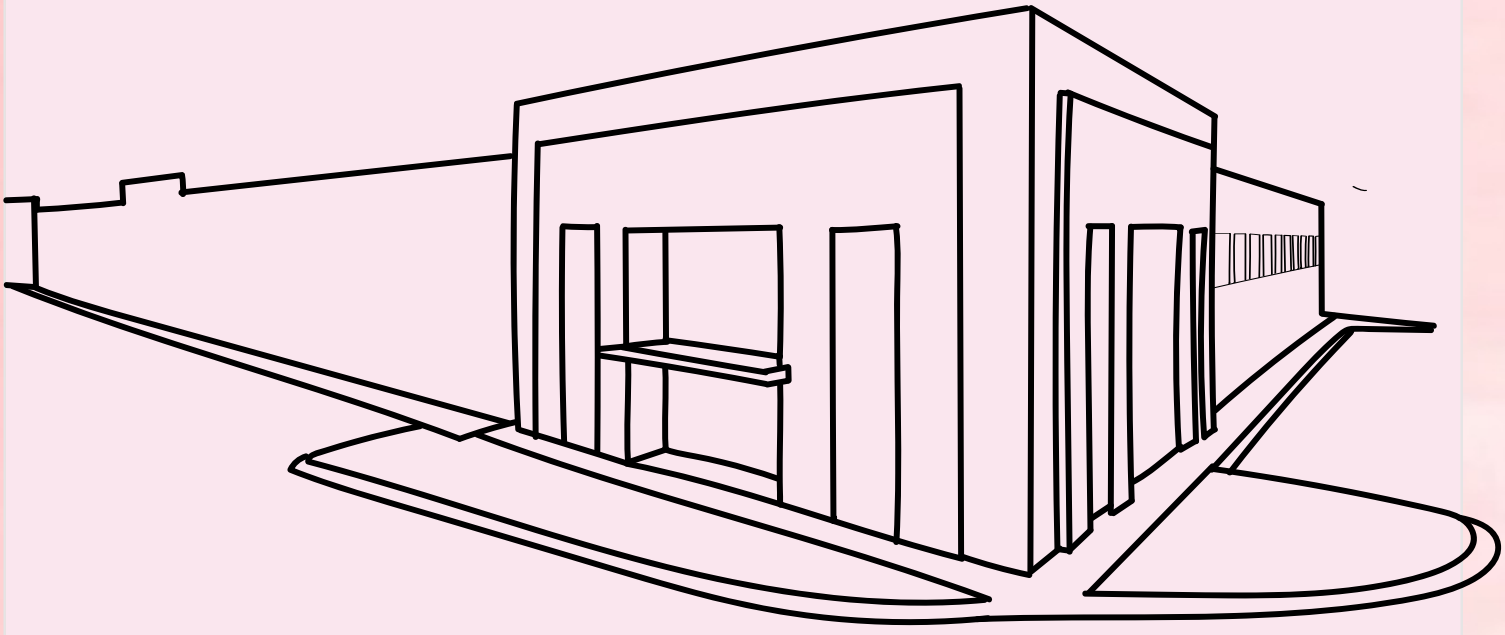
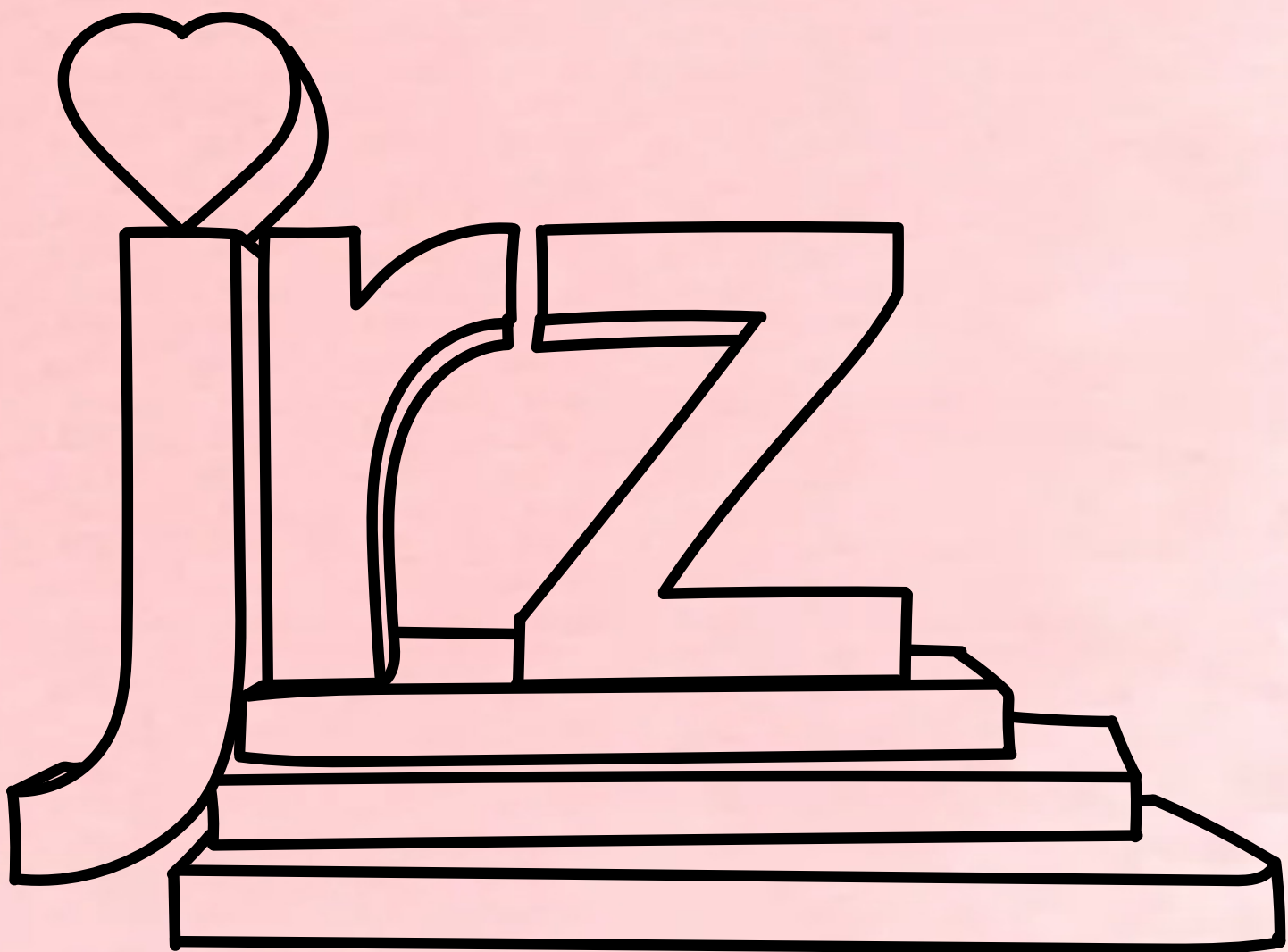


# Diagnóstico sobre las prácticas de contratación de las mujeres en la industria maquiladora de Ciudad Juárez

Colectiva Rosa Luxemburgo









# Créditos

Colectiva de Mujeres Rosa de Luxemburgo  
Calle Dracona 1043. Colonia Ampliación Aeropuerto. CP. 32698.  
Ciudad Juárez, Chihuahua.

<https://colectivademujeresrosaluxemburgo.org/>

Este diagnóstico fue realizado en el año 2023 con financiamiento de la Fundación Avina bajo la Iniciativa Arropa.

Autoras principales: Tania Guadalupe Chávez Gallegos y Angélica López Muñoz.

Edición: Yubia Elizabeth Ramos Gaspar

Diseño e ilustración: Valeria Alejandra Olavarria Sabido

Coordinadora General de la Colectiva de Mujeres Rosa de Luxemburgo:  
Elizabeth Ávalos Jaquez

Se puede hacer uso de la información que aquí se presenta siempre y cuando se cite la fuente

Impreso en Ciudad Juárez Chihuahua, México 2023



**Diagnóstico sobre las prácticas  
de contratación de las mujeres  
en la industria maquiladora  
de Ciudad Juárez**

# Tabla de contenido

Descripción de la problemática .....	8
Antecedentes.....	14
Justificación.....	18
Objetivo.....	20
Marco teórico: El historial práctico de las mujeres.....	21
Metodología.....	27
Participantes.....	31
Procedimiento.....	33
Análisis e interpretación de los resultados.....	35
Género.....	36
Trabajo.....	41
Discriminación.....	46
Reclutadoras y Operadoras.....	49
Intersecciones.....	51
Conclusiones.....	53
Referencias:.....	58
Anexos.....	62

# Descripción de la problemática

---

Las prácticas de contratación en la industria maquiladora son parte del acceso al empleo que han tenido las mujeres desde hace algunos años, sin embargo, aún están presentes antecedentes que impiden y perjudican el acceso a los procesos de contratación, así como los roles y estereotipos de género que envuelven este acceso al trabajo.

La asignación histórica de las mujeres al ámbito privado y de los hombres al ámbito público han impactado de manera diferenciada en la vida de las mismas, lo cual les genera prácticas discriminatorias en distintos momentos de desarrollo, específicamente hablando en el ámbito laboral en las prácticas de contratación, pues siguen formando parte de la asignación histórica de género como lo es el cuidado de otros y otras, y las labores no remuneradas del hogar, dando como resultado a la discriminación en el empleo a la hora de contratar, pero también el difícil acceso al trabajo, comenzando desde el salir de casa.

Las mujeres viven una doble presencia en donde se tiene que dejar un sin fin de labores domésticas realizadas para poder ir a trabajar y asegurarse de transmitir un camino seguro para posteriormente llegar a un empleo en donde se les puede juzgar por tener otras obligaciones, poniendo en juicio la vida personal de cada futura empleada, resaltando el no descuidar ningún aspecto del hogar, trabajo o cuidados formando esto parte de lo que algunas mujeres juarenses realizan para acceder a un empleo.



Si bien el movimiento feminista se ha encargado de denunciar y visibilizar las desigualdades que ha traído consigo esta asignación, son los estudios feministas y de género los que se han encargado de explicar cómo es que estas diferencias se cristalizan en las vidas de las mujeres. De ahí podemos rescatar el concepto de techo de cristal que nos dice que:

En un principio, el concepto de “techo de cristal” fue utilizado para analizar la carrera laboral de mujeres que se topaban con un freno al intentar avanzar en sus carreras. Todo esto, como resultado de una cultura patriarcal androcéntrica que deriva en una discriminación de género hacia las mujeres en el ámbito laboral y les obstaculiza el acceso a cargos superiores. (Bustos citado por Camarena y Saavedra, 2018, p.315)

El techo de cristal no solo nos habla de las prácticas de contratación por primera vez, sino que reconoce que al ir avanzando las mujeres tienen obstáculos que no les permiten subir a puestos superiores, combinado con el “suelo pegajoso” que se encuentra:

En los mecanismos que aplican a las mujeres para mantenerlas en los puestos jerárquicos bajos y medios. Principalmente se enfocan en los estereotipos de género, en la segregación del mercado laboral en femeninos y masculinos, en el acoso social y psicológico, y en la incompatibilidad de la vida privada y pública. (2014, p.9)



Dos conceptos utilizados para explicar la razón por la cual las mujeres tienen la oportunidad de acceder a un empleo y comenzar con una entrevista de trabajo para la contratación, pero que en la realidad serán juzgadas y expuestas por estos obstáculos y prejuicios en torno al género. Dicho esto, el caso de la incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo productivo trajo consigo distintos cambios en las diversas instituciones que componen al Estado, en este sentido garantizar el acceso igualitario y equitativo al trabajo, así como las condiciones dignas del mismo cobra un significado distinto cuando se habla del acceso de las mujeres al trabajo.

Pero, además de garantizar el acceso al trabajo después de nombrar los obstáculos, se debe de visibilizar que el empleo sea digno refiriendo esto a que cuente con todo lo necesario para cubrir las necesidades básicas y de seguridad de la futura empleada.

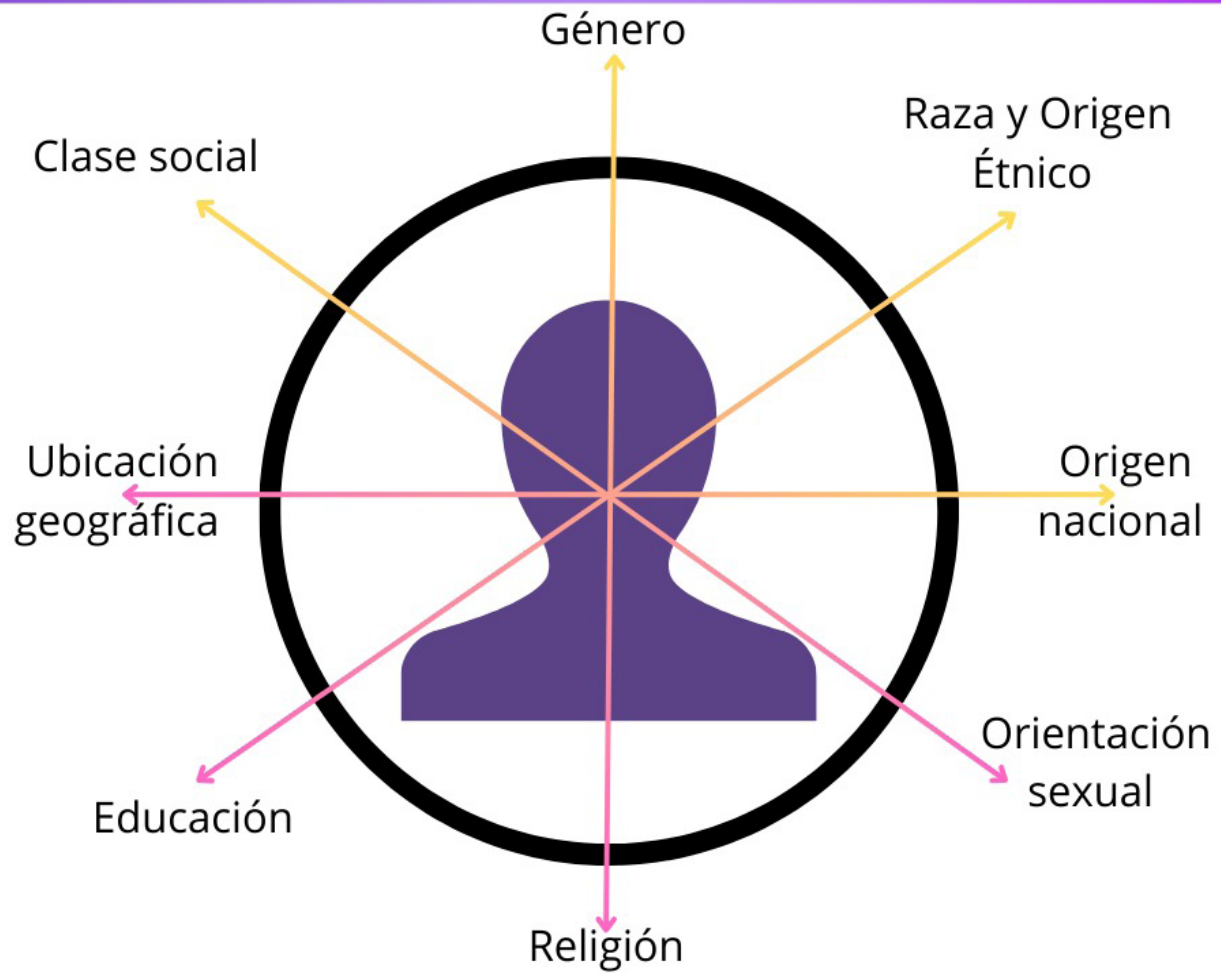
Según la ILO (2023) (International Labour Organization por sus siglas en inglés), el trabajo decente se caracteriza por la igualdad de oportunidades y de trato en el mercado laboral. Sin embargo, afirma que las mujeres en el mundo se enfrentan a distintos obstáculos horizontales y verticales para acceder a alguna ocupación, esta laboral tiene razones de género en tanto que combinada con el reparto desigual del trabajo no remunerado se traduce en: brechas salariales, subrepresentación de las mujeres en empleos de tiempo parcial, así como razones de las que no se habla de manera formal.

Como bien lo afirma la ILO (2023) el acceso al trabajo decente para las mujeres en general presenta una serie de obstáculos que se reflejan desde que se postulan para algún puesto hasta el momento en que lo ocupan o incluso desde antes pues las posibilidades para acceder al trabajo constan de tiempo libre, estudios y fácil acceso, transporte, lo cual muchas mujeres fronterizas podrían no tener al momento de ingresar a un trabajo.

Además de lo anterior vale la pena tener en cuenta las condiciones contextuales que enmarcan las condiciones en las que las mujeres acceden al trabajo remunerado que van desde el contexto socio histórico de la ciudad en la que se encuentran las ofertas laborales a las que pueden acceder, hasta condiciones como la edad, situación conyugal, escolaridad, raza, etnia, orientación sexual, identidad de género, hasta cualquier otra que la práctica de contratación decida discriminar de manera directa e indirecta.

Es importante nombrar las intersecciones de las mujeres juarenses pues debido a ello se tiene que tener claro que no se debería de buscar a un prototipo de empleada sin hijas o hijos, soltera, carro propio, en su etapa adulta joven, y otras características que sean mejor para cumplir los estándares nublados de género en las industrias, sino que hay que reconocer que las mujeres tienen una vida diversa en la que se desenvuelven y eso no se relaciona con las capacidades y habilidades para el puesto, sino con el tiempo y la carga que el Estado ha invisibilizado sobre ellas.

# Intersecciones



# Antecedentes

---

En el caso de Ciudad Juárez para comprender las circunstancias en las que las mujeres acceden al trabajo es necesario tener en cuenta el contexto de violencia feminicida y desaparición que existe desde los años 90's.

La prevalencia de este fenómeno en la ciudad se encuentra instalada en la memoria de las mujeres que al salir a buscar trabajo lo hacen en un estado constante de alerta debido a que no perciben los espacios públicos como seguros, esto en gran medida es gracias a que el estado mexicano no ha logrado garantizar el libre tránsito, la seguridad y la vida de las mujeres en la ciudad. Puesto que a pesar de las sanciones y recomendaciones emitidas al estado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la Sentencia del “Campo Algodonero” en agosto de 2021 se emite la Alerta por Violencia de Género en municipios del estado de Chihuahua, entre los que se encuentra Ciudad Juárez.

Por otra parte, el contexto socioeconómico en las que se encuentran las mujeres en la ciudad es otro de los elementos que dan cuenta de las condiciones en las que estas salen a trabajar o de sus posibilidades de conseguir alguna ocupación, pues como se mencionó renglones más arriba el acceso al trabajo decente para las mujeres además de la igualdad de oportunidades y trato en el mercado laboral, también debe tomar en cuenta el reparto desigual de labores en el trabajo no remunerado.

En este sentido, se destaca que según datos del Instituto Municipal de Investigación y Planeación (IMIP 2022), las mujeres de ciudad representan el 50.22% del total de la población y así mismo el promedio de hijos o hijas nacidas por mujer mayor de 12 años según su situación conyugal son de 2.73 en mujeres divorciadas, 2.79 en mujeres solteras además de que el 30.5% de los hogares cuentan con jefatura femenina. En cuanto a escolaridad el 51.6% del total de mujeres cuenta con educación básica mientras que el 48.5% tienen educación superior.

La información anterior ofrece un panorama tanto de las condiciones como de las posibilidades de acceso al trabajo que tienen las mujeres que habitan Ciudad Juárez en cuanto a la cantidad de hijos e hijas a su cargo como la escolaridad. En este contexto vale la pena preguntarse ¿Cuáles son las condiciones laborales de las mujeres en Ciudad Juárez? Los datos del IMIP (2023) indican que del total de la población económicamente activa de 15 años y más (751,564 personas), las mujeres representan el 40.79% de la población ocupada, siendo la tasa de subocupación en el sector informal en donde se encuentran más presentes con el 13.29 de un total de 14.38. Además, es destacarse que el 16.8% de los trabajadores formales son hombres que ganan más de 5 salarios mínimos mientras que el 9.33% perciben este nivel de salario.

En cuanto a la oferta laboral disponible según el IMIP (2023), indica que a diciembre del 2021 el comercio al por menor representa el 38.91% del total de establecimientos económicos en Ciudad Juárez, mientras que las industrias manufactureras son el 6.04%, misma que ocupó a 142,000 mujeres en el año 2021.

Los datos anteriormente presentados indican que las mujeres si son parte de la fuerza de trabajo en Ciudad Juárez y que la industria maquiladora es el lugar donde se ocupan mayormente.

Además de lo anterior, se destaca que las mujeres en Ciudad Juárez salen a trabajar en un contexto generalizado de violencia de género, misma que esta nombrada y evidenciada en la Alerta de Violencia de Género emitida en agosto del 2021. Además de esto, la cantidad de hijos e hijas a cargo según la situación conyugal, además de la cantidad de jefaturas femeninas ofrecen un acercamiento a las dobles jornadas laborales que realizan (o a la doble presencia en donde se encuentran en dos lugares al mismo tiempo pues crían, cuidan, trabajan en casa y también fuera de ella siendo solamente una sola persona ), estos elementos son dos de los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres al momento de acceder de manera igualitaria al trabajo, pues el tiempo y el cansancio no es equiparable al de algunos hombres quienes sus parejas se encargan de cubrir las necesidades para que ellos puedan cubrir las de su empleo,

Por ello, también es importante mencionar que los feminicidios investigados son relacionados en una parte con las industrias maquiladoras, ya que varias mujeres migrarían a Ciudad Juárez en busca de una mejor calidad de vida, sin embargo la intención de las empresas era la de contratar a mujeres para operaciones manuales asociadas al género femenino, lo que ocasionó que el “jefe del hogar” y la persona proveedora cambiaran radicalmente su rol y las mujeres que estaban en casa al cuidado de la familia ahora estarían al frente de la economía en lo público, sin embargo este cambio en los roles no las dejaron sin responsabilidades sino que aumentaron y los pensamientos y tratos machistas marcados por violencia de género les culpaban por salir a laborar y “poner en riesgo su vida” responsabilizando una vez más a las mujeres y no al Estado y sus prácticas.

Por otra parte, la evidente brecha salarial y la subocupación de las mujeres en el mercado informal del acceso desigual al trabajo de las mujeres en Ciudad Juárez también refleja una salida para no descuidar su familia y su hogar y finalmente se destaca que la mayor parte de las mujeres ocupadas en el sector formal se encuentra en la industria de la transformación actualmente. Y es justamente en este contexto que este diagnóstico busca tener un acercamiento a las prácticas de contratación de mujeres en la industria maquiladora, esto en un afán de conocer los obstáculos a los que se enfrentan al momento de buscar ocuparse, desde el momento de su contratación.

# Justificación

---

Ciudad Juárez es internacionalmente conocida por ser una ciudad feminicida, en este contexto las organizaciones de la sociedad civil se han ocupado de generar intervenciones y empujar políticas públicas que interrumpan los ciclos de la violencia, así como la prevención de la violencia feminicida. Para lograr lo anterior, además de la atención a las violencias visibles e invisibles, resulta necesario prestar atención a los aspectos estructurales que sostienen tales violencias.

Tales condiciones estructurales están permeadas por un sistema capitalista y patriarcal que se ve reflejado en las formas en las que se organizan las instituciones del estado y el mercado laboral. En este sentido, cuando una mujer decide salir del ciclo de violencia en el que se encuentra se enfrenta a una serie de retos personales y sociales y políticos de los cuales depende, en gran medida, que no vuelva al mismo. Si bien, la sociedad civil organizada de Ciudad Juárez tiene amplia experiencia tanto en la prevención primaria como en la atención de la violencia de género, poco se ha hecho en materia del acceso y reconocimiento al trabajo de las mujeres.

La autonomía económica constituye uno de los aspectos clave para la interrupción de los ciclos de la violencia y la construcción de la agencia en las mujeres, ambas son clave para no volver al ciclo de violencia, por esto resulta importante realizar un estudio que dé cuenta de los obstáculos a los que las mujeres se enfrentan al momento de buscar trabajo. Es por esto que este estudio plantea que se describan las prácticas de contratación de la industria maquiladora, ya que constituye la mayor fuente de empleo e ingresos para las mujeres en la ciudad fronteriza.

La pertinencia de hacer evidentes los obstáculos a los que las mujeres se enfrentan al momento de solicitar trabajo en la industria maquiladora radica en la posibilidad de plantear estrategias de intervención y políticas públicas para su erradicación, así como el garantizar acceso igualitario y justo de las mujeres al trabajo. Finalmente, se espera que este diagnóstico aporte una ruta metodológica para estudios más amplios sobre las condiciones de trabajo de las mujeres.

# Objetivo

---

El diagnóstico sobre las prácticas de contratación de mujeres en la industria maquiladora de Ciudad Juárez tiene por objetivo visibilizar las malas prácticas de reclutamiento y contratación en la industria maquiladora de Ciudad Juárez para favorecer las condiciones en que las mujeres acceden al trabajo digno.

Este estudio se enmarca en la teoría feminista política interseccional, misma que parte de la idea de la importancia de poner al centro la vida y experiencia de las mujeres para la construcción del conocimiento y crear propuesta de políticas públicas que respondan a sus necesidades.

# Marco teórico: El historial práctico de las mujeres

---

Para reconocer las pautas de contratación hacia las mujeres en la maquiladora, se necesita hablar desde las experiencias de mujeres juarenses quienes han sido participes de estas prácticas tales como una entrevista de trabajo, en la cual se determina si estas mujeres son “aptas” para obtener el empleo. Sin embargo, las oportunidades laborales no serán las mismas para algunas que las otras, hablando por ejemplo del género Lagarde nos dice que “El género es más que una categoría, es una teoría amplia que abarca hipótesis, interpretaciones y conocimientos relativos al conjunto de fenómenos históricos construidos en torno al sexo” Lagarde (1996, p.26).

Es por ello que en esta investigación hablar del sexo y con una perspectiva de género es importante para visualizar el trato de las mujeres en las prácticas de contratación, en base a ello el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) nos dice que existen los roles de género refiriéndose a ellos por ser “conductas estereotipadas por la cultura, que por lo tanto, pueden modificarse dado que son tareas o actividades que se espera realice una persona por el sexo al que pertenece” (2004, p.1).

Es aquí cuando se comienzan a dividir las tareas para ambos sexos, puesto que los hombres quienes históricamente han permanecido en el ámbito público pueden organizar su tiempo para poder tener un alcance y éxito laboral, comprobado estadísticamente según el Instituto Mexicano para la Competitividad, que nos dice que “las mujeres dedican 40 horas a la semana al trabajo no remunerado en comparación con 15.9 horas a la semana que dedican los hombres” (IMCO, 2023). Es así entonces que las mujeres quien históricamente han permanecido encasilladas en el ámbito privado con relación a los cuidados y el hogar tienen menores oportunidades al momento de buscar que las contraten en un empleo.

Sin embargo, esto no sería por sus capacidades, habilidades o conocimientos, sino por la doble presencia entendida como “el trabajo realizado, tanto como empleadas del trabajo remunerado como el realizado en las tareas familiares y domésticas, que es realizado de manera simultánea por una misma persona, lo que produce un aumento de las cargas de trabajo en la persona” (Ruiz et al. 2018, p.35).

Por lo tanto, el acceso a oportunidades laborales se ve impactado por ello y se comienza a hablar de lo que Rubin llama el sistema sexo-género pues este se entiende como un “conjunto de acuerdos por el cual la sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana y en las cuales estas necesidades sexuales transformadas son satisfechas” (1986, p. 105). En donde las mujeres en las sociedades sirven como medio de intercambio y producción para los hombres, quienes trabajaban para un “jefe” u otra persona a cargo, mientras que las mujeres trabajan para el “hombre trabajador” bajo una subordinación de poder.

Podemos analizar esto desde el punto de vista social, las mujeres al ser relegadas a ser esposas, madres, fueron adquiriendo mayores estereotipos y roles a su alrededor como el servir o cuidar de otros y otras, esto actualmente ha producido que niñas y mujeres siguen teniendo un conflicto con este dualismo de tareas asignadas para hombres y mujeres que al verlo desde el punto de vista laboral, podemos referirnos a la división sexual del trabajo también como el “reparto social de tareas o actividades según sexo/género” (Goren, 2018, p. 121).

Es así que las trabas para las mujeres que buscan acceder al empleo comienzan con el recorrido hacia una entrevista de trabajo o en búsqueda de este, el salir de casa tendría que ser algo sencillo, pero la movilidad y seguridad de la ciudad es un tema que no debe olvidarse, pues se construye sobre un hecho histórico de inseguridad y riesgo como lo son los feminicidios. Para hacer el recorrido tendremos que situarnos en las posibilidades y diversidades de las mujeres, según el estándar de trabajo una mujer tendría que ser soltera, sin hijos o hijas, contar con carro propio y obedecer sin quejarse.

Todas estas características no tendrían que relacionarse con el hecho de una contratación, sin embargo, para las mujeres estas mismas intersecciones son las que decidirán si se quedan en el empleo o es mejor dárselo a alguien más que no tenga “cargas” o “distracciones” como lo son hijos, hijas, matrimonio, alguna discapacidad o ser una mujer trans, tales prejuicios aplicados a la hora de contratación y que atraviesan a todas las personas pues según La Barbera “la interseccionalidad ha permitido reconocer la complejidad de los procesos formales e informales que generan las desigualdades sociales” (2016, p. 106).

A estas desigualdades sociales se les ha dado el nombre de discriminación según la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) discriminar significa:

Seleccionar excluyendo; esto es, dar un trato de inferioridad a personas o a grupos, a causa de su origen étnico o nacional, religión, edad, género, opiniones, preferencias políticas y sexuales, condiciones de salud, discapacidades, estado civil u otra causa (2012, p.5)

Aunado a ello, la CNDH ha integrado acuerdos que mencionan a la maternidad como Sobre el caso de violaciones al derecho a la igualdad y no discriminación laboral y a la protección de la maternidad de las trabajadoras (2022). Es importante nombrar la discriminación en estas diversidades para disminuir y, si se puede, erradicar las exclusiones, pues no hay que olvidar lo que señala ONU Mujeres (2017):

La discriminación contra las mujeres y las niñas, así como la desigualdad de género, tienen su expresión extrema en los actos cotidianos y sistemáticos de violencia que se cometen contra ellas. Esta violencia se ejerce todos los días y en todos los ámbitos y constituye una de las violaciones a los derechos humanos de las mujeres más reiterada, extendida y arraigada en el mundo (p. 10).

Si bien no se menciona directamente aún existen actos que dejan fuera de las prácticas de contratación a las mujeres por ello, específicamente podremos nombrarle discriminación laboral según la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDT) que “Es aquella que anula el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos laborales, considerando las diferencias biológicas, sociales, culturales y de género de las personas” (2016, p.4) por lo tanto se menciona también de manera directa el género, aunque en la realidad estas prácticas discriminatorias sigan ocurriendo de manera indirecta .

Dentro de la discriminación laboral existen dos tipos en los que se pueden manifestar estos hechos por ejemplo en la directa según las prácticas son escritas y puestas en los requisitos de contratación al contrario de la discriminación indirecta que no se puede ver escrita directamente, pero se vive desde la dificultad de salir de casa o al llegar a la entrevista de trabajo el ser juzgada por razones privadas como el estado civil o un embarazo aunque la ley lo prohíba esto se refleja en el rechazo e incomodidad presentada pues estos actos principalmente están cargados de segregación laboral gracias a la división de sexo y brecha de género salarial.

# Metodología

---

La fuerza de trabajo de la industria maquiladora en Ciudad Juárez se caracteriza por ser mayormente femenina, en este sentido este diagnóstico busca tener un acercamiento a las condiciones en que las mujeres acceden al trabajo y los obstáculos que se encuentran en el camino. Si bien las mujeres han tenido grandes avances en cuanto al aumento de las oportunidades laborales es bien sabido que el esfuerzo para lograr la equidad es de largo alcance, esto debido a que conforme las dinámicas sociales, económicas y laborales cambian también lo hacen las condiciones en que pueden acceder al mismo.

Así pues, describir las prácticas de reclutamiento y contratación de la principal fuente de empleo de las mujeres en Ciudad Juárez constituye un primer paso para la propuesta de programas de intervención y/o políticas públicas que favorezcan las condiciones en que las mujeres de la ciudad puedan acceder al trabajo digno, para ello este diagnóstico se realizó bajo un enfoque cualitativo – descriptivo mediante las técnicas de entrevista y grupo focal, a través de un cuestionario semiestructurado.

Para tener un acercamiento a las experiencias de las mujeres que buscan trabajo en la industria maquiladora fue relevante poner sus experiencias al centro, por ello la postura metodológica de este diagnóstico es feminista pues como lo afirma López (2021) “Las aproximaciones feministas a la investigación argumentan la necesidad de que las versiones de la realidad sean construidas a partir de las voces de las mujeres” (pág. 58) Si bien, el planteamiento de la autora es que los grupos focales tienen un componente pedagógico y político debido a que en el encuentro de los testimonios se reivindica que lo personal, es político, en el caso de las mujeres trabajadoras la entrevista individual fue el recurso más utilizado debido a sus dinámicas cotidianas.

Otro grupo de participantes que fue de interés para este diagnóstico fue el acercamiento a las reclutadoras, esta figura es nodal en los procesos de contratación debido a que son un puente entre las mujeres que salen a buscar trabajo y las empresas que contratan. En este caso se realizaron entrevistas individuales que nos acercaran a los criterios implícitos de contratación y que permitieran tener una descripción más completa de las malas prácticas de contratación de la industria maquiladora, en este caso poner al centro sus voces y sus experiencias también fue importante.

Así pues, para cumplir con el propósito de este diagnóstico se plantearon las siguientes etapas.

1) Investigación documental: en esta etapa se realizó un recorrido teórico y metodológico para tener un acercamiento a las formas en que se ha estudiado el problema y establecer un punto de partida que se situara en la realidad de la ciudad, para esto la experiencia y las necesidades de información la colectiva Rosa de Luxemburgo fueron centrales.

2) Diagnóstico: En esta etapa (abril 2023) se realizó el diseño del instrumento de campo y la recolección de la información, se realizaron dos grupos focales y 11 entrevistas algunas presenciales y otras por llamada telefónica. Las mujeres trabajadoras entrevistadas fueron seleccionadas según alguna variante como la edad, embarazo, discapacidad o perteneciente a algún grupo, con ello se busca la diversidad de testimonios o experiencias para un mejor conocimiento sobre las prácticas de contratación.<sup>1</sup> Se tomaron como participantes a 19 mujeres trabajadoras de la industria maquiladora que residen en Ciudad Juárez, las cuales tienen un rango de edad de 17-68 años. Entre ellas también se encontraban dos personas del ámbito de reclutamiento, esto para comparar y diversificar la información de los procesos de contratación, cuidando sus espacios de trabajo y confidencialidad, así como el de todas las participantes.

3) Presentación de hallazgos, resultados y conclusiones (agosto-octubre 2023): En esta etapa se presentan y entregan los resultados a la Colectiva Rosa de Luxemburgo para recibir retroalimentación y se plantea que se presenten resultados tanto a las participantes del diagnóstico como a las usuarias de la colectiva.

Las categorías de análisis que servirán para desarticular las prácticas de discriminación que viven las mujeres al momento de salir a buscar trabajo serán: Género, trabajo y discriminación.

Las unidades de análisis serán las experiencias de mujeres que buscan emplearse en la industria maquiladora y los testimonios de reclutadoras de la industria.

# Participantes

Los datos sociodemográficos son importantes mencionarlos ya que podemos establecer relaciones e interpretaciones de las intersecciones mostradas en las participantes. A continuación, se muestra la tabla 1 en donde se muestran edades, y puestos de cada participante, es vital mencionar que se protege la confidencialidad de cada una con un nombre ficticio.

**Tabla 1**

**Datos Sociodemográficos**

Participantes	Edad	Grupo	Escolaridad	Colonia	Pareja	Hijas Hijos	Puesto de trabajo
Amelia	17	Grupo focal 17-30 años	Preparatoria	Cerradas de Oriente	No	No	Operadora
Anastasia	18	Grupo focal 17-30 años	Preparatoria	Cerradas de Oriente	No	No	Operadora
Ana Karen	18	Grupo focal 17-30 años	Universidad	Cerradas de Oriente II	No	No	Operadora
Berenice	21	Persona con discapacidad	Universidad	Chaveña	Si	No	Operadora
Carla	21	Mujer embarazada	Universidad trunca	Eco 2000	Si	Si	Inspectora de calidad
Alejandra	22	Grupo focal 17-30 años	Preparatoria trunca	Cerradas de Oriente	No	Si	Operadora
Anahí	22	Grupo focal 17-30 años	Preparatoria trunca	Cerradas de Oriente	No	Si	Operadora
Coral	27	Grupo focal 17-30 años	Universidad	Eco 2000	Si	Si	Reclutadora de campo
Elisa	30	Grupo focal 30-50 años	Secundaria	Kilometro 20	Si	Si	Operadora
Brenda	33	Mujer embarazada	Universidad trunca	Universidad	Si	Si	Operadora

Diana	35	Comunidad LGTBIQ*	Preparatoria	16 de Septiembre	Si	No	Operadora
Eli	42	Grupo focal 30-50 años	Secundaria	Rincón del Solar	Si	Si	Operadora
Emma	48	Grupo focal 17-30 años	Secundaria	Riveras del Bravo	No	Si	Operadora
Cristal	49	Reclutamiento	Maestría trunca	Eje vial	Si	Si	Reclutadora
Brisa	57	Mujer embarazada	Secundaria	Col. Hipódromo	No	Si	Operadora
Fabiola	62	Adultas mayores	Secundaria	Morelos 2	No	Si	Operadora
Fabiana	62	Adultas mayores	Secundaria	Ciudad Moderna	Si	Si	Operadora
Félix	64	Adultas mayores	Preparatoria	Kilómetro 20	Si	Si	Enfermera Industrial
Floricele	68	Adultas mayores	Preparatoria	Torres del Pri	Si	Si	Operadora

**Fuente: Tabla de elaboración propia con datos obtenidos en la investigación**

# Procedimiento

---

El planteamiento inicial de este diagnóstico fue realizar grupos focales con varios grupos de mujeres que dieran cuenta de las distintas maneras en que se puede vivir una mala práctica de contratación. Para ello se retomó la experiencia de la Colectiva Rosa de Luxemburgo en cuanto a las intersecciones que consideraban se debían tomar en cuenta, en este ejercicio se consideró que las mujeres mayores, mujeres jóvenes, mujeres de pueblos y comunidades indígenas, así como mujeres trans y mujeres embarazadas son los grupos más expuestos a las malas prácticas al momento de buscar empleo. Pero, también se tenía la necesidad de conocer el lado administrativo de las prácticas de contratación y que el contacto fuera narrado por experiencias directas, por ello se decidió incluir también a mujeres con un puesto de reclutación en campo.

Después de esto y con el apoyo de la Colectiva se comenzó a la identificación y contacto de mujeres que cumplieran con estas características y que estuvieran dispuestas a participar en un grupo focal, para lo cual se realizaron llamadas a usuarias de la colectiva para realizarles la invitación además de la invitación de boca en boca, o el procedimiento bola de nieve el cual consta que las participantes nos refieran a otras.

En este punto poder conciliar los horarios fue una de las mayores dificultades pues la mayoría de ellas mostraban disponibilidad para participar, pero debían resolver la doble presencia, transporte y la lucha diaria de pasar más tiempo con sus hijos e hijas, a pesar de que se intentó facilitar el transporte, espacios de encuentro y horarios solo se lograron realizar dos grupos focales y se optó por pasar a las entrevistas individuales para la obtención de la información.

De los grupos que se consideraron para este diagnóstico dos de ellos no pudieron consolidarse, el grupo de las mujeres de pueblos y comunidades indígenas y las mujeres trans no se obtuvo información para grupo focal, ni para diversas entrevistas individuales. En el primer caso, el contacto se realizó a través de una líder de la comunidad Chinanteca que, si bien tenía amplias posibilidades de abrirnos un espacio, también tenía una agenda de trabajo ocupada que fue imposible hacer coincidir con los tiempos del levantamiento de los datos, aunque se insistió debidamente, se debe comprender la situación y no se descarta para futuros proyectos. En el segundo caso, hacia las mujeres trans el contacto se realizó de voz a voz cuando se pudo hablar con la participante mostró inseguridad y temor hacia el espacio de encuentro, dudaba si era verdad el querer hacerle una entrevista y desistió, hubo otras mujeres de la diversidad sexual que se contactaron, pero ninguna dio una respuesta clara por ocupaciones externas y solo se pudo recuperar una entrevista por medio de la aplicación de WhatsApp que fue como accedió la participante.

# Análisis e interpretación de los resultados

---

Para llevar a cabo el análisis de los resultados se hizo la transcripción de los grupos focales y las entrevistas de manera manual, resaltando las experiencias y conocimientos mencionados por estas mujeres trabajadoras dentro de las categorías género, trabajo y discriminación por un color relacionado.

Para la categoría de género se utilizó el color morado, de acuerdo con la representación histórica de este término el morado ha representado la lucha e igualdad para las mujeres. Para la categoría de trabajo se utiliza el color blanco por el constante descubrimiento de los derechos laborales de las trabajadoras y su reconocimiento en donde se está en constante actualización para un trato digno. Y finalmente el color naranja se utiliza para la categoría de discriminación ya que es un color simbólico para prevenir la violencia contra las mujeres y niñas, así como el asumir públicamente el acceso a una vida libre de violencia.

# Género

---

En cada categoría hay una delgada línea entre el género, trabajo y la discriminación pues se conectan entre sí para dar apertura una serie de intersecciones para las mujeres trabajadoras. Si se habla de género como se menciona anteriormente el sistema sexo-género está presente y no es diferente a la hora de un proceso de contratación es por ello que cada testimonio es importante como se muestra a continuación en la tabla 2.

## Tabla 2

### Las Mujeres Trabajadoras Y Sus Procesos Con El Género

Testimonios	Teoría, ley o artículo	Cuestionamientos
<p><b>Fabiola:</b> Me retiré del trabajo en maquiladora a los 22 años cuando nacieron mis hijos eran tres, me volví a reintegrar, pero ya a los 50 yo ya estaba grande y me daba miedo que no me quisieran contratar.</p> <p><b>Brenda:</b> A mi hijo lo cuidaba mi esposo y le ayudaba mi mamá él se quedaba en nuestra casa. Cuando yo regresaba del trabajo hacía comida y estaba con mi bebé y alistaba lo del día siguiente, estando yo embarazada.</p> <p><b>Félix:</b> Le doy desayuno a mi nieto y le dejo listas cosas a mi esposo, cuando regreso hago comida y me voy a vender pan.</p> <p><b>Cristal:</b> Me gusta ser mujer, pero si tenemos la vida muy complicada en muchos aspectos tanto en el ámbito familiar, laboral y pues en la vida si esta complicado. Este porque aparte de que trabajamos todavía tenemos que llegar a la casa a atender a los hijos, comida, casa y luego la presión en el trabajo, cuando este uno mal económicamente se le carga a uno más, el ser mujer si te pagan menos que a los hombres la verdad, aunque parezca que no todavía estamos en esa época.</p>	<p><b>Ruiz-López Doble presencia</b></p> <p>Es el trabajo realizado, tanto como empleadas del trabajo remunerado como el realizado en las tareas familiares y domésticas, que es realizado de manera simultánea por una misma persona., produce un aumento de las cargas de trabajo en la persona (p.35). Esto ocasiona algunas veces que las mujeres no puedan desarrollarse plenamente en un ámbito o el otro de manera completa, el cuidado de hijos e hijas se les designa al rol materno las cuales pasan la mayoría de su tiempo en el cuidado de otros.</p>	<p>Considera que existe una variedad de opciones para el cuidado y desarrollo pleno de las infancias mientras usted trabaja, seleccione la que mejor le parezca:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Guardería segura</li> <li>b) Cuidado por otro familiar o cuidado del padre.</li> <li>c) Decisión de crianza con apego (quedarse en casa)</li> <li>d) Otro:</li> </ul>

Testimonios	Teoría, ley o artículo	Cuestionamientos
<p><b>Carla:</b> Para mi ser mujer es algo muy demandante, es pesado y es hasta cierto punto peligroso y me siento vulnerable en muchas ocasiones.</p> <p><b>Eli:</b> No me gusta salir tan tarde porque me da miedo, pero me contrataron en el segundo turno que es la salida a las 12 am.</p>	<p><b>Sistema sexo-género- Rubín</b>  Un sistema sexo/género es un conjunto de acuerdos por el cual la sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana y en las cuales estas necesidades sexuales transformadas, son satisfechas (1996, p.44). Las mujeres han sido expuestas a estereotipos y roles de género que les demandan mayor carga y desigualdad. El sentirse vulnerable es parte de la inseguridad que brinda el contexto en que se desarrolla el concepto de ser mujer en la ciudad fronteriza.</p>	<p>Ha vivido alguna situación de peligro mientras se transporta a su trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Camino oscuro e inseguro</li> <li>b) Camino peligroso (alcantarillas abiertas, inundaciones)</li> <li>c) Asalto</li> <li>d) Que la siga algún desconocido</li> </ul>
<p><b>Anahí:</b> Yo cuando entre a trabajar era soldadora y me discriminan por ser mujer, porque es pesado el trabajo que se hace ahí y piensan que no puedes hacer ese trabajo porque no eres hombre.</p>	<p><b>Sistema sexo-género- Rubín</b>  Un sistema sexo/género es un conjunto de acuerdos por el cual la sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana y en las cuales estas necesidades sexuales transformadas, son satisfechas (1996, p.44). Las mujeres han sido expuestas a estereotipos y roles de género que les demandan mayor carga y desigualdad. El sentirse vulnerable es parte de la inseguridad que brinda el contexto en que se desarrolla el concepto de ser mujer en la ciudad fronteriza.</p>	<p>Por cuales de las siguientes actividades se ha sentido que la tratan distinto por ser mujer</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Ser jefa de línea</li> <li>b) Cargar cosas pesadas</li> <li>c) Soldar</li> <li>d) Otra:</li> </ul>
<p><b>Alejandra:</b> Tengo una conocida, se embarazo y tenía poquito trabajando y todos ahí en el trabajo le cuestionaron que se había embarazado para que le dieran su incapacidad. Que porque no había avisado que estaba embarazada no le hubieran dado el trabajo, hay mujeres embarazadas que se necesitan trabajar, ella si siguió trabajando allí. También madres solteras necesitan el trabajo</p>	<p><b>Artículo 166 de la Ley Federal del trabajo</b>  El Legislador prevé la situación de la mujer, como condición fundamental, el evitar que la actividad laboral ponga en peligro la salud de la mujer o del producto, bien sea durante el Estado de gestación o en aquel de lactancia.</p>	<p>¿Por qué cree que una mujer embarazada no pudiera trabajar en maquiladora?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Porque cargan cosas pesadas</li> <li>b) Porque manejan materiales peligrosos</li> <li>c) Porque es inseguro caminar o estar parada todo el día</li> <li>d) Ninguna de las anteriores</li> </ul>

Testimonios	Teoría, ley o artículo	Cuestionamientos
<p><b>Coral:</b> Una vez a una conocida la rechazaron porque dijo que ya había sufrido acoso sexual entonces pues la rechazaron por eso obviamente no le dijeron que fue por eso, pero para ellos es como un comportamiento problemático y no las contratan.</p> <p><b>Fabiana:</b> Me gustaría que los jefes no anduvieran sobre las jóvenes en el trabajo.</p> <p><b>Cristal:</b> allá dentro acosan mucho a las jóvenes, las acosan laboralmente, pero si tú sabes manejar la situación eres neutral porque si dices algo te friegan, si quiere tener tu empleo seguro económicamente tienes que acostumbrar.</p> <p><b>Emma:</b> Yo estoy en contra del abuso he pasado acoso laboral por un jefe de grupo, te sacan conversación fuera de lugar y te comienzan a decir esta joven, guapa y consíguete un novio, me invito tiempo extra solamente a mí e intento agarrarme la mano y lo pare entonces él la agarro contra mí y me maltrato, tristemente yo soy muy así y le di una cachetada y me corrieron por defenderme. Eso es acoso laboral.</p>	<p><b>Artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo- Adiciones</b></p> <p>Queda prohibido a los patrones y trabajadores conductas que impliquen seducción o hostigamiento sexual y aliéndose de su posición jerárquica</p>	<p>Usted cree que deba pasar cuando acosan sexualmente a una trabajadora:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Despedir al responsable</li> <li>b) Quejarse con recursos humanos</li> <li>c) Cambiar de área a la afectada</li> <li>d) Es mejor no involucrarse</li> </ul>

**Fuente:** Tabla de elaboración propia con los datos recabados en la investigación

Se comienza con la pregunta general hacia todas las participantes ¿Para ti que significa ser mujer? Y mientras que unas dan respuestas relacionadas a la maternidad, otras lo relacionan con el sacrificio y la carga de todos los días.

Se pensaría que el acoso laboral es un tema importante y muy alarmante, sin embargo, las participantes mencionan como en sus trabajos y procesos de contratación han vivido experiencias de violencia, rechazo, amenaza y acoso sexual por parte de jefes, terminando de manera injusta y perjudicial solamente en ellas y sus búsquedas de trabajo.

# Trabajo

---

En la categoría de trabajo es importante mencionar que las mujeres trabajadoras, narran en sus testimonios de procesos de contratación las situaciones que les sucedieron en el proceso, así como durante su trabajo, estas experiencias no son referidas por ellas directamente como un tipo de discriminación o violencia sino como un sentimiento de incomodidad.

Un hallazgo que destacar es que para buscar el lugar de trabajo las mujeres trabajadoras buscan la cercanía de la maquiladora hacia su hogar y el transporte de personal. Otro de los puntos a tomar en cuenta es que cuando han intentado en otras maquilas que cumplen los requisitos para ellas de cercanía, y transporte, es simplemente el ser aceptadas ya que debido a situaciones que desconocen los filtros no los han aprobado y es donde el salario, trato o prestaciones dejan de tener relevancia con tal de obtener un sustento laboral para ellas y su familia. A continuación, se muestra la tabla 3.

## Tabla 3

### El Trabajo Y Sus Propios Procesos De Contratación

Testimonios	Teoría, ley o artículo	Cuestionamientos
<p><b>Coral:</b> Yo daba pecho y para eso te hacían entrar una hora después para que dieras el pecho o sacarte la leche en enfermería, pero eso solo fue durante un mes y medio no te daban más oportunidad. No era un lugar malo, pero no era tan cómodo.</p>	<p><b>Lactancia materna Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)</b> La instalación de salas de lactancia Una sala de lactancia es un área asignada, digna, privada, higiénica y accesible para que las mujeres en periodo de lactancia amamenten o extraigan y conserven adecuadamente su leche durante su jornada laboral. Todo ello con el objetivo de dar continuidad a la lactancia materna. (2023, p.16)</p> <p><b>Ley Federal del Trabajo Artículo 170- Trabajo</b> II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. IV. En el periodo de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el periodo señalado.</p>	<p>Usted que medidas cree que son las correctas para que una madre trabajadora tenga su lactancia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Proporcionarle un espacio cómodo y limpio para que extraiga la leche</li> <li>b) Darle permiso cada dos horas si lo necesita para que pueda extraer la leche.</li> <li>c) Es mejor no ser madre lactante si trabajas</li> <li>d) La a y b me parecen aceptables</li> </ul>
<p><b>Brenda:</b> Me sentí un poco incómoda cada que iba a una consulta en la maquila porque no podían creer que era mi primer embarazo a los 32 y me preguntaban varias veces si no había tenido antes un aborto.</p>	<p><b>Serret Bravo citada por Montalvo- La perspectiva de género.</b> La libertad es vista no solo como derechos políticos y civiles, sino también derechos personales, donde la idea de la persona y de su libertad empieza a asociarse con la de la apropiación por cada persona de su sexualidad. Serret insiste en recuperar la perspectiva de género tal cual es, una noción feminista que ha sido generada para cuestionar el carácter esencialista y fatal de la subordinación de las mujeres. (2020, p.6)</p>	

Testimonios	Teoría, ley o artículo	Cuestionamientos
<p><b>Emma:</b> En mi trabajo hace tres semanas iban a hacer un sindicato porque hace un calor espantoso, suda uno que parece que se está bañando la gente a cada rato nos llevan a enfermería donde la gente está deshidratada. Sales para comer y no hay agua y cuando hay esta caliente. A la gente que se anduvo quejando la corrieron. Y yo estoy ahí para estar el mayor tiempo posible con mi bebé. Trabajo de 6 de la tarde a las 6 de la mañana una semana trabajo tres días y la otra cuatro.</p> <p><b>Eli:</b> Sí, si hablas te corren por querer expresar las injusticias, porque como eres operador tienes que aguantarte, en la maquila que trabajo hace un calor infernal, es insoportable, le comenté a mi jefe de grupo que deberían poner ventiladores grandes y me dijo primero me corren a mí a que les pongan un aire y también a la licenciada le comentamos, pero nos dijo que dejáramos la queja en un buzón, pero no hicieron nada.</p> <p><b>Cristal:</b> Mira todo mundo tiene unas salas con aire acondicionado y nosotros aquí no tenemos nada, estamos en el rincón, tenemos 100 personas aquí a veces sudando y después de pedir tanto pusieron un abanico.</p>	<p><b>Art. 423 Ley Federal del Trabajo</b> El trabajador debe contar con un ambiente de trabajo sano, donde no haya peligro de adquirir una enfermedad o sufrir un accidente. El trabajador también tiene derecho a que el patrón o empresa le proporcione el equipo adecuado para realizar su trabajo.</p> <p><b>Art. 133</b> V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores;</p>	<p>Que se podría hacer en condiciones como las anteriores para solucionar el problema:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Armar el sindicato de trabajadores y trabajadoras</li> <li>b) Hacer una huelga por sus derechos</li> <li>c) Quejarse entre compañeras y compañeros</li> <li>d) Es mejor no hacer nada porque después va peor el asunto</li> </ul>
<p><b>Anahí:</b> Mi supervisora era muy fea me decía ¿cuántos hijos tienen? Ya les decía yo cuatro y me decía ¿Qué haces aquí? Y en los exámenes de sangre son muy bruscos porque te hacen exámenes para ver si no estas embarazada, dure dos semanas con el moretón, traía hinchado el brazo, hay que tener cuidado cuando te sacan sangre porque todos somos diferentes.</p> <p><b>Eli:</b> Otra cosa es que me preguntan cosas normales, como cuantos hijos tengo y cuando tengo 5 me juzgan de cómo cuidarme, incluso eso no me molesta, pero me molesta que no me digan porque no me contratan. En una que fui si me dijeron que era la presión alta, y me dijeron desayuna algo venga más tranquila e inténtelo de nuevo, ahí si me dijeron y me sentí más tranquila.</p>	<p><b>Estereotipos de género en el trabajo</b></p> <p>Un estudio de Universidad Oberta de Catalunya nos dice que según la conclusión de varios empleadores "Las madres se perciben como menos competentes y comprometidas con el trabajo que las no madres y que los hombres con o sin hijos". Esa frase resume el llamado "muro materno" en el que los roles y estereotipos de género y el reparto de los trabajos de cuidados juegan un papel fundamental. Una de las consecuencias es que las probabilidades de ser recomendadas para un trabajo son mayores para las mujeres sin hijos, pero también que a las que no son madres se les exigen mejores resultados que al resto de personas cuando se presentan a un proceso de selección. (2016, p.5)</p> <p><b>Art. 133</b> VXIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.</p>	<p>¿Es importante saber el número de hijos o hijas de la madre para un trabajo en maquiladora?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Si</li> <li>b) No</li> </ul>

Testimonios	Teoría, ley o artículo	Cuestionamientos
<p><b>Alejandra:</b> Yo una vez fui a contratación y a mí me pareció muy extraño metían a 5 mujeres a orinar y la enfermera dejaba las puertas abiertas de los baños y a todas les hacía la prueba de orina, dejaban la puerta abierta y me di mucha vergüenza porque se veía todo.</p> <p><b>Anastasia:</b> Hay personas desde el reclutamiento que te empiezan a gritar y que no son amables. Hay personas que son muy groseras, por eso pienso que en el trato es importante.</p> <p><b>Amelia:</b> Cuando fui a contratación, me preguntaron que si era mi primer trabajo y me hicieron un comentario me dijeron ¿Estas consciente de que aquí tu mami no va a venir a ayudarte?</p> <p><b>Brenda:</b> Pase todos los filtros y exámenes para el puesto que había aplicado y aun así me dijeron que tenía mucho tiempo sin trabajar que en realidad no necesitaba el trabajo.</p>	<p><b>Mobbing:</b> El mobbing forma parte de un fenómeno de mayor amplitud: la violencia en el lugar de trabajo. El concepto de violencia va más allá de la agresión física e incluye otras conductas que pueden intimidar a quien las sufre. Así, la violencia en el lugar de trabajo les incorpora a las agresiones físicas la existencia de conductas verbales o físicas amenazantes, intimidatorias, abusivas o de acoso. La violencia psicológica en el lugar de trabajo no es fácil de identificar pues sus consecuencias pueden negarse o deformarse. Por consiguiente, en el mundo laboral la violencia se manifiesta como un abuso del poder para someter la voluntad de otra persona mediante el uso del maltrato psicológico o de las amenazas de tipo económico o político (Luna citada por Peralta, 2004, p.112).</p> <p><b>Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo</b> XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil</p>	<p>¿Estaría dispuesta a hacerse una prueba de embarazo o comprobar que no esta embarazada para cualquier proceso de contratación?</p> <p>a) Si b) No</p>
<p><b>Ana Karen:</b> Ya estando dentro de los trabajos yo tuve un incidente, se acercaron mis jefes, me decían que no fuera al seguro, y ese mensaje está muy mal</p>	<p><b>Ley del Seguro Social-Artículo 15</b> Los patrones están obligados a: I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles;</p>	<p>¿Usted cuenta en su trabajo con algún tipo de seguridad social en caso de cualquier accidente?</p> <p>a) Si b) No</p>
<p><b>Coral:</b> Yo trabajé todo mi embarazo, del mes uno al mes nueve, un poco antes de mi incapacidad porque me incapacitaron 42 días antes de que naciera el bebé. Por eso a los cinco meses se me quiso venir el bebé, tuve amenaza de parto prematuro, me incapacitaron 5 días y me hicieron caminar menos.</p>	<p><b>Artículo 132</b> XXVII.-Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos. Fracción adicionada DOF 31-12-1974</p>	<p>¿En qué mes siente que es muy cansado, pesado o peligroso seguir trabajando embarazada?</p> <p>a) 3 meses b) 6 meses c) 7 meses d) 8 meses</p>

**Fuente:** Tabla de elaboración propia con los datos recabados en la investigación

Las industrias maquiladoras son de diversos tipos en Ciudad Juárez esto es importante a la hora de plantear ir a conseguir empleo, según las trabajadoras en algunas no te agarran porque necesitan personas fuertes o robustas y en otras no contratan a personas mayores, esta información se va esparciendo de una persona a otra de manera indirecta pues los requisitos para las contrataciones son generalmente los mismos, así como sus procedimientos. Sin embargo, con los testimonios de las participantes podemos comprender que el trato si cambia.

Otro hallazgo a rescatar es que para todas las mujeres trabajadoras es desconocido el porque no quedan contratadas, existen los filtros de contratación en donde te hacen diferentes exámenes, entrevistas y pruebas médicas, cuando no llegas a pasar el proceso de contratación según la voz de las participantes no te dan una razón concreta ya que la empresa dice que es confidencial, sin embargo, en algunas si te comentan la razón para que puedas intentarlo de nuevo, el no saber porque no quedan contratadas les causa inseguridad, enojo y frustración a las mujeres trabajadoras, pues en la búsqueda de empleo solamente quieren mejorar.

# Discriminación

---

Comenzando es importante definir para esta investigación la palabra discriminación la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH, 2019) nos dice que es.

Cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia u otro trato diferencial que se base directa o indirectamente por motivos prohibidos de discriminación y que tenga la intención o el efecto de anular o perjudicar el reconocimiento, el disfrute o el ejercicio, en igualdad de condiciones, de derechos humanos y libertades fundamentales en el ámbito político, económico, social, cultural o de cualquier otro campo de la vida pública

Cada persona podemos tener un concepto diferente de la discriminación o incluso podemos pasarla desapercibida según nuestros aprendizajes y enseñanzas durante la vida. Es así entonces que para conocer como las participantes nombran la palabra discriminación la tabla 4 nos muestra los testimonios de las mujeres trabajadoras y de qué manera explican e identifican las situaciones en las que ellas se han sentido discriminadas.

Testimonios	Teoría, ley o artículo	Cuestionamientos
<p><b>Elisa:</b> Discriminación de género, en la maquila iba a ser jefa de grupo universal, pero hubo un problema ahí, el muchacho que iba a ser jefe universal quiso renunciar e hizo pancho en recursos humanos y me regresaron a mi lugar de trabajo y lo dejaron a él yo pienso que es discriminación porque yo hacía mejor trabajo que él, el solo está en el teléfono, ahí los hombres mandan.</p>	<p><b>La Barbera Y Wences nos dicen que:</b>  Utilizar la categoría de discriminación de género desde el enfoque de mujeres significa atender los elementos específicos diferenciales entre hombres y mujeres tanto biológicos (por ejemplo, embarazo, lactancia, órganos sexuales) como sociales (por ejemplo, infrarrepresentación laboral y política, desigual distribución de las responsabilidades de cuidado).  El foco asimétrico en las mujeres como grupo desventajado ha supuesto un cambio histórico de enorme trascendencia dado que la neutralidad del Derecho y de las políticas públicas (2020, p.64)</p>	<p>¿Había escuchado que existe la discriminación por género?</p> <p>a) Si  b) No</p>
<p><b>Eli:</b> En la maquila fue a pedir trabajo un señor de 50 pero no lo aceptaron le dijeron que tenía que tener de 46 a 50.</p> <p><b>Emma:</b> cuando pasé a que me entrevistaran me dijeron que donde iba a dejar a mi hijo, me dijeron que iba a batallar por eso me salí y me dijeron que no salí contratada y ni siquiera me hicieron las pruebas médicas. En otra no pase un filtro de enfermería y me dijeron que era confidencial, pero era por presión alta. No dicen nada en las contrataciones, solo cuando te van a contratar. En otra no me contrataron porque saque mis lentes y me dijeron no, aquí queremos de vista perfecta y también por la edad, me da mucha impotencia querer entrar a la maquila y que no me den la oportunidad, creo que es discriminación.</p> <p><b>Cristal:</b> Ya no damos el extra, y también si no eres bonita o agraciada no te ayudan has de cuenta que te van haciendo para un lado y si eres grande también yo lo veo en mi lado. Pero estas discriminaciones siempre han estado prefieren a las bonitas, aunque no tengan escuela porque les importa mucho el aspecto allá adentro. Y de los hombres ni se diga, varios reclutadores ganan más que yo sin experiencia, sin estudios o años aquí a mí no me suben el salario y ellos ya hasta son coordinadores.</p> <p><b>Brisa:</b> Uno ya llega a la edad avanzada que es la mía (57) y es cuando te comienzas a sentir que te discriminan porque no tienes las mismas habilidades, la rapidez para hacer tu trabajo y empiezan con que donde te pongo aquí no llévatela para allá, y así y ahí si se siente feo que le den a uno ese trato después de que ha servido durante años a la empresa.</p>	<p><b>Artículo 133 LFT</b>  Ningún trabajador en México puede ser objeto de discriminación en su centro laboral, ni por su origen étnico o nacional, ni género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra causa que atente contra la dignidad humana.</p>	<p>¿Conoce a alguna persona que trabaje en maquiladora y sea mayor de 60 años</p> <p>a) Si  b) No</p>

Testimonios	Teoría, ley o artículo	Cuestionamientos
<p><b>Diana:</b> Primer turno discrimina a todo segundo y tercer turno, por el desempeño y salario y yo ya tengo 4 años en la empresa y no valoran mi trabajo no me aumentan el sueldo y los nuevos tienen mejor salario eso es discriminación.</p> <p><b>Fabiana:</b> Sí vivió discriminación, pues es quien lo le da una oportunidad de ascender o no, no llegar tarde, no sea si sea por la edad verdadero por que no me dejó hay gente nueva y la suben de puesto llegar tarde a uno que hace todo lo correcto sigue uno en el mismo puesto con el mismo sueldo. Los líderes son más hombres que mujeres pero depende del área en calidad hay más mujeres. Y no solo en esta maquila pasa, pasa en toda</p>	<p><b>Asenso laboral</b></p> <p>En un centro de trabajo, la persona con mayor antigüedad tiene preferencia en las promociones laborales. (Artículos 158 y 159 L.F.)</p>	<p>¿Es justo que una persona sin antigüedad ascienda a puestos por encima de alguien que lleva 7 años trabajando, aunque la otra persona tenga mayor nivel académico, pero no experiencia laboral?</p> <p>a) Sí b) No</p>

**Fuente:** Tabla de elaboración propia con los datos recabados en la investigación

# Reclutadoras y Operadoras

---

La maquiladora cuenta con personas que realizan el reclutamiento de sus trabajadores y trabajadoras, en esta investigación también se entrevistaron a dos reclutadoras de campo las cuales mencionan y confirman algunas de las dudas y suposiciones que hacen las operadoras en sus procesos de contratación.

A continuación, la tabla 5 nos habla de ello:

Información de reclutadoras	Suposiciones de operadoras
<p><b>Cristal:</b> Depende del proyecto sacamos las edades, solteros, casados y jugamos con el perfil de acuerdo con lo que se arroja, ahorita el perfil es estabilidad laboral, de 23 a 40 años, no llenitos o sobrepeso, si no han trabajado más de seis meses en una maquila no te aceptan, si no tienes primaria o secundaria eso no les importa.</p> <p><b>Cristal:</b> También renuncian muchas mujeres porque no tienen quien cuide a sus bebitos, por eso a veces no contratan a mujeres con muchos hijos chiquitos porque tienen que pedir muchos permisos para salir, que cuando se enferman y eso es porque los padres dejan a las mamás todos los cuidados, pero yo como trabajadora social veo eso, pero la empresa no ve eso. A veces para mí si pasa, pero mi jefe dice que no y me las regresa a veces.</p> <p><b>Coral:</b> Lo que más pesa a la hora de contratar es por ejemplo el examen médico si no lo pasas te dan para atrás porque incluso los psicométricos hay veces que te dejan volver a intentar o volver a hacerlo o los papeles te dan chance. El examen médico si sales positivo embarazo, drogas, vista, presión, te rechazan y no pasas el filtro te dicen no pasas tu examen médico y si preguntan por qué y realmente no se da toda la información, no se permite, si te pueden rechazar por eso como que si hacen cosillas acá por debajo del agua</p> <p><b>Coral:</b> Los perfiles de puestos de contratación se hacían de acuerdo con lo que requería la empresa por ejemplo había una empresa que buscaba solamente gente un poco más robusta físicamente para poder trabajar o que la mayoría fueran hombres, otras pedían cierto límite de edad y así de acuerdo con la empresa.</p> <p><b>Cristal:</b> Tampoco nos permiten contratar a personas con algún trastorno psicológico, depresión, las estudiantes tampoco porque se quejan y se van. Tampoco mujeres muy delgadas porque no pueden por el trabajo. Tampoco personas con discapacidad contratamos porque aquí se está todo el día parado, ni tampoco mujeres embarazadas tampoco, es hasta contra la ley.</p> <p><b>¿Eso está en el contrato?</b> No, solo dice el salario, que tienes que estar disponible para todo, etc. Los filtros son de las reclutadoras y luego del jefe, depende de lo que necesitemos.</p>	<p><b>Emma:</b> A veces digo que importa si estoy gorda, si tengo más edad, si tengo hijos y tengo ganas de trabajar eso es lo que importa.</p> <p><b>Fabiola:</b> He escuchado que no te contratan por la obesidad, alta presión, diabetes ya no agarran por eso a las personas y yo no creo que eso les impida trabajar a esas personas, pero por la pandemia ya batalla la gente para que la contraten y también por la edad, pero eso no lo impide mientras puede uno moverse uno puede trabajar.</p> <p><b>Elisa:</b> A mí en ninguna maquila me contrataban, porque no pasaba filtro, pero nunca me dijeron porque no pase el filtro, nosotras pensamos que por el peso no nos agarraron a mi hermana y a mí, fui a varias y me decían que era confidencial, pase antes por cuatro maquilas, los requisitos solo dicen lo básico de la papelería, si yo sé que no estoy embarazada y no me drogo entonces porque no paso, yo creía también que era por mis hijos, porque tengo muchos.</p> <p><b>Alejandra:</b> A mí me paso que me veían muy débil, también por tu apariencia, me decían es que tú eres bien fresca y no sabes trabajar.</p> <p><b>Félic:</b> Pues yo no sé porque no me dan trabajo, si es por mi edad yo todavía soy funcional y tengo ganas de trabajar, yo puedo hacer las cosas (64)</p> <p><b>Carla:</b> Tal vez si influye mucho todo lo que tengo para que me contraten porque básicamente no les sirvo para lo que ellos necesitan, en ciertas áreas es justificante, pero en otras no porque vengo a trabajar con las manos. La placa no impide mover el hombro. Las rodillas si tienen limitación, pero solo al agacharse y estar más de una jornada de 8 horas de pie sin descanso, el turno que busco es el 3ro y es de 6 a 7 horas dependiendo el horario.</p>

**Fuente:** *Tabla de elaboración propia con los datos recabados en la investigación*

# Intersecciones

---

Retomando la teoría de la interseccionalidad, desde el concepto formulado por Kimberlé Crenshaw (1989), nos dice que:

Todas las mujeres son de alguna manera sujetas a la discriminación de género, también es cierto que otros factores relacionados con las identidades sociales de las mujeres, tales como la clase, la casta, la raza, el color, el origen étnico, la religión, el origen nacional, la orientación sexual son “diferencias que marcan la diferencia” en la manera en que los distintos grupos de mujeres experimentan la discriminación. Estos elementos diferenciales pueden crear problemas y vulnerabilidades que son exclusivos de grupos particulares de mujeres, o que afectan de manera desproporcionada a algunas con respecto a las demás (traducción propia, p. 113).

Si bien no todas las mujeres participantes son del mismo grupo de edad, trabajo o condición, a todas les han sucedido situaciones discriminatorias en los procesos de contratación, pero también dentro del mismo empleo que las orillan a ignorar la situación para conservar el trabajo, soportar malos tratos y ambientes no aptos o quejarse y volver a la búsqueda de sustento. Es ahí cuando la interseccionalidad de sus caminos se conecta, en los procesos de contratación de la industria maquiladora en Ciudad Juárez, esas voces se unen para dar visibilidad a la discriminación y violencia que, a pesar de ello, estas mujeres se han introducido a un

sistema laboral que les pone muros cada vez que intentan ascender. Es importante mencionar la intersección y diversidad de las participantes porque no solamente un grupo vive la discriminación o el acoso laboral sino cada una de ellas.

Existen diversidad de mujeres que viven discriminación y para poder hablar sobre el tema y dar visibilidad hay que escuchar de sus propias voces la problemática planteada, tal y como las participantes compartieron sus testimonios. Si bien algunas problemáticas están vistas y conocidas de manera superficial, hay otras como ser madre de las que no se habla y que significan menores oportunidades laborales para las mujeres. Con ello se pueden estudiar una serie de factores que se nombran ante esta discriminación no justificada y al ir visibilizando desde donde se sitúan.

# Conclusiones

---

La investigación sugiere que los procesos de contratación en las maquiladoras se ven permeados por los roles y estereotipos de género en base a la construcción social de lo que significa ser mujer, pero también de manera biológica puesto que una limitante que no esta escrita ni visible en la Ley o requisitos es la no contratación por tener uno o varios hijos o hijas, el ser madre es visto como un impedimento laboral para las trabajadoras, sumándole el reto que es conseguir guarderías, tiempo y calidad de vida, las empresas juzgan y emiten juicios de valor hacia el numero de hijos o hijas que se tiene justificando su juicio con faltas fantasmas y permisos imaginarios de la trabajadora, que son permitidos siempre y cuando se cumplan los requisitos expuestos legalmente en la empresa y la Ley Federal del Trabajo.

Se logra pensar que el hablar y hacer visible los temas sobre la discriminación han sido un acierto para la sociedad, sin embargo, aplicarlo a los procesos de contratación es indiferente, dentro del trabajo se sigue ejerciendo poder por jerarquías y perjudicando a manera de acoso y hostigamiento sexual a las mujeres, invalidando su ascenso laboral y castigando si se expresan estas injusticias en voz alta.

No todas las industrias maquiladoras contratan a todas aquellas personas que soliciten trabajo, si bien los filtros son puestos y regulados para una sana convivencia y mejor desenvolvimiento laboral, el juzgar por la apariencia, edad, embarazo o complexión no está dentro de los parámetros. La Ley establece el no negar el trabajo a cualquier persona que pase los filtros de manera transparente y tenga las habilidades y capacidades para realizar el trabajo, sin embargo, el juzgar de manera superficial en algunos casos se ha vuelto la tarea de los encargados de contratación para su conveniencia y ganancia monetaria.

Se busca a través de los testimonios de las mujeres participantes se vea la realidad de los procesos actuales de contratación, el pedir prueba de embarazo o tener a las empleadas y empleados en un ambiente perjudicial para la salud son hechos que siguen pasando. Las operadoras no tienen una manera de cambiar las cosas sin ser perjudicadas, las grandes empresas aprovechan las oportunidades laborales que se les brinda, así como la vulnerabilidad alrededor de algunos casos, para abusar del poder y cometer crímenes laborales.

El acoso, los malos tratos, el ambiente inhumano y el nulo ascenso laboral forman parte del trabajo cotidiano de las trabajadoras que solicitan empleo como de las que ya tienen tiempo laborando, entre voces se recomiendan las maquiladoras que estén “aptas” para su condición y llevan su solicitud a la espera de ser contratadas y no vivir los hechos que las hicieron desistir de sus trabajos anteriores.

Las reclutadoras realizan su trabajo de manera que se les ha indicado, es recomendable que todo proceso de contratación sea realizado bajo una perspectiva de género, de manera respetuosa y legal.

## **Contratación con perspectiva de género**

### **¿Qué es?**

Después de analizar los resultados del diagnóstico “Prácticas de contratación de mujeres en industrias maquiladoras de Cd. Juárez” que se llevó a cabo, se llegó a una reflexión en concreto la cual enuncia que se necesita la perspectiva de género en los procesos de contratación para evitar o disminuir la discriminación y violencia ejercida. El conocer de qué manera se puede nombrar a las personas con los pronombres correctos, el uso de las leyes actualizadas y establecidas, además del trato digno y empático hacia la forma de aplicar todo lo aprendido en la contratación, generaría mayor confianza y respeto hacia el trato digno y humanitario hacia las trabajadoras de la maquila.

Es por ello que, la contratación con perspectiva de género es aquella que no pretende discriminar sino al contrario informarse, capacitarse y analizarse para aplicar en cada proceso de contratación.

### **¿Hay alguna guía?**

Sí, en España existe un protocolo de actuación en el proceso de selección de personal con perspectiva de género elaborado por el Instituto de Mujeres, en este se incluyen apartados con recomendaciones para evitar el uso del lenguaje sexista, así como la información clara y la justificación del porque se necesitaría un perfil según el sexo en el puesto para evitar caer en estereotipos y roles de género.

De igual manera en España por parte de los Organismos Iberoamericanos 2023, se encuentra el documento “Orientaciones para incorporar la perspectiva de género en la compra y contratación de servicios” el cual nombra algunas barreras que las mujeres enfrentan a la hora de ser empleadas y al nombrarlas reconocen el sesgo que existe y promover la igualdad.

En Madrid también se encuentra una guía llamada “Guía para la incorporación de perspectiva de género en recursos humanos” la cual habla de manera general sobre lo que es la perspectiva de género como concepto y de la igualdad en los procesos de selección nombrando todos los posibles errores que se comenten al contratar sin perspectiva de género.

En México existe un “Manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral” el cual nombra las leyes y artículos que hablan sobre la discriminación, así como las adecuaciones que se tienen que tomar en cuenta para la contratación del empleo con perspectiva de género.

### **¿Cómo podemos comenzar?**

El diagnóstico elaborado anteriormente es la base para conocer el tipo de violencia y discriminación que existe en el contexto fronterizo además de las necesidades específicas de las cuales hay que tratar el problema. Al identificarlas podremos tener en cuenta el tipo de necesidad laboral y el conocimiento de lo que hay que trabajar en la guía, documento, protocolo, capacitación, etc.

## **¿Cuál es el propósito?**

Que la violencia y discriminación sean visibilizadas en la búsqueda de empleo, así como el tratar de disminuir o erradicar estas prácticas discriminatorias para una mejor experiencia en las mujeres de la re-inserción laboral, que ninguna se sienta intimidada, que ninguna viva violencia que no sabía que era violencia.

Tener a personal capacitado, analítico y empático sobre el género ayudaría a nombrar las violencias a disminuir el acoso laboral, el violentar derechos o abuso de su poder dentro de las industrias maquiladoras. Si bien algunas empresas le llaman buenas prácticas eso no garantiza que se conozca la perspectiva de género para ejercerlas por eso es importante no dejar atrás el género en la aplicación y realización del documento.

# Referencias:

- Barbera, M. L., Wences, I., Barbera, M. L., & Wences, I. (2020). La “discriminación de género” en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Andamios*, 17(42), 59–87. <https://doi.org/10.29092/uacm.v17i42.735>
- Bucio, A. (2014) Brechas de género: la mujer mexicana entre el suelo pegajoso y el techo de cristal. [Tesis que para obtener el título de Lic. en ciencia política]. Instituto Tecnológico Autónomo De México
- Camarena Adame, M. E., Saavedra García, M. L., Camarena Adame, M. E., & Saavedra García, M. L. (2018). El techo de cristal en México. *La ventana. Revista de estudios de género*, 5(47), 312–347.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) (2012). La discriminación y el derecho a la no discriminación. <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/43-discriminacion-dh.pdf>
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(8). <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>
- Gobierno de México. (2017) Condiciones de trabajo. <https://www.gob.mx/derechoslaborales/articulos/condiciones-de-trabajo>
- Gobierno de México (2017) Mujer conoce tus derechos laborales. <https://www.gob.mx/derechoslaborales/articulos/mujer-conoce-tus-derechos-laborales>
- Gobierno de México. (2017) Orienta STPS a trabajadores en casos de discriminación laboral. <https://www.gob.mx/stps/prensa/orienta-stps-a-trabajadores-en-casos-de-discriminacion-laboral#:~:text=Ning%C3%BAn%20trabajador%20en%20M%C3%A9xico%20puede,causa%20que%20atente%20contra%20la>
- Gómez Suárez, Á. (2009). El sistema sexo/género y la etnicidad: Sexualidades digitales y analógicas. *Revista mexicana de sociología*, 71(4), 675–713.

- Goren, N. (2018). Apuntes feministas sobre género y trabajo para pensar la intervención desde el Trabajo Social. Ts. Territorios. Revista de Trabajo Social, 2(2), 115-128. <https://publicaciones.unpaz.edu.ar/OJS/index.php/ts/article/view/45>
- Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO, 2023). Las labores del hogar son trabajo. <https://imco.org.mx/las-labores-del-hogar-son-trabajo/#:~:text=COMPARTIR%3A,billones%20de%20pesos%20en%202021>.
- Instituto Municipal de Investigación y Planeación (IMIP) (2022) Radiografía socioeconómica del municipio de Juárez, así comenzó 2022. <https://www.imip.org.mx/imip/node/226>
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2004). El impacto de los estereotipos y roles de género en México. [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100893](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100893).
- La Barbera, M. (2016). Interseccionalidad, un “concepto viajero”: Orígenes, desarrollo e implementación en la Unión Europea. Interdisciplina, 4(8), Artículo 8. <http://dx.doi.org/10.22201/cei-ich.24485705e.2016.8.54971>
- Lagarde De Los Ríos, M. (1996). Género y feminismo: Desarrollo humano y democracia. Repositorio CIEM.
- Ley Federal del Trabajo. (2022). <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Ley del Seguro Social. (2023) <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>
- López, P. R., Tapia, P. P., Parra, C. A. P., & Sánchez, R. Z. (2017). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: Equilibrio entre el trabajo y la vida familiar / Double presence in feminine workers: balance between work and family life. Revista de Comunicación de la SEECI, 33–51. <https://doi.org/10.15198/seeci.2017.44.33-51>
- Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO, 2023). Las labores del hogar son trabajo. <https://imco.org.mx/las-labores-del-hogar-son-trabajo/#:~:text=COMPARTIR%3A,billones%20de%20pesos%20en%202021>.
- Instituto Municipal de Investigación y Planeación (IMIP) (2022) Radiografía socioeconómica del municipio de Juárez, así comenzó 2022. <https://www.imip.org.mx/imip/node/226>

- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2004). El impacto de los estereotipos y roles de género en México. [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100893](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100893).
- La Barbera, M. (2016). Interseccionalidad, un “concepto viajero”: Orígenes, desarrollo e implementación en la Unión Europea. *Interdisciplina*, 4(8), Artículo 8. <http://dx.doi.org/10.22201/cei-ich.24485705e.2016.8.54971>
- Lagarde De Los Ríos, M. (1996). Género y feminismo: Desarrollo humano y democracia. Repositorio CIEM.
- Ley Federal del Trabajo. (2022). <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Ley del Seguro Social. (2023) <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>
- López, P. R., Tapia, P. P., Parra, C. A. P., & Sánchez, R. Z. (2017). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: Equilibrio entre el trabajo y la vida familiar / Double presence in feminine workers: balance between work and family life. *Revista de Comunicación de la SEECI*, 33–51. <https://doi.org/10.15198/seeci.2017.44.33-51>
- López, M. A. (2020). Acoso Sexual Callejero en el Centro Histórico de Ciudad Juárez. Instituto Municipal de las Mujeres (IMM). <https://immuj.gob.mx/wp-content/uploads/2021/07/Investigacion-acoso-callejero-version-final.pdf>
- Macías Vázquez, M. C. (2013). Las nuevas formas de contratación y sus repercusiones en los derechos laborales. Estudio desde el marco jurídico laboral vigente. *Revista latinoamericana de derecho social*, 16, 83–121.
- Montalvo Romero, J. (2020). El Trabajo desde la Perspectiva de Género. *Revista de la Facultad de Derecho*, 49. <https://doi.org/10.22187/rfd2020n49a6>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU MUJERES). (2017). Violencia feminicida en México. <https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2017/12/violencia-feminicida>
- Oficina de Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH) (2019). [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/HRIndicators/SDG\\_Indicator\\_16b1\\_10\\_3\\_1\\_Metadata\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/HRIndicators/SDG_Indicator_16b1_10_3_1_Metadata_SP.pdf)

Peralta, M. C. (2004). El acoso laboral—Mobbing- perspectiva psicológica. *Revista de Estudios Sociales*, 18, 111–122.

Procuraduría General de la defensa del Trabajo (PROFEDET) (2016) Lo que debes saber en materia de discriminación y violencia laboral. <https://www.gob.mx/profedet/articulos/lo-que-debes-saber-en-materia-de-discriminacion-y-violencia-laboral?idiom=es#:~:text=DISCRIMINACION%20LABORAL,de%20g%C3%A9nero%20de%20las%20personas>.

Rubin, G. (1986). El tráfico de mujeres: Notas sobre la “economía política del sexo”. *Nueva Antropología*, 7(30), 95-145.

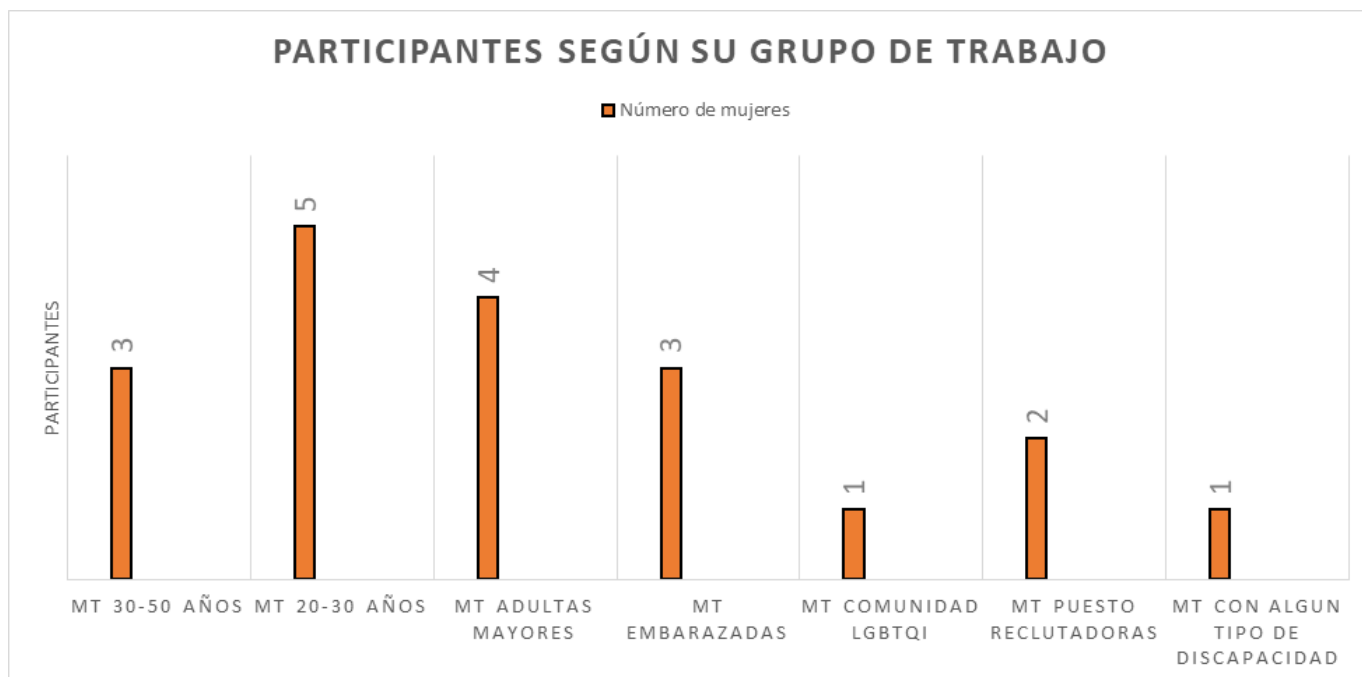
Ruiz López, P., Pullas Tapia, P., Parra Parra, C. A. y Zamora Sánchez, R. (2017-2018). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. *Revista de comunicación de la SEECI*, 44, 33-51.

UNICEF. (2018) Lactancia y Trabajo. <https://www.unicef.org/mexico/lactancia-y-trabajo>

Viladot, M. (2016). Estereotipos de género en el trabajo. *Huffington Post*.

# Anexo 1.

## Tabla



***Nota: La abreviación MT significa Mujeres trabajadoras, se utilizó de esta manera para una visualización clara de la información.***

***Grafica de elaboración propia con los datos obtenidos en la investigación***

***Fuente: Tabla de elaboración propia con los datos recabados en la investigación***

## Anexo 2.

### Formulario

La investigación “prácticas de contratación discriminatorias de mujeres en la industria maquiladora” tiene como objetivo visibilizar y nombrar estas prácticas para llevar a cabo un análisis y con ello presentar resultados obtenidos que signifiquen un cambio.

Agradeciendo su participación y resaltando la confidencialidad del cuestionario, por favor se le pide que conteste de manera reflexiva y marque las opciones que muestren sus respuestas, si fuera el caso seleccione otras en respuesta y escriba la que mejor de a entender su contestación, finalmente en el espacio donde no haya opción múltiple, conteste de manera libre y crítica si es el caso.

1. Edad
2. Lugar de nacimiento
3. ¿Si usted es una persona migrante, que motivos le trajeron a la ciudad?
4. Grado de estudios (Opción múltiple)
5. ¿Tiene pareja actualmente?
6. ¿Está embarazada actualmente?
7. Si, su respuesta fue sí ¿Cuántos meses de embarazo tiene?
8. ¿Cuántas hijas o hijos tiene? (Si no tiene ninguno indique en su respuesta)
9. ¿Usted trabaja actualmente?
10. Si la respuesta fue no, pase a la pregunta 18, si la respuesta es sí ¿Qué puesto ocupa y que funciones desarrolla en su empleo?

- 11.** ¿De qué manera buscó o encontró su trabajo actual?
- 12.** ¿Dónde se quedan sus hijas o hijos cuando usted trabaja? (si es el caso)
- 13.** ¿Qué actividades realiza antes de salir de casa para ir a trabajar? (hacer comida, alistar ropa, dejar algo listo)
- 14.** ¿De qué manera se traslada a su empleo?
- 15.** ¿El camino de traslado hacia su empleo lo considera seguro? (agregue la opción que de su respuesta)
- 16.** ¿Cuándo usted solicita un empleo, que experimenta al momento de ir a la entrevista?
- 17.** Alguna vez le han negado o no lo han contratado para un empleo en la industria maquiladora ¿Por qué razón?
- 18.** ¿Para usted que significa la palabra discriminación?
- 19.** ¿Y discriminación laboral?
- Si la respuesta a las siguientes preguntas es sí justifíquelo y si es no solo escríbalo.
- 20.** ¿Usted se ha sentido discriminada en las prácticas de contratación por la creencia de que las mujeres no tienen las mismas capacidades, conocimientos y habilidades que los hombres? (Ofrecido menor salario)
- 21.** ¿Usted se ha sentido discriminada en las prácticas de contratación por tener impedimentos visuales, motores o de habla, a pesar de que este cualificada para el puesto?
- 22.** ¿Usted se ha sentido discriminada en las prácticas de contratación por su color de piel, etnicidad o características físicas?
- 23.** ¿Usted se ha sentido discriminada en las prácticas de contratación por su embarazo o tener hijas o hijos? (le han pedido prueba de embarazo u ofrecidos solo contratos temporales)
- 24.** ¿Usted se ha sentido discriminada en las prácticas de contratación por su orientación sexual?

**25.** ¿Usted se ha sentido discriminada en las prácticas de contratación por su identidad de género?

**26.** ¿Usted se ha sentido discriminada por tener una religión o por no compartir la misma fe que hay en la empresa?

**27.** ¿Usted se ha sentido discriminada por razones de edad?

**28.** ¿Usted se ha sentido discriminada por ser una persona migrante?

**29.** Si existe a alguna razón por la cual se ha sentido discriminada y no se haya mencionado, por favor anótelo en la respuesta de abajo

## Anexo 3.

### **Carta consentimiento informado para las encuestadas**

A través de este consentimiento se manifiesta que:

Se le está invitando a participar en la investigación “prácticas de contratación discriminatorias de mujeres en la industria maquiladora” que tiene como objetivo Visibilizar dichas prácticas de contratación que viven las mujeres en la industria maquiladora de Ciudad Juárez.

Su participación consiste dialogar, reflexionar y compartir su conocimiento acerca de sus experiencias de acuerdo con su situación laboral, y los retos que esta le ha presentado de manera que se sienta cómoda y no obligada a responder aquello que no quiera. No obstante, es importante mencionarle que, si pudiera concluir con el cuestionario ya que su participación sería muy significativa.

Su participación requerirá aproximadamente de XXX. Será en un lugar que podamos acordar y en el que usted pueda expresarse tranquilamente y de manera cómoda. Se le invita a participar porque usted como mujer que ha accedido al trabajo en la industria maquiladora o tratado de hacerlo representa los criterios de la muestra que hemos seleccionado y sobre todo porque su participación es valiosa para nosotras.

También le solicitaré de manera respetuosa su autorización para grabar las respuestas del cuestionario (si lo prefiere solamente su voz), ya que esta información será útil para el estudio, recordando que solo será escuchada por mí de manera confidencial.

Los riesgos que se pueden derivar son consideraciones tal vez emocionales, por ejemplo, al momento de compartir su conocimiento y reflexiones pudiese ser que se provoquen algunos recuerdos o emociones. Sin embargo, no será algo que no pudiese manejar ni será visto de manera negativa. Además, trataré de siempre tener respeto y empatía hacia todos los datos e información que me pudiese compartir. Si tiene alguna lesión o discapacidad se buscará la manera de hacer un acercamiento hacia el lugar que sea seguro para ambas partes.

El estudio presenta los siguientes beneficios: recopilación de datos que pueden ayudar a hacer visible las necesidades de las mujeres hacia las prácticas de contratación, así como una visión empática de las maquiladoras a la hora de ofrecer alguna vacante. Las investigadoras se comprometen a informar sobre los resultados de la investigación una vez que esta haya sido concluida y verificada en una presentación general o a través de algún número telefónico, correo electrónico (si quiere proporcionarlo) sin que signifique gasto alguno.

Es importante mencionar que no habrá retribución económica para la participante aparte de los beneficios ya mencionados.

Se me ha explicado que mi participación es voluntaria y que puedo abandonar el estudio en el momento que lo desee sin que esto afecte mi relación con los alrededores de mi trabajo o actividad. Se me ha garantizado la confidencialidad y privacidad de mis datos personales al publicar la investigación o usarla para representar los resultados. Asimismo, sé que tengo el derecho a solicitar la destrucción si se requiere de registros, fotografías, cintas de audio o video, según la Ley de transparencia y protección de datos personales.

Declaro que todo lo que se ha mencionado en este documento me fue explicado verbalmente.

Con fecha \_\_\_\_\_ y, habiendo comprendido lo anterior y una vez que se me aclararon todas las dudas que surgieron con respecto a mi participación, acepto participar en el estudio antes mencionado.

---

Nombre, firma y/o huella digital del/la participante o responsable legal

Este documento se extiende por duplicado, quedando un ejemplar en poder del sujeto de investigación o de su representante legal y el otro en poder del investigador. Queda entendido que este documento estará disponible para su consulta y deberá ser conservado por el investigador responsable durante un mínimo de 5 años (NOM-004-SSA3-2012).

Para preguntas o comentarios comunicarse con la Mtra. Angelica López y con la Lic. Tania Guadalupe Chávez Gallegos responsables del proyecto.

---

Nombre y firma de las investigadoras

Muchas gracias.

## Anexo 4.

### **Cuestionario sobre las prácticas de contratación discriminatorias de mujeres en la industria maquiladora**

A través de este consentimiento se manifiesta que:

Se le está invitando a participar en la investigación “prácticas de contratación discriminatorias de mujeres en la industria maquiladora” que tiene como objetivo Visibilizar dichas prácticas de contratación que viven las mujeres en la industria maquiladora de Ciudad Juárez.

Su participación consiste dialogar, reflexionar y compartir su conocimiento acerca de sus experiencias de acuerdo con su situación laboral, y los retos que esta le ha presentado de manera que se sienta cómoda y no obligada a responder aquello que no quiera. No obstante, es importante mencionarle que, si pudiera concluir con el cuestionario ya que su participación sería muy significativa.

Su participación requerirá aproximadamente de XXX. Será en un lugar que podamos acordar y en el que usted pueda expresarse tranquilamente y de manera cómoda. Se le invita a participar porque usted como mujer que ha accedido al trabajo en la industria maquiladora o tratado de hacerlo representa los criterios de la muestra que hemos seleccionado y sobre todo porque su participación es valiosa para nosotras.

### Datos sociodemográficos

General (reclutadoras, jóvenes)		Mujeres embarazadas	Adultas mayores	Personas migrantes
1	¿Cuántos años tiene?			
2	¿Dónde nació?			¿Cuándo llegó a la ciudad?
				¿Por qué razón migro a ciudad Juárez?
4	¿Hasta qué año estudió? ¿Por qué?			
5	¿Tiene pareja actualmente?			
6	¿Tiene hijos o hijas?	¿Cuántos meses de embarazo tiene?	¿Tiene nietas o nietos?	
7	¿La casa en la que vive es propia o paga renta? ¿Quiénes viven con usted?			Tiene un lugar donde este establecida?
8	¿Cómo se reparten los gastos en el hogar? ¿Quién elige qué comprar? ¿Quién paga los servicios?			
9	¿Qué transporte utiliza?			
10	¿Usted sabe manejar?			
11	¿Tiene algún servicio de salud? ¿Cuál?			
12	¿Recibe el apoyo del gobierno, alguna pensión o está en algún programa de ayuda? ¿Desde cuándo tiene ese apoyo?			

Género			
General	Mujeres embarazadas	Adultas mayores	Personas migrantes
13	¿Para usted qué significa ser mujer?		¿Usted cuida a sus nietas o nietos en algún momento del día o algún día de la semana?
14	¿Qué horarios escolares tienen sus hijas o hijos? (¿usted los escogió de esa manera?)		
15	¿Dónde se quedan sus hijas o hijos mientras usted trabaja?		
16	¿Qué actividades realiza antes de salir de casa para ir a trabajar?		
17	¿Qué actividades realiza cuando regresa del trabajo?		

Trabajo en maquiladora			
General	Mujeres embarazadas	Adultas mayores	Personas migrantes
18	¿Para usted qué es el trabajo?		
19	¿Y para usted qué es el trabajo en la industria maquiladora?		
20	¿A qué edad comenzó a trabajar en maquiladora?	¿A qué edad tuvo su jubilación?	
21	¿De qué manera buscó o accedió al trabajo actual?	¿Por qué no trabaja actualmente? (Si fuera el caso)	¿Dónde escucho sobre el trabajo en la industria maquiladora?
22	¿Usted en qué puesto se desempeña en donde trabaja?		
23	¿Tiene algún tipo de lesión o discapacidad o limitación que no le permita trabajar en un área específica dentro de la maquila? Si es que quiere o necesita hacerlo.	¿Puede acceder a todos los puestos dentro de la maquiladora o la han delimitado a algunos?	
24	¿El lugar donde realiza su trabajo es cómodo para usted?	¿Qué medidas toma la maquiladora con su estado de embarazo?	
25	¿Hay algún reconocimiento o logros que haya adquirido en su trabajo?		

### Prácticas de discriminación

General		Mujeres embarazadas	Adultas mayores	Personas migrantes
26	¿Para usted qué es significa la palabra discriminación?			
27	¿Y discriminación laboral?			
28	¿Le han negado algún empleo en la industria maquiladora en alguna ocasión? ¿Cuándo? ¿Por qué razón?			
29	A la hora de solicitar empleo ¿Han cuestionado su estado civil?	¿Cuántos hijas o hijas tiene aparte del embarazo?	A la hora de solicitar empleo ¿Han cuestionado sus habilidades y capacidades?	A la hora de solicitar empleo ¿Han cuestionado su lugar de procedencia?
30	A la hora de solicitar empleo ¿Han cuestionado si tiene hijos, hijas o piensa tener?	¿Su capacidad de esfuerzo físico?		
31	A la hora de solicitar empleo ¿Han cuestionado sus estudios?			
32	A la hora de solicitar empleo ¿Han cuestionado su orientación sexual?			
33	A la hora de solicitar empleo ¿Han cuestionado su identidad de género?			
34	¿Usted se ha sentido no favorecida en relación con puestos de trabajo?			
35	¿Cree que su salario es justo o corresponde a lo que realiza en su trabajo?			
36	¿En algún momento se ha sentido discriminada o excluida por algún otro motivo?	¿Ha tenido algún percance, incidente o alguna situación de salud en su trabajo?		
35	¿Cree que su salario es justo o corresponde a lo que realiza en su trabajo?	¿Ha podido acceder a extraer leche materna si está lactando?		
36	¿Usted ve diferencias entre hombres y mujeres a la hora de solicitar el trabajo?			

## Anexo 5.

### **Enlaces de las guías y manuales de contratación con perspectiva de género.**

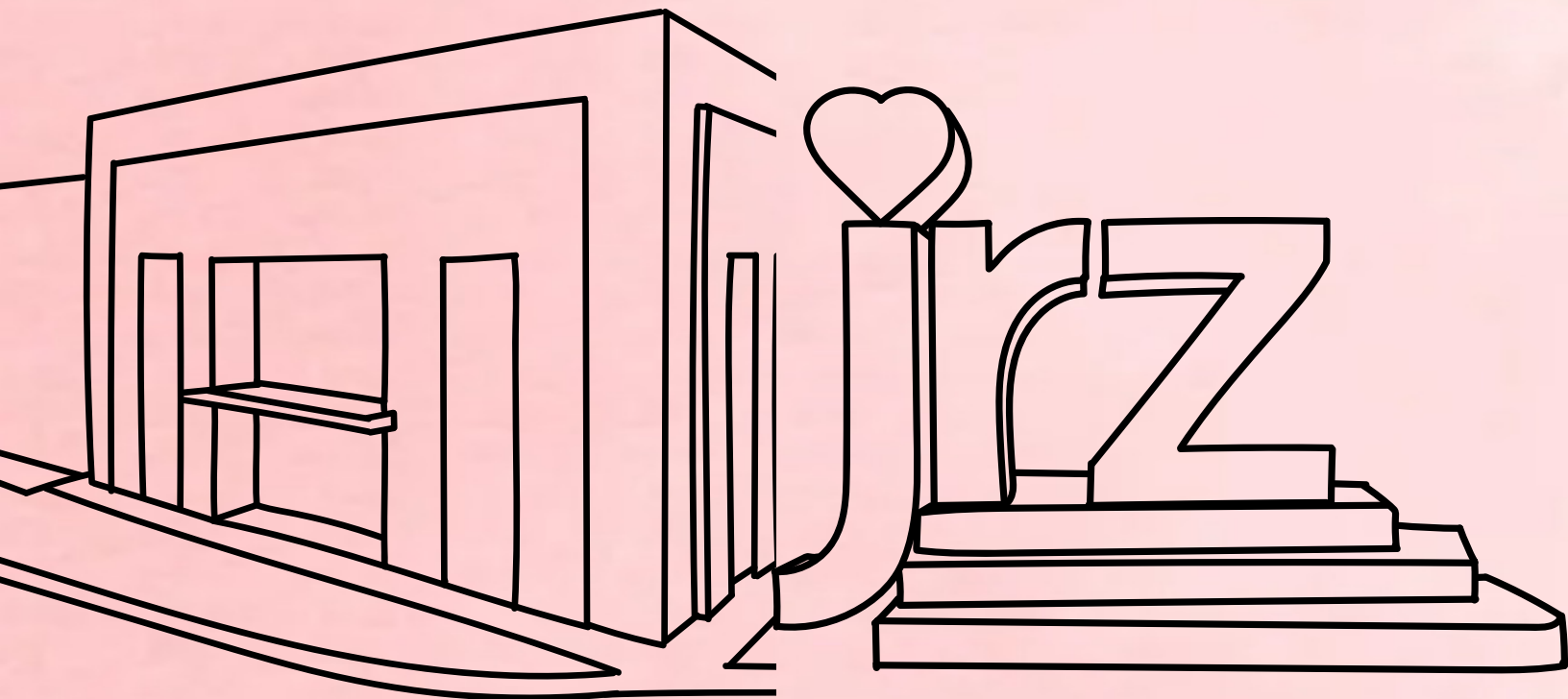
1. <https://www.fundacionaucavi.org/documentos/3.guia-seleccion-perspectiva-genero-aucavi.pdf>
2. [https://www.segib.org/wp-content/uploads/Licitacion\\_con\\_PdG\\_OOIB.pdf](https://www.segib.org/wp-content/uploads/Licitacion_con_PdG_OOIB.pdf)
3. <https://www.alcobendas.org/sites/default/files/2022-10/Incorporaci%C3%B3n%20de%20persepectiva%20de%20g%C3%A9nero%20en%20recursos%20humanos.pdf>
4. [https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/Publicaciones/archivos/2021-12/Manual%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20ge%C3%A9nero%20en%20materia%20laboral\\_0.pdf](https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/Publicaciones/archivos/2021-12/Manual%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20ge%C3%A9nero%20en%20materia%20laboral_0.pdf)

**La versión digital del Diagnóstico  
sobre las prácticas de contratación  
de mujeres en la industria  
maquiladora de Ciudad Juárez**

**puede descargarse en:**

**<https://colectivademujeresrosaluxemburgo.org/>**







**/Colectiva de Mujeres Rosa Luxemburgo**

**<https://colectivademujeresrosaluxemburgo.org/>**

