

**La discriminacion femenina en el área técnica de las industrias de  
Santa Cruz de la Sierra**

Brayan Vaca Peñaranda

Jose Efrain Breton Almaraz

Pedro Antonio Luna Catunta

Alan Mamani Martinez

Joel Marco Antonio Cano Palominos

Clinton Duran Najera

Taller de Graduación

Facultad de Ciencias y Tecnología, Universidad Tecnológica Privada de Santa Cruz

Ing. Dennis Delgado

**Resumen**

La discriminación de género en el ámbito técnico de las industrias en Santa Cruz es un tema que persiste en el desarrollo y la equidad. A pesar de los avances en la igualdad de género en otros sectores sociales, las mujeres aún encuentran obstáculos significativos al acceder y progresar en carreras técnicas e industriales.

Las niñas desde una temprana edad pueden recibir mensajes que las desanimen de estudiar carreras técnicas. Los estereotipos de género, la falta de información, apoyo y las limitaciones socioeconómicas influyen en las decisiones de las niñas y limitan su participación en programas educativos técnicos. Esto conduce a una menor representación femenina en la fuerza laboral técnica, perpetuando la brecha de género de este sector.

Las mujeres que logran ingresar a carreras técnicas se pueden enfrentar a una cultura laboral hostil y sexista en el lugar de trabajo. Pueden ser objeto de acoso sexual, discriminación salarial, comentarios despectivos, microagresiones y falta de oportunidades de ascenso o desarrollo profesional. Estas experiencias pueden ser desmotivadoras y llevar a las mujeres a abandonar sus carreras.

La ausencia de mujeres en roles técnicos y de liderazgo en las industrias de Santa Cruz limita las posibilidades de las niñas y jóvenes de verse representadas en estas áreas. La falta de modelos femeninos a seguir puede disuadirlas de seguir las carreras técnicas, ya que no se ven reflejadas ni valoradas en esos entornos.

La discriminación en las industrias priva del talento y las habilidades de las mujeres, lo que limita su crecimiento, innovación y competitividad. La subrepresentación femenina en el sector técnico reduce la diversidad de ideas y perspectivas, lo que puede afectar la capacidad de las empresas para adaptarse a los cambios del mercado y desarrollar soluciones creativas.

Las mujeres que no pueden acceder a carreras técnicas se ven relegadas a empleos con menor remuneración, menor seguridad laboral y menor potencial de desarrollo. Esto perpetúa la desigualdad económica de género y limita las oportunidades de las mujeres para mejorar sus condiciones de vida y las de sus familias.

La discriminación en el ámbito técnico refuerza los estereotipos de género que asocian estas carreras con los hombres y las alejan de las mujeres. Esta situación perpetúa la discriminación en el futuro, ya que las niñas y jóvenes internalizan estos estereotipos y limitan sus aspiraciones profesionales.

### **Abstract**

Gender discrimination in the technical field of industries in Santa Cruz is an issue that persists in development and equity. Despite advances in gender equality in other social sectors, women still face significant obstacles in accessing and progressing in technical and industrial careers.

Girls from an early age may receive messages that discourage them from pursuing technical careers. Gender stereotypes, lack of information, support and socio-economic constraints influence girls' decisions and limit their participation in technical education programmes. This leads to lower female representation in the technical workforce, perpetuating the gender gap in this sector.

Women who manage to enter technical careers may face a hostile and sexist work culture in the workplace. They may be subject to sexual harassment, pay discrimination, derogatory comments, microaggressions, and lack of opportunities for advancement or career development. These experiences can be demotivating and lead women to abandon their careers.

The absence of women in technical and leadership roles in Santa Cruz's industries limits the possibilities for girls and young women to see themselves represented in these areas. The lack of female role models can discourage them from pursuing technical careers, as they do not see themselves reflected or valued in such environments.

Discrimination in industries deprives women of talent and skills, limiting their growth, innovation, and competitiveness. Female underrepresentation in the technical sector reduces the diversity of ideas and perspectives, which can affect companies' ability to adapt to market changes and develop creative solutions.

Women who are unable to access technical careers are relegated to jobs with lower pay, less job security and less potential for development. This perpetuates economic gender inequality and limits women's opportunities to improve their living conditions and those of their families.

Discrimination in the technical field reinforces gender stereotypes that associate these careers with men and distance them from women. This situation perpetuates discrimination in the future, as girls and young women internalize these stereotypes and limit their career aspirations.

## **Introducción**

El presente informe aborda la problemática de la discriminación femenina en el ámbito técnico de las industrias en Santa Cruz, constituyendo un estudio exhaustivo sobre un tema crucial para el desarrollo económico y la equidad social en la región. A pesar de los avances notables en la igualdad de género en diversos sectores sociales, persisten desafíos significativos que obstaculizan el acceso y progreso de las mujeres en carreras técnicas e industriales.

Desde una edad temprana, las niñas pueden verse afectadas por mensajes desalentadores que las alejan de estudios y oportunidades en campos técnicos. Factores como estereotipos de género arraigados, falta de información, apoyo limitado y limitaciones socioeconómicas influyen de manera determinante en las decisiones de las niñas, reduciendo su participación en programas educativos técnicos y generando una baja representación femenina en la fuerza laboral técnica.

Esta investigación se basa en un enfoque multifacético que incluye análisis cualitativos y cuantitativos. Se llevarán a cabo entrevistas en profundidad con mujeres que han enfrentado obstáculos en su desarrollo profesional en el ámbito técnico. Estas entrevistas proporcionarán perspectivas valiosas sobre las experiencias vividas, las barreras encontradas sobre la discriminación de género en el ámbito técnico de las industrias en Santa Cruz.

Una vez dentro del ámbito laboral técnico, las mujeres se enfrentan a una cultura laboral hostil y sexista que incluye acoso sexual, discriminación salarial, comentarios despectivos,

microagresiones y barreras para el ascenso profesional. Estas experiencias desmotivadoras a menudo llevan a las mujeres a abandonar sus carreras, lo que perpetúa aún más la brecha de género en este sector.

En conclusión, este estudio se centra en analizar a fondo la discriminación de género en el ámbito técnico de las industrias en Santa Cruz. A través de la recopilación de datos, la realización de entrevistas y el análisis de las experiencias compartidas, se busca comprender mejor las barreras y desafíos que enfrentan las mujeres en estas áreas profesionales.

### **Problemática**

Las mujeres en Santa Cruz de la Sierra aún enfrentan grandes obstáculos para acceder y desarrollarse en carreras técnicas en industrias. Esta situación limita su potencial individual y causa un impacto económico y social de la región.

Las principales formas de discriminación que sufren las mujeres en este ámbito son:

**Estereotipos de género:** Desde niñas, se les desanima de las áreas técnicas, orientándolas hacia otras áreas.

**Falta de acceso a oportunidades:** Menor participación en programas de educación técnica y en la fuerza laboral técnica.

**Cultura laboral hostil:** Acoso sexual, discriminación y trato desigual en el trabajo.

**Microagresiones:** Comentarios despectivos, invisibilización de sus aportes y subestimación de sus capacidades.

**Falta de apoyo:** Escaso apoyo para conciliar la vida laboral y familiar.

**Falta de modelos a seguir:** Baja presencia de mujeres en roles técnicos de liderazgo.

“Es urgente tomar medidas para eliminar la discriminación de género en el área técnica de las industrias en Santa Cruz de la Sierra. Se necesita un esfuerzo conjunto para construir una sociedad más justa e inclusiva que valore el talento y las capacidades de todas las personas, sin importar su género”. (Bolivia Emprende, 2022)

## **Objetivos**

### ***Objetivo General***

Evaluar el impacto de la discriminación de género en las mujeres que trabajan en el área técnica de las industrias en Santa Cruz, incluyendo sus efectos en la salud mental, el bienestar laboral y las oportunidades de desarrollo profesional.

### ***Objetivo Específicos***

- Evaluar el nivel de discriminación de género percibida por las mujeres en roles técnicos:  
Realizar entrevistas para medir la frecuencia y la naturaleza de la discriminación de género experimentada por las mujeres en la industria técnica de Santa Cruz.
- Analizar el impacto de la discriminación de género en la salud mental de las mujeres:  
Evaluar el bienestar psicológico de las mujeres en roles técnicos y determinar si la discriminación de género está relacionada con niveles más altos de estrés, ansiedad o depresión.
- Documentar los datos que obtendremos de las entrevistas que llevaremos a cabo durante la investigación.

- Determinar el efecto de la discriminación de género en el bienestar laboral: Examinar cómo la discriminación de género afecta la satisfacción laboral, la moral y el sentido de pertenencia de las mujeres en la industria técnica de Santa Cruz, mediante encuestas o grupos focales.
- Conocer las barreras que enfrentan las mujeres en roles técnicos para el desarrollo profesional: Identificar obstáculos específicos, como la falta de oportunidades de ascenso, acceso limitado a redes profesionales o sesgos de género en la asignación de proyectos, que impiden el avance profesional de las mujeres en la industria técnica.
- Identificar las estrategias de afrontamiento propuestas por las personas entrevistadas para hacer frente a la discriminación de género: Realizar entrevistas cualitativas para comprender cómo las mujeres en roles técnicos en Santa Cruz manejarían los desafíos relacionados con la discriminación de género y qué apoyos o recursos encuentran útiles para próximas generaciones.

### **Justificacion y delimitacion**

#### ***Justificación Social***

Las mujeres en el área técnico industrial aun sufren discriminación. Se argumenta que las mujeres son menos aptas por diferencias biológicas o por roles de género tradicionales, pero no hay evidencia científica que respalde las ideas. La falta de interés femenino es el resultado de la discriminación y los estereotipos que desalientan a las niñas desde pequeñas a explorar estas áreas.



Se considera que las mujeres son una carga para las empresas por la maternidad, pero las mujeres son tan capaces como los hombres de trabajar y ser madres. Existen políticas y medidas que pueden ayudar a conciliar la vida laboral y familiar. En algunos casos, la presencia de mujeres en áreas técnicas puede ser vista como una amenaza a la masculinidad, basada en una visión machista del mundo.

“Las justificaciones de la discriminación femenina en el área técnico industrial son válidas y discriminatorias. Es necesario desafiar estas ideas y promover una sociedad justa e igualitaria donde las mujeres puedan tener las mismas oportunidades que los hombres para acceder a cualquier carrera que deseen.” (*Ley De Igualdad De Oportunidades Para La Mujer*, n.d.)

En Bolivia esta presente la discriminación femenina en el área técnica de las industrias, un problema que puede afectar a muchas mujeres trabajadoras.

Las mujeres tienen más posibilidades de perder su trabajo por tener un hijo o disminuir su salario. Lo cual con este estudio se tratará de demostrar que a pesar de ello, ellas pueden realizar su trabajo con eficiencia y desempeñarse muy bien en sus diferentes actividades.

### ***Justificación Legal***

En Bolivia, una ley relevante que aborda la discriminación de género en el ámbito laboral es la Ley N° 354 Contra el Acoso y la Violencia Política hacia las Mujeres, promulgada en 2013.

La Ley N° 354 establece mecanismos para prevenir, sancionar y erradicar el acoso y la violencia política hacia las mujeres en Bolivia. Esto incluye cualquier forma de discriminación

basada en el género que pueda ocurrir en el ámbito laboral. (*LEY INTEGRAL PARA GARANTIZAR A LAS MUJERES UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA*, n.d.)

ARTICULO 61° Ley de 6 de diciembre de 1949. Se modifica el Art. 61 de la Ley General del Trabajo en la siguiente forma: "Las mujeres embarazadas descansarán 30 días antes hasta 30 días después del alumbramiento, o hasta un tiempo mayor si como consecuencia sobrevinieron casos de enfermedad. Conservarán su derecho al cargo y percibirán el 100% de sus sueldos o salarios. Durante la lactancia tendrán pequeños períodos de descanso al día no inferiores en total a una hora.

ARTÍCULO 46° La jornada efectiva de trabajo no excederá de 8 horas por día y de 48 por semana. La jornada de trabajo nocturno no excederá de 7 horas entendiéndose por trabajo nocturno el que se practica entre horas veinte y seis de la mañana. Se exceptúa de esta disposición el trabajo de las empresas periodísticas, que están sometidas a reglamentación especial. La jornada de mujeres no excederá de 40 horas semanales diurna

ARTÍCULO 59° Se prohíbe el trabajo de mujeres y de menores en labores peligrosas, insalubres o pesadas, y en ocupaciones que perjudiquen su moralidad y buenas costumbres.

### **Tipo de Investigación**

El tipo de investigación que estamos realizando es una investigación cualitativa descriptiva etnográfica, esta investigación donde se centra en el ámbito técnico-industrial, la discriminación hacia las mujeres se manifiesta de diversas maneras, creando un entorno laboral donde las mujeres enfrentan barreras sistemáticas para acceder, avanzar y ser tratadas con equidad en comparación con sus colegas masculinos. A través de una herramienta como las

entrevistas y análisis de interacciones principalmente hacia mujeres y empleadores para tener una informacion mas precisa, se pueden identificar varios patrones y dinámicas que contribuyen a esta discriminación.

Además, las mujeres en el ámbito técnico-industrial a menudo enfrentan un ambiente de trabajo hostil o condescendiente, donde sus habilidades y conocimientos son cuestionados o menospreciados debido a su género. Esto puede manifestarse en comentarios sexistas, exclusiones deliberadas en conversaciones técnicas o decisiones así como en microagresiones.

## **Marco teórico**

### ***La mujer en el desarrollo***

En los años 70, se comenzó a visualizar la posición clave de las mujeres en el desarrollo. Se reconoció que habían sido marginadas del mismo y para que éste tuviera éxito y fuera sostenible se debería tener en cuenta el trabajo realizado por las mismas.

De esta manera surge el enfoque Mujeres en el Desarrollo. Dicho enfoque tiene por objetivo integrar a las mujeres de una manera funcional a una estrategia de desarrollo dada. Es decir: el desarrollo necesita a las mujeres. Para esto pone el énfasis en el papel productivo de las mujeres entendiendo su subordinación por su exclusión del mercado. Tiende a considerar a las mujeres aisladamente, buscando soluciones parciales y señalando sus necesidades a través de intervenciones específicas o en proyectos con un "componente" de mujer. Estas acciones han estado mayoritariamente enmarcadas en enfoques tradicionales reforzando sus roles genéricos sin cuestionar la división social del trabajo.

A finales de los 70, se comienza a cuestionar (por influencia de las organizaciones de mujeres y de funcionarios de organizaciones internacionales) lo adecuado de centrarse sólo en las mujeres. Comienza a incorporarse en el debate la importancia de las relaciones de poder, del conflicto y las relaciones de género para entender la subordinación de las mujeres. Este debate permitió paulatinamente pasar de una concepción Mujeres en Desarrollo a Género en Desarrollo y definir herramientas y metodologías para la planificación.

Parte del reconocimiento de la relación subordinada de las mujeres como consecuencia del análisis de las relaciones entre mujeres y hombres en situaciones determinadas y teniendo en cuenta otras posiciones vitales tales como la pertenencia a un grupo social, étnico, de edad, etc. Promueve la eficiencia y la identificación de las oportunidades para mejorar la redistribución de género y la equidad en las políticas, proyectos y programas de desarrollo.

Implica que las necesidades de las mujeres dejen de ser analizadas aisladamente para ser parte integrante de un análisis de las relaciones de género en los hogares, en la comunidad y en las instituciones.

Se busca el "empoderamiento" de las mujeres y de los colectivos en desventaja incluyendo la satisfacción de las necesidades prácticas de género para asegurar la alimentación, vivienda, agua y autosuficiencia económica.

Cuestiona el modelo de desarrollo dominante, reclamando un desarrollo humano, sostenible y equitativo.

Busca la superación de las desigualdades estructurales a través del poder de movilización de la comunidad.

Considera que tanto mujeres como hombres deben participar en la identificación, diseño y ejecución de sus propios proyectos sociales.

En las pasadas tres décadas, las mujeres organizadas en diferentes formas cuestionaron explícita y radicalmente los aspectos centrales del orden vigente. Entre ellos, la división entre una esfera pública dominada por hombres y una esfera privada donde se intenta revelarnos, la división sexual del trabajo y las representaciones sociales de lo femenino y lo masculino. Las luchas feministas objetaron la exigencia social ejercida sobre las mujeres respecto a su permanente disposición de servicio hacia los otros, en desmedro de sus deseos y aspiraciones personales. Pusieron en cuestión el derecho de los hombres a decidir el destino de los miembros de la familia y a ejercer violencia sobre ellos, así como a definir las formas sociales de la reproducción y la sexualidad. Asimismo, demandaron no sólo un acceso más equitativo al mercado, a las instituciones y a los espacios públicos, sino también un cambio de la lógica que los rige. Demostraron así que las relaciones de poder organizan no sólo lo que acontece en el mundo de lo público sino también la experiencia cotidiana de las personas.

La trama de relaciones que tejieron entre sí los distintos grupos de mujeres -no obstante su diversidad- fue generando entre ellas una extendida conciencia de pertenecer a una experiencia social sexuada común, diferente, subvalorada, y con menores oportunidades que la de los hombres.

La producción de conocimientos que acompañó las nuevas prácticas asociativas y las redes establecidas en torno a la discusión de temas específicos, ayudó a identificar y definir los problemas principales que enfrentan las mujeres, así como también a visualizar su contribución social.

La articulación de las distintas expresiones del movimiento y su presencia en espacios sociales diversos, posibilitó que sus necesidades y reflexiones pasarán paulatinamente a formar parte del debate de la sociedad. Al haberse hecho visible la discriminación hacia las mujeres, las fuerzas progresistas se sintieron estimuladas a reflexionar sobre el curso y significado de este movimiento para la construcción de la democracia.

De esta manera, las demandas de las mujeres pasaron a formar parte de los temas políticos más importantes de este último cuarto de siglo, logrando que los gobiernos y las agencias internacionales reconozcan la necesidad de elaborar políticas y planes de acción para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. (*NIVELES DE INGRESO SALARIAL EN MUJERES EN EL MERCADO BOLIVIANO*, 2002)

### ***Precisiones sobre la equidad de género***

Por equidad de género nos referimos al principio conforme al cual hombres y mujeres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficios de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados, oportunidades y recompensas, con la finalidad de lograr la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

Para enfocar las desigualdades entre los sexos es imprescindible hacer algunas precisiones. La palabra "sexo" indica la condición biológica que distingue a mujeres y hombres, “género” es la construcción de un conjunto de roles y valores correspondientes a uno y otro sexo y se le denomina de forma diferente para enfatizar que su definición es histórica y socialmente construida. En la sociedad latinoamericana de los noventa persistían con fuerza dos principios que han regulado las relaciones entre los sexos y que dan homogeneidad a la construcción de género en la región, con diferencias de grado entre países

Uno rige en el ámbito económico y se refiere a la división sexual del trabajo entre hombres y mujeres, aunque las cifras muestran que un sector numeroso de mujeres comparte por igual que los hombres el rol de proveedor/a económico de sus hogares, aún las normas de trabajo y de funcionamiento social están reguladas por la idea de que los hombres generan ingresos y las mujeres ocupan su tiempo principalmente en las tareas del hogar y la reproducción familiar

El mismo principio rige la división del trabajo por sexo reproducido en el mercado laboral. La sociedad tarda en adecuarse a los cambios económicos, en este aspecto mucho más que en otros, lo que realza la importancia de tener en consideración el género al diseñar políticas generales.

El otro principio rige en el ámbito cultural aunque su origen está ligado al primero, y se refiere a la desvalorización cultural de "lo femenino" en relación con "lo masculino" en el mundo social; en la economía, en la política, en el trabajo, en la educación.

Se explicitan estos fundamentos de nuestra organización social en relación con el género por dos razones. Primero porque constituyen impedimentos básicos y más profundos para equiparar las oportunidades de ambos sexos y segundo porque su disminución y desaparición son el fundamento de las metas de equidad de género. (*NIVELES DE INGRESO SALARIAL EN MUJERES EN EL MERCADO BOLIVIANO*, 2002)

### ***Tipos de discriminación***

De acuerdo con la definición de discriminación que hemos propuesto, esta puede clasificarse en varios tipos:

**Discriminación salarial.** Según este tipo de discriminación, las desigualdades salariales no siempre pueden ser atribuidas a la existencia de niveles distintos de productividad. Implica que las mujeres ganan un salario menor que los hombres, aun cuando estén igualmente calificadas y desempeñen el mismo trabajo con la misma productividad.

**Discriminación en el empleo.** Se da cuando un grupo de trabajadores presenta tasas de desempleo sustancialmente mayores que las del otro grupo. Los empresarios suelen tener la idea de que las mujeres tienen poca escolaridad y baja calificación para realizar tareas que exigen alta productividad.

Adicionalmente son consideradas como un grupo con menor movilidad y con



restricciones de horario, además de requerir mayores prestaciones. Por otra parte muchas mujeres son contratadas como temporales, lo que hace que en momentos de crisis se conviertan en un grupo muy vulnerable a la pérdida del empleo.

**Discriminación ocupacional.** Significa que las mujeres están limitadas a empleos de baja categoría y escasa remuneración, por consiguiente, nunca o en casos muy esporádicos podrán alcanzar ciertos niveles jerárquicos en las empresas, aunque estén calificadas para ello y lógicamente su escala salarial será baja. (LABAN, 2021, #)

### ***Segregación por ocupaciones***

Se ha definido la segregación sexual del mercado como la tendencia para hombres y mujeres a ser empleados en diferentes ocupaciones en el abanico completo de ocupaciones. Es un concepto simétrico: las relaciones de las trabajadoras respecto de los trabajadores es la clave. Tanto como las mujeres están separadas de los hombres, están estos separados de las mujeres en la estructura productiva.

Las explicaciones a la segregación sexual del mercado de trabajo se encuentran por una parte en las supuestas habilidades y limitaciones asociadas a uno u otro sexo por su socialización generalizada, las que influyen la demanda de trabajadores y, por otra parte, en las elecciones de

estudios y de capacitación que hacen mujeres y hombres también como producto de su socialización generalizada y que influyen en la oferta de trabajadores. Un primer nivel de inequidad es que el sexo de las personas discrimina y limita sus elecciones y oportunidades laborales dentro de una gama y un segundo nivel de inequidad no menos importante, es que las ocupaciones y posiciones que ocupan más frecuentemente las mujeres sistemáticamente alcanzan menor valor económico. La disminución de la inequidad se lograría en la medida en que las ocupaciones y posiciones fueran ocupadas indistintamente por mujeres y hombres, los que impone como requisito un cambio cultural en la socialización de género y en los prestigios y mitos asociados a las diversas ocupaciones. (*NIVELES DE INGRESO SALARIAL EN MUJERES EN EL MERCADO BOLIVIANO*, 2002)

***Situación de mujeres en Bolivia: precariedad y deterioro laboral***

Sobre una reciente publicación del centro de estudios para el desarrollo laboral y agrario (CEDLA), señala que “hoy más que nunca las mujeres están más afectadas por empleos de bajos ingresos laborales, inestables y con acceso limitado a derechos sociales y laborales, vale decir, por empleos precarios”.

El informe se basa en un trabajo de Silvia Escobar, Bruno Rojas y Giovanna Hurtado, investigadores del Cedla, según el cual la población femenina urbana en Bolivia “no sólo continúa trabajando en mayor número en el sector informal (donde los empleos generalmente son precarios), en actividades improductivas (comercio y servicios) y en puestos de menor calificación laboral, sino que viene afrontando un mayor deterioro de sus condiciones de inserción laboral que se traducen en segregación, discriminación en el trabajo y alto desempleo”.

En 2014, la tasa de desempleo femenino en las ciudades capitales del país fue de 6,7%, más alta que la tasa general (4,5%) y de los hombres (2,7%): “La desocupación tiene más rostro femenino”, destaca la investigación citada.

Los autores recuerdan además que al comenzar el siglo XXI, la flexibilización laboral y la mayor explotación de la fuerza de trabajo se generalizaron en América Latina y en Bolivia, “dejando claro que no era de interés del neoliberalismo el desarrollo e integración de la economía y la mejora de las condiciones de trabajo”.

El actual modelo económico (bautizado por el gobierno como Social, Comunitario y Productivo) siguió esta orientación, ya que “el empleo, los ingresos y otras condiciones laborales continuaron siendo las principales variables de ajuste para mantener una inserción subordinada en la economía mundial y para paliar los efectos de las crisis capitalistas sobre la economía nacional (...)”, lo que empeoró la precariedad laboral que afecta en mayor medida a las mujeres asalariadas e independientes. (Ceadl, 2016a)

### ***Extensa precariedad laboral***

Según el Cedla, tres son los indicadores que permiten apreciar el grado de precariedad laboral que afecta a los trabajadores y trabajadoras: 1) estabilidad en el empleo, 2) la suficiencia de los salarios para cubrir el costo de una Canasta Normativa Alimentaria y 3) el acceso a la seguridad social.

Cuando una fuente de trabajo cuenta con todas estas condiciones se la considera como empleo pleno o de calidad, y cuando carece de las mismas es un empleo precario extremo.

Utilizando datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), los autores destacan que en 2014 solamente nueve de cada cien trabajadores en las ciudades capitales del país, tenían un

empleo de calidad, menor al registrado en 2011. Diez de cada cien hombres ocupados y ocho de cada cien mujeres, gozaban de este tipo de empleo.

Entre las asalariadas, la proporción era un poco más del 18%, pero entre las independientes la cifra disminuyó a 1,4%, evidenciando que “los emprendimientos personales y familiares no son una ‘alternativa’ de generación de empleos de calidad”.

Contrariamente, en el mismo año 2014, 34 de cada 100 mujeres asalariadas y 75 de cada 100 trabajadoras independientes, contaban con empleos “con precariedad extrema”, o sea inestables, con ingresos inferiores a una canasta alimentaria que en 2014 ascendía a 2.263 bolivianos y sin seguro de salud ni aportes para la jubilación.

La investigación revela también que la precariedad laboral no sólo está extendida en el sector informal, donde las mujeres tienen participación predominante, sino también en el sector formal, evidenciando que “el capital terminó por imponerse sobre el trabajo, sin importar las formas de organización de la producción”. (Ceadl, 2016b)

### ***Perspectivas para las mujeres trabajadoras***

La precariedad laboral extrema está bien instalada en el mercado de trabajo urbano del país, teniendo a las mujeres como a las principales afectadas”, y la profundización de esta situación se dio pese a la bonanza económica de los últimos diez años, “dejando en el discurso” la perspectiva Social, Comunitaria y Productiva del gobierno, que no se manifestó en la mejora del empleo, especialmente para la población femenina, advierte el Cedla.

Los expertos consideran que, ante la crisis que se avecina, “las perspectivas de una posible mejora de la calidad del empleo para las mujeres sencillamente se diluyen. Para las

mujeres trabajadoras, bonanza y crisis vienen a ser dos contextos similares por sus efectos nocivos en su inserción laboral y condiciones de trabajo. (Ceadl, 2016c)

### ***Mujeres sobre representadas en empleos informales***

Las condiciones laborales más desfavorables se deben en parte a que las mujeres tienden a trabajar en sectores de baja productividad, por cuanto existe una relación significativa entre el grado de formalidad de los trabajos y los niveles de productividad. una aproximación empírica que permite visibilizar esta situación se muestra en el gráfico 4 en que se superponen el abordaje de la informalidad a través de la baja productividad con el abordaje que se fundamenta en la falta del cumplimiento de la normativa legal (a través de la variable sobre realización de aportes a la seguridad social) en la región en promedio el 51,8% de las mujeres están ocupadas en sectores que se clasifican como de baja productividad y de estas el 82,2% no están afiliadas o cotizando en un sistema de pensiones la mayor tendencia de las mujeres a buscar jornadas reducidas o a interrumpir sus trayectorias laborales para conciliar el trabajo para el mercado con las responsabilidades de cuidado, en la ausencia de sistemas de cuidado adecuados o de una mayor distribución del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado entre hombres y mujeres en los hogares, provoca disparidades en la protección social entre hombres y mujeres. así mismo, la sobrerrepresentación de mujeres en el trabajo informal y vulnerable incide en su capacidad de consolidar derechos jubilatorios en el régimen contributivo de pensiones, lo que a su vez amenaza su autonomía económica en la vejez esto no es homogéneo entre los países de la región y varía dependiendo de la estructura del mercado de trabajo (por ejemplo, grado de formalización y a Salarización, por ejemplo) y de la institucionalidad laboral (legislación vigente, extensión y dinámica de la

negociación colectiva y la fiscalización del trabajo, entre otros factores). en el Uruguay, por ejemplo, el 51,9% de las mujeres ocupadas en sectores de baja 7 la formulación tradicional de la considera como trabajadores informales a los del servicio doméstico, los familiares no remunerados, los trabajadores privados en establecimientos con menos de cinco empleados y los trabajadores por cuenta propia con y sin local, excluyendo a administrativos, profesionales y técnicos. (ELIZABETH PINEDA SALAZAR, 2006, #a)

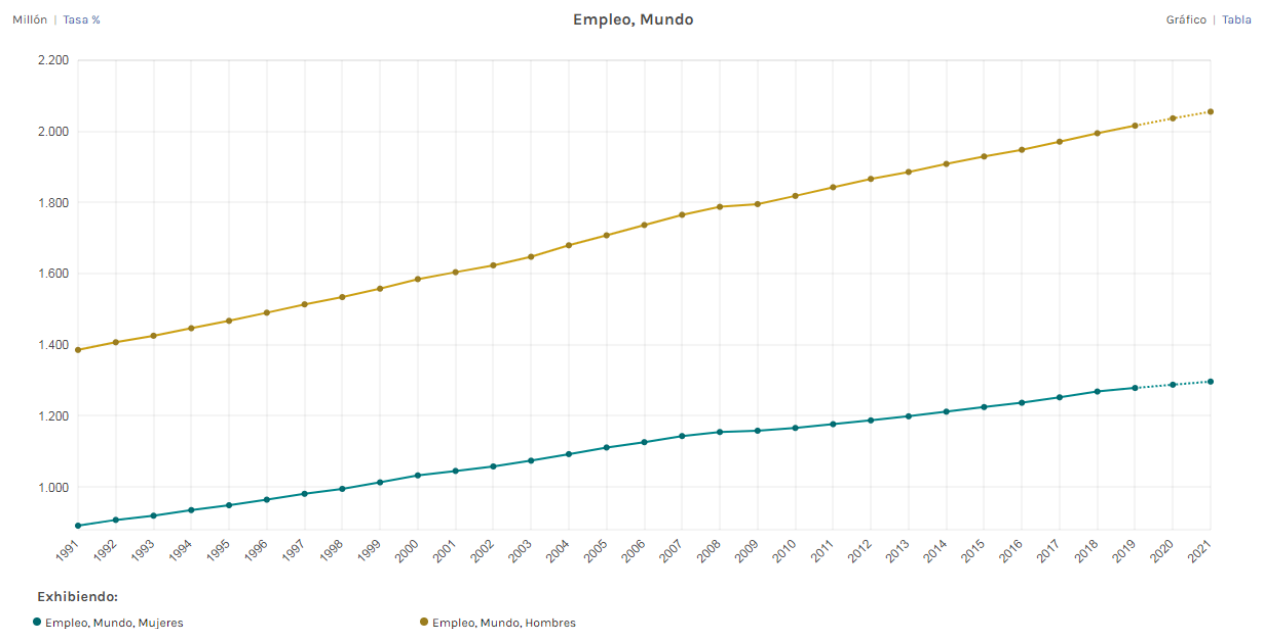
### ***Brecha salarial***

La diferencia en los salarios promedio entre mujeres y hombres que se encuentran en una misma ocupación. es un indicador que se ha utilizado ampliamente para medir la desigualdad de género en el mundo del trabajo. de hecho, ha sido seleccionado como uno de los indicadores de seguimiento de los objetivos de desarrollo sostenible, para monitorear la meta de alcanzar “la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor” (meta 8.5) (cepal, 2018d). la menor participación de las mujeres en el empleo, su concentración en sectores de menor productividad y el acceso a empleos informales o de menor calidad, son factores que tienen un impacto significativo en su posibilidad de generar ingresos propios, limitando su autonomía económica. además, las diferencias en los tipos de trabajo que realizan hombres y mujeres, los sectores productivos donde se desempeñan mayoritariamente los dos grupos y el tiempo que unos y otras pueden destinar al trabajo remunerado, incide directamente en las brechas de ingresos entre ambos. pero las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres no solo se explican por los distintos sectores económicos donde trabajan. a igual nivel de educación y experiencia, las mujeres tienden a obtener salarios menores que los hombres, lo que da cuenta de persistentes fenómenos de discriminación. Por ejemplo, en el caso de asalariados urbanos de 20 a 49 años que trabajan en forma remunerada 35 horas o más por semana, el ingreso promedio de las

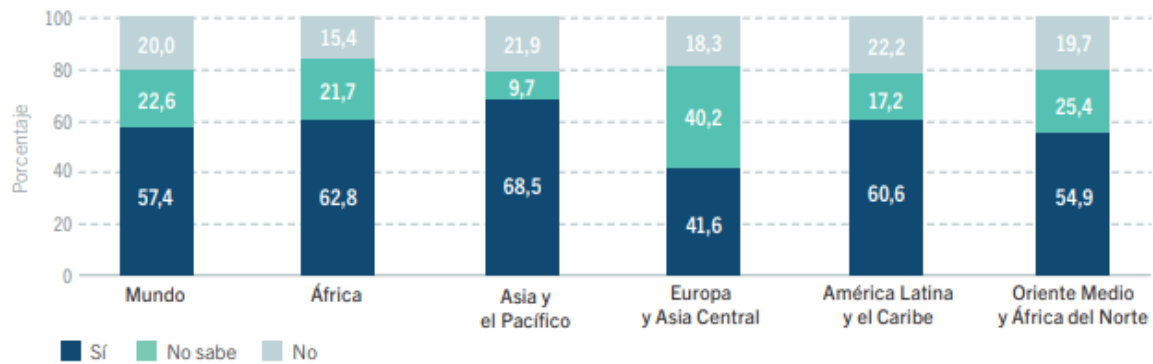
mujeres es solo el 83,9% de lo que reciben los hombres (cepal, 2016b). la mayor brecha se da en el sector con más alto nivel de educación lo que preocupa sobre todo porque deja a la vista que una mayor inversión en educar a las mujeres no necesariamente les da las mismas oportunidades que a los hombres en la obtención de mejores ingresos (ELIZABETH PINEDA SALAZAR, 2006, #b).

### *Brecha Económica de Género a nivel mundial y regional*

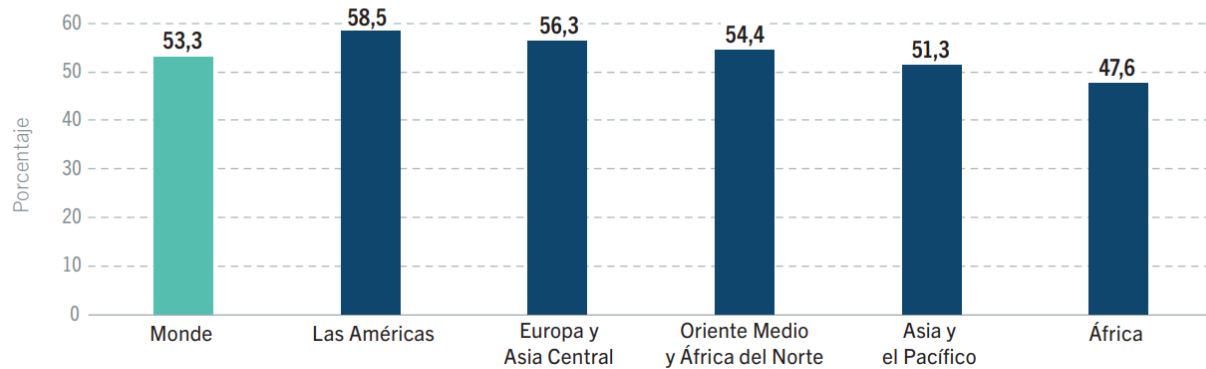
La participación femenina en el mercado laboral mundial sigue siendo menor a la masculina: brecha de 800 millones de empleos. (Fundación Iguales, 2021a)



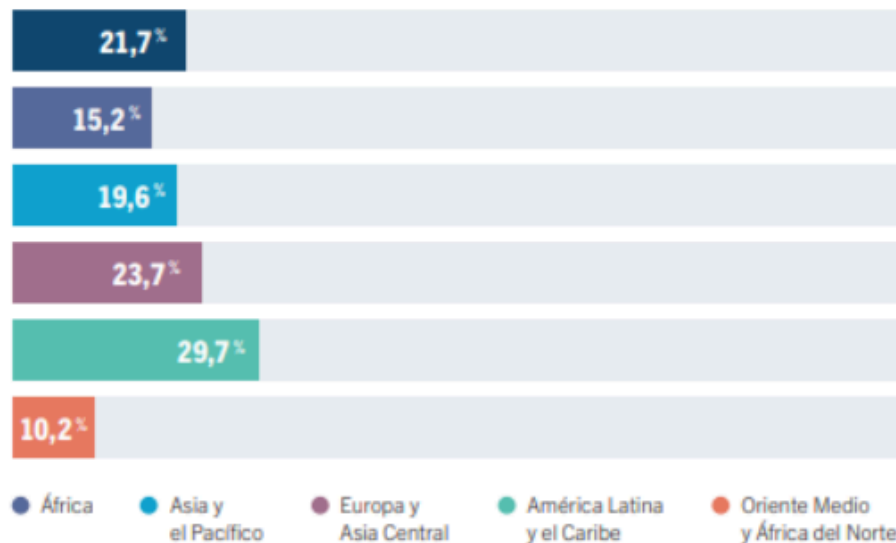
Proporción de empresas que informan sobre si las iniciativas relativas a diversidad de género e igualdad ayudaron a mejorar sus resultados comerciales, datos a escala mundial y regional.



Proporción de mujeres del total de titulados en educación superior, tasas anuales medias, datos a escala mundial y regional.

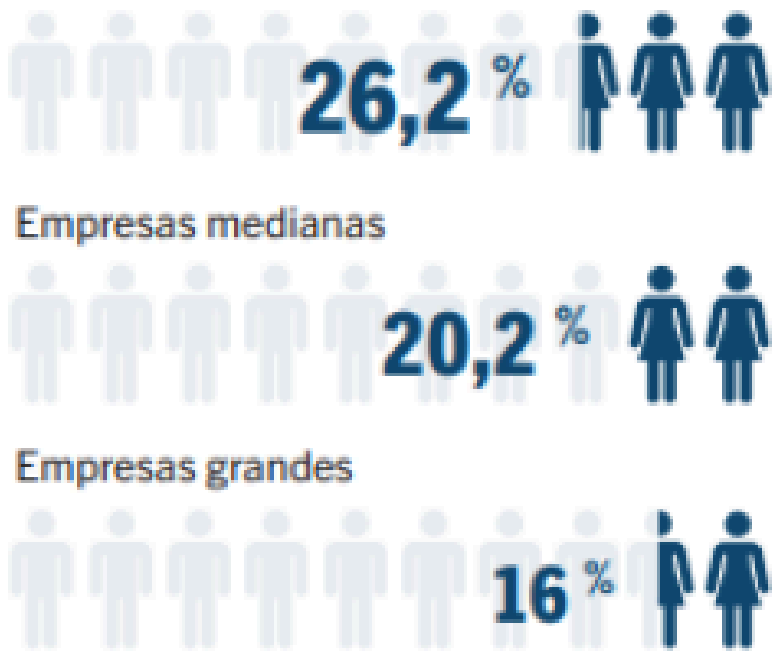


21.7% de empresas informaron que su dirección general está en manos de una mujer (Cita)



Menos probabilidad directoras generales en empresas con tamaños mayores (Fundacion Iguales, 2021b)



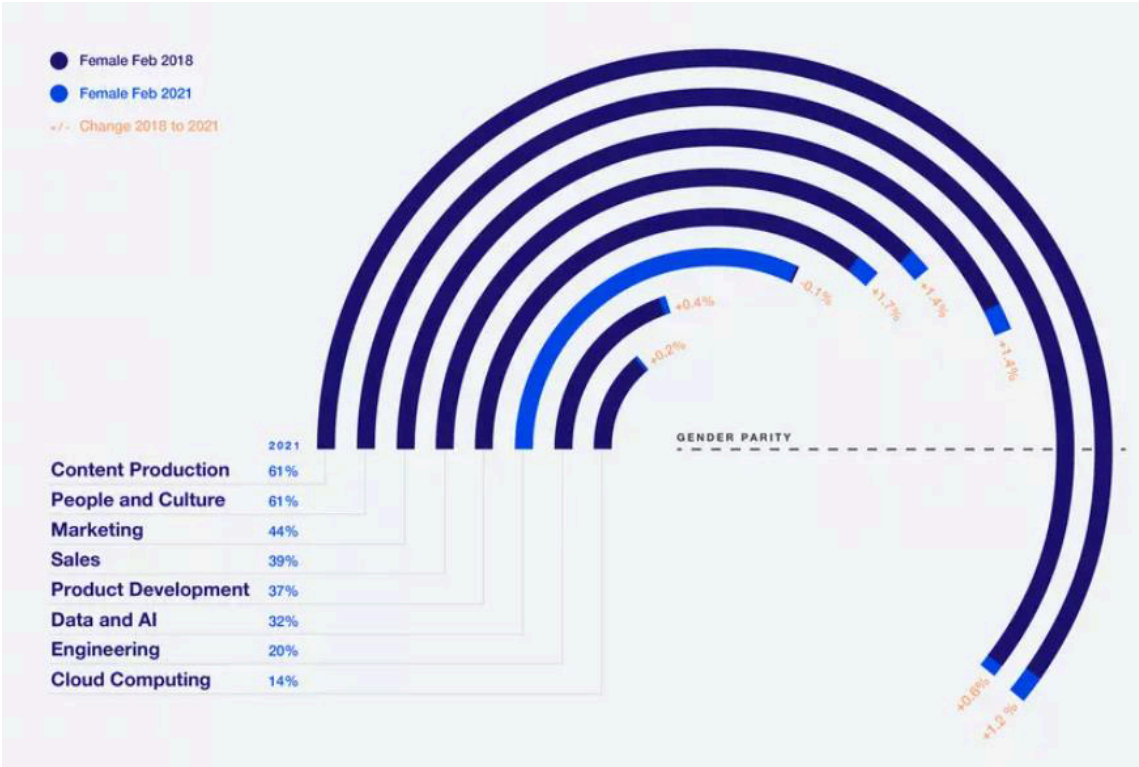


Porcentaje de mujeres en cargos directivos en las américas ( ltimos años)

Segregación ocupacional

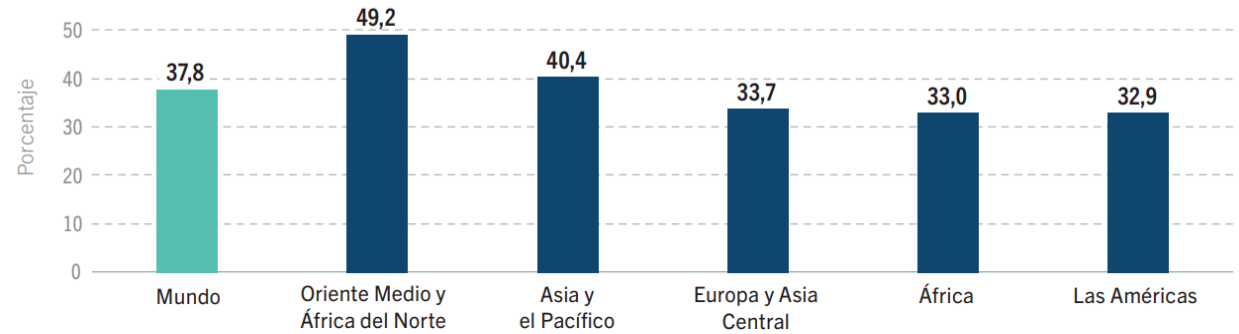


Brecha de género en empleos emergentes (2018 - 2021)



Las mujeres están escasamente presentes empleos que demandan habilidades STEM (Fundación Iguales, 2021c)

Proporción de mujeres en educación superior en STEM, tasas anuales medias, últimos años datos a escala mundial y regional



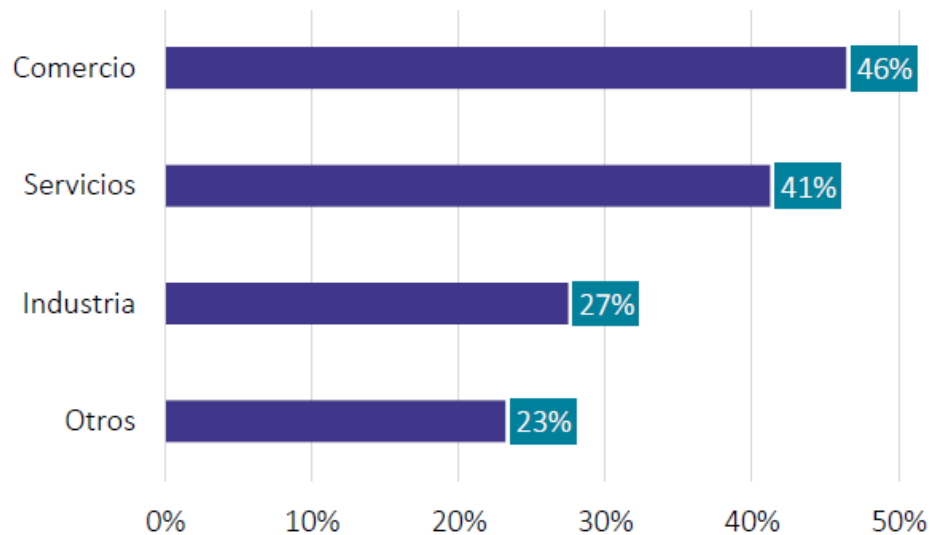
*Participación de la mujer en el sector empresarial Boliviano*

- El presente estudio responde a un levantamiento de información primaria de empresas del eje central respecto al rol de liderazgo y participación femenina en la gestión empresarial.
- La investigación es de tipo exploratoria y descriptiva con un enfoque cuantitativo y no experimental.
- La muestra se levantó en dos etapas, entre los meses de octubre y diciembre del 2020 la primera, y, entre marzo y abril de 2021 la segunda.
- Se procesó la información pública de las tarjetas de 75 empresas medianas y grandes que cotizan en la bolsa boliviana de valores sobre la participación de las mujeres en la gestión empresarial.
- Se lograron encuestar empresas Medianas y Grandes en el eje central (Santa Cruz, Cochabamba y La Paz).
- A nivel sectorial, a fin de simplificar la muestra, se clasificó a las empresas en tres sectores económicos según la naturaleza de sus operaciones: industria, servicios, comercio y otros.
- La clasificación del tamaño de las empresas en medianas y grandes se realizó a partir del número total de trabajadores según la metodología de Estratificación Empresarial ubicada como Anexo en el Reglamento de la Bolsa Boliviana de Valores, como sigue a continuación:

Productivas	Personal Ocupado	Servicios	Personal Ocupado
Mediana Empresa	31 a 100	Mediana Empresa	21 a 50
Grande Empresa	101 o más	Grande Empresa	51 o más

En Bolivia las mujeres tienen en promedio un 35% de presencia en trabajos empresariales. La clasificación según estratificación empresarial por número de trabajadores se da en un 32 % de mujeres en planilla en empresas grandes y un 41% en empresas medianas (Fundación Iguales, 2021d)

Distribución promedio de mujeres en planilla por sector económico



- Aún persiste una fuerte tendencia masculina en la alta dirección de las empresas en Bolivia un 67% y las mujeres tienen una representación del 33%.
- Esto se puede explicar por la existente brecha de género en el acceso a la educación superior y a las condiciones de la participación de las mujeres en el mercado laboral, como muestran los datos del INE. (Fundación Iguales, 2021e)

### ***Empresas ignoran a mujeres para cargos ejecutivos***

La ausencia de mujeres en los cuadros directivos es también evidente. Cuanto más sube, más se reduce la representación femenina. Por ejemplo, en gerencias en el área de comercio solo

se tiene 15% de representación femenina, en industria 10% y servicios 15%. A nivel de jefaturas, en comercio hay un 41% de mujeres, en industrias 24% y en servicios 22%.

En lo que se refiere a mujeres dirigiendo empresas, 43% dijeron que no tenían ni una sola mujer en el directorio, 28% que tenía una, 14% que tenía 2, un 7% que tenía tres y otro 7% que tenía cuatro o más mujeres en el directorio.

“Con una sola mujer en el directorio es muy difícil que su voz sea escuchada. Para que la equidad de género realmente tenga resultados tenemos que tener mínimamente un 30% de participación femenina (...). Si no hay al menos tres mujeres, se produce el fenómeno de grupos de varones que imponen su pensamiento sobre el de la única mujer que hay en el directorio”, puntualiza. (Beatriz Cahuaza, 2023a)

### ***Tasa de conversión de género***

El estudio también refleja un dato interesante respecto a la tasa de conversión de género. Se trata de un indicador que permite ver la posibilidad de que una empresa que siempre ha tenido varones en cargos directivos, dé la posibilidad a una mujer de ocupar ese cargo vacante.

“En una empresa donde la autoridad siempre fue hombre existe sólo un 2% de posibilidad de que cuando se vaya ese hombre designen a una mujer. Al contrario, si alguna vez la dirección de la empresa estuvo a cargo de una mujer, hay un 69% de posibilidad de que ese cargo pueda ser ocupado por otra mujer”, puntualiza la experta. (Beatriz Cahuaza, 2023b)

### ***Gremios empresariales***

El estudio también analizó la situación de espacios laborales para las mujeres en los gremios empresariales, como son las cámaras de comercio, forestales o de la construcción, entre

otros, donde solo hay cinco presidencias ocupadas por mujeres. Es decir, solo el 6% de las organizaciones empresariales tienen como máxima autoridad a una mujer.

La equidad de género es como dos caras de una misma moneda. Por un lado, está el derecho que tienen las mujeres de desarrollar su talento en igualdad de condiciones y por el otro está la rentabilidad empresarial. En ese contexto, incidir en la diversidad y la equidad de género en las empresas es importante porque las mujeres generan valor en las empresas.

Una encuesta de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a más de 12.000 empresas de América Latina, que implementaron políticas de la equidad de género, da cuenta que el 62% de las mismas aumentaron sus ganancias y productividad; 56,8% aumentaron capacidad de retener talento; 54,4% aumentaron en innovación y apertura; 54,1% aumentaron reputación de empresa; 35,5% mejoraron en la capacidad de retener a los consumidores. (Beatriz Cahuaza, 2023c)

### ***Posibles trabas que pasan las mujeres para no elegir trabajar en las áreas técnicas de las industrias***

**Primera traba.** Dependiendo de la decisión que se tome, una mujer puede tener al menos cuatro trabas. La primera está en la propia familia o en su círculo más cercano, que tiene una expectativa del trayecto educativo que debe seguir una mujer, y que se inclina porque la hija, la hermana, la sobrina o la amiga escoja una carrera tradicional y obtenga una licenciatura en lugar de un título de técnico medio.

“Entonces te piden que seas economista, médico, abogado y en su imaginario ni siquiera pasa la idea de ser técnico”, precisa Lazarte. En el caso de Dayna, si bien su padre era mecánico y su madre propietaria de un negocio de venta de repuestos, el primero en cuestionar su elección

de estudiar mecánica automotriz fue su progenitor. “Mi papá me preguntó si no quería estudiar química u otra cosa, pero yo insistí. Al final terminó aceptando”, recuerda ella. María Eugenia Quispe Paredes, otra estudiante de mecánica automotriz, relata que su vocación viene de familia, por su hermano mayor que estudió en la Escuela Industrial Pedro Domingo Murillo y por su papá y su mamá, que tenían una tienda de repuestos. A pesar de estas circunstancias, fue su padre quien le dijo que no tendría la capacidad para cursar dicha carrera porque era “de hombres”, pero, a pesar de los criterios paternos, ella continuó en su empeño de estudiar lo que ella había elegido.

**Segunda traba.** Para Lazarte en este punto se puede visibilizar la segunda barrera que denomina el “currículo oculto”, que se refiere a situaciones de las que no se habla, pero que existen, las cuales tienen que ver con las actitudes y prejuicios sobre la formación de las personas. “Esto se traduce en una suerte de bullying contra las chicas con frases como: ‘Tú no tienes fuerza’ o ‘Tú no vas a poder’, cuando es algo subjetivo. Uno ve en la calle mujeres cargando bultos grandes con mucha fuerza o agarrando a sus hijos, con mucho peso en sus brazos. Entonces es relativo eso de la fortaleza”.

**Tercera traba.** La tercera barrera es la permanencia en la carrera técnica y tecnológica. Según Lazarte, el factor económico para la inversión en la indumentaria, por ejemplo, suele ser uno de los causantes del abandono. Para María Eugenia, en cambio, la permanencia tiene que ver con un tema de vocación. “Éramos solo dos al iniciar, pero después [mi compañera] ha dejado la carrera porque no le parecía (a su familia) o no les gustaba y yo al final estaba sola. Éramos seis mujeres en toda la carrera”, recuerda.

**Cuarta traba .** Al final del camino, cuando se han vencido los anteriores obstáculos, aún queda el desafío de la inserción laboral. El mercado de trabajo, como otros ámbitos, está marcado por la desigual remuneración en razón de género. “Ahí es imprescindible trabajar con los dueños de las empresas, productores, y con el mismo Estado para que incentiven de manera efectiva a las mujeres”, apunta la directora ejecutiva de Swisscontact. Dayna pudo encontrar trabajo en un taller cuya propietaria era una mujer. Sin embargo, debido a la pandemia no pudo continuar con sus labores. María Eugenia reconoce que cuando estaba empezando le pagaron menos que a los hombres y después su sueldo se fue nivelando. A la larga optó por abrir un negocio propio y ahora, con su esposo, quien también es mecánico, tiene un taller en El Alto.



La falta de representación de mujeres en áreas técnicas industriales puede ser el resultado de una serie de factores interrelacionados. Algunos de estos factores pueden incluir:

**Esteretipos de género:** Desde una edad temprana, a menudo se les enseña a las niñas que ciertas áreas, como las STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) y las industrias técnicas, son más adecuadas para los hombres. Esto puede influir en las elecciones de carrera de las mujeres y disuadirles de ingresar a campos técnicos.

**Brecha de habilidades y educación:** Las mujeres pueden enfrentar barreras en términos de acceso a la educación y la capacitación en áreas técnicas. Además, pueden enfrentar discriminación o sesgos en entornos educativos y laborales, lo que limita su desarrollo profesional en estos campos.

**Cultura laboral y ambiente de trabajo:** Los entornos laborales en industrias técnicas a menudo están dominados por hombres, lo que puede crear un ambiente intimidante o excluyente para las mujeres. La falta de modelos a seguir y de redes de apoyo también puede afectar la retención de mujeres en estos campos.

**Equilibrio entre trabajo y vida personal:** Algunas mujeres pueden sentir que las demandas de las carreras en áreas técnicas son incompatibles con sus responsabilidades familiares o deseen un mejor equilibrio entre trabajo y vida personal, lo que puede influir en sus decisiones de carrera.

Oportunidades de avance y visibilidad: Las mujeres pueden enfrentar desafíos adicionales para avanzar en sus carreras en áreas técnicas debido a la falta de oportunidades de mentoría, redes profesionales y políticas de promoción equitativas.

Reconoce que cada vez que se abre un proceso de selección para puestos de responsabilidad “hay ciertos departamentos para los que aplican mayoritariamente varones. No podemos hablar de machismo en la selección, porque solo se valora el currículum y la experiencia de los candidatos, sin importar el género. Pero la estadística juega en contra: si hay muchos más hombres, hay más posibilidades de que el puesto se lo quede un hombre”.

Reconoce que, mientras para el Departamento de Calidad casi todas las candidaturas proceden de mujeres, “cuando buscamos un Responsable de Producción, que es un perfil bastante similar, sucede justo lo contrario. Lo paradójico es que los requisitos son muy parecidos, es decir, un perfil con formación en ingeniería, química o similares”.

Una de las escasas excepciones es Lucrecia Morra, arquitecto y Building Market Manager de Knauf Industries. “Cuando una mujer llega a un puesto alto es, de largo, porque es mucho mejor que los demás candidatos. Si eres mujer y quieres competir, tienes que tener mejor currículum que ellos, más experiencia que ellos. Ser mejor en todo”, señala.

ONU Mujeres en Bolivia está trabajando desde el año 2016, junto con el Pacto Global, en la Mesa 5 de Igualdad de Género para que las mujeres formen parte de los espacios de toma de decisiones en el sector privado garantizando igualdad de condiciones y de oportunidades.

Hasta la fecha, en Bolivia, más de 30 empresas del sector privado firmaron su adhesión para aplicar los 7 principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs por su sigla en inglés), con el principal propósito de construir economías más fuertes, que permita mejorar la calidad de vida de mujeres, hombres y sus familias.

Varios estudios en la región y el mundo demuestran que invertir en la participación de las mujeres en el sector económico sin discriminación incrementa la productividad, mejora las condiciones de las familias y mejora la economía de las sociedades.

En la actualidad, las mujeres deben enfrentar algunos desafíos y retos en el ámbito laboral como: i ) cerrar la brecha de ingresos o brecha salarial frente al objetivo de alcanzar igual remuneración por un trabajo de igual valor; alcanzar mayor participación en sectores tradicionalmente destinados para trabajos masculinos; y lograr mayor representación en cargos directivos al interior de las empresas.

De acuerdo con el Fondo Monetario Internacional (FMI), en todo el mundo, los hombres ocupan el 62% de los puestos gerenciales, mientras que las mujeres solo ocupan el 38%. Según un estudio de la Bolsa Boliviana de Valores, la presencia de mujeres en juntas ejecutivas de las 71 empresas que cotizan en bolsa en el país solo alcanza el 12,66%. Por cada mujer, hay siete hombres en los consejos. (© Campaña Boliviana por el Derecho a la Educación, 2021, #)

**Preguntas de Investigación**

- 1.-¿Por qué los empleadores no contratan personal femenino en áreas técnicas?
- 2.-¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrentan las mujeres en el sector técnico e industrial de Santa Cruz en términos de discriminación de género?
- 3.-¿Qué perspectiva se tiene de las empresas con mujeres en el área técnica?
- 4.-¿ Por qué hay la tendencia de que los hombres tienen mayor capacidad para áreas técnicas que las mujeres?
- 5.-¿Cuáles serán las experiencias y percepciones de las mujeres que trabajan en roles técnicos en cuanto a la cultura laboral y el ambiente de trabajo en Santa Cruz?
- 6.-¿Cuáles serán las perspectivas de los trabajadores masculinos sobre la inclusión de mujeres en el área técnica?
- 7.- ¿Cuáles son las leyes y/o regulaciones que buscan promover la igualdad de oportunidades para las mujeres en el ámbito técnico e industrial?

**Población y muestra**

La población que será objeto de este estudio la comprenden las mujeres que han sido discriminadas en el momento de la contratación en el área técnica de las industrias y los jefes o personas con un cargo en el área de contratación en las empresas.

Las mujeres que ya han pasado por esto tienen una cierta experiencia, lo que de alguna forma nos permitirá conocer mucho mejor la discriminación que sufren al ser contratadas y por

otra parte conocer el otro lado de la situación con los jefes y/o personas con alguna responsabilidad en el personal.

Al tratar con mujeres con experiencia al rechazo y los encargados de la contratación de personal, se ha de requerir un estudio de planificación y elaboración para la entrevista, a fin de hacerla más entendible, y que la información obtenida pueda ser de utilidad al propósito del trabajo.

### **Recopilación**

La entrevista se debe de realizarse a las mujeres discriminadas en el área técnica industrial. Antes de realizar las entrevistas, se debe buscar e investigar acerca de los lugares donde suele haber discriminación hacia las mujeres, también se debe indagar sobre cómo es el comportamiento y su capacitación hacia esa área. Las entrevistas tienen que ser de forma individual. El entrevistador debe explicar el objetivo de la investigación y la importancia de su participación en la misma, sugiriendo el anonimato. Concluyendo la importancia de la investigación, se realiza la entrevista con un margen de tiempo libre para recolectar la mayor información posible.

**Entrevista:** La entrevista se realiza en forma no estructurada, libre de preguntas abiertas y no estandarizadas. La conversación debe realizarse con el fin de obtener datos sobre el relato general de las mujeres, lo que se busca al crear este ambiente de confianza para obtener respuestas lo más sinceras posibles, es decir obtener respuestas sugiriendo la forma espontánea con palabras sencillas y claras.

**Observación:** La observación se hace a los participantes antes de interactuar verbalmente con ellos, durante la entrevista en múltiples ocasiones dentro o fuera del área técnica de las industrias.

**Pregunta 1:**

Hoy en día se puede observar y vivir muchos casos de discriminación y este no es una excepción, esta discriminación que sufren las mujeres al querer conseguir un trabajo en el área industrial puede influir mucho por su sexo, también por la falta de conocimiento o la confianza que les tienen a ellas. No se dan cuenta que al rechazar crean una inseguridad y un desánimo por estudiar una carrera técnica.

<b>¿Qué experiencias personales has tenido con respecto a la discriminación de género en el campo técnico industrial en tu empresa?</b>			
<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Tipo de Pregunta</b>	<b>Indicadores</b>
Experiencia de discriminación de género	Impacto de la discriminación de género en el campo técnico, evaluando su impacto y prevalencia.	Pregunta General	-Trato injusto -Exclusión -Conflictos -Acoso

**Pregunta 2:**

De tantos intentos al ingresar no solo tiene el pensamiento que ha sido discriminada si no también piensa que puede ser otros motivos por su rechazo al trabajo, ya sea por falta de experiencia, falta de confianza, falta de posibilidades, y muchos otros motivos.

<b>¿Has notado diferencias en el trato o las oportunidades laborales entre colegas masculinos y femeninos en roles técnicos?</b>			
<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Tipo de Pregunta</b>	<b>Indicadores</b>
Trato diferencial de Oportunidades laborales y percepción de igualdad	Explora percepciones y realidades de diferencias en trato y oportunidades laborales entre colegas masculinos y femeninos en roles técnicos dentro de la empresa.	Pregunta General	-Diferencias -Rotación de personal por género

**Pregunta 3:**

Cuando a una joven o mujer que está en estado de prueba aunque haya hecho bien su trabajo no la aceptan, ya sea por que la empresa no les conviene ya que tendría que tener más beneficios, seguridad y supervisores por miedo a la falta de experiencia, teniendo un problema interno.

<b>¿Cómo crees que la discriminación de género afecta a otras mujeres en el lugar de trabajo?</b>			
<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Tipo de Pregunta</b>	<b>Indicadores</b>
Falta de experiencia o conocimiento con la que la empresa requiere	Examinar cómo la discriminación de género afecta el bienestar, la motivación y las oportunidades de desarrollo profesional de otras mujeres en el lugar de trabajo.	Pregunta General	-Opciones -Criterio -Malos tratos

**Pregunta 4:**

En muchas ocasiones las mujeres son discriminadas por las empresas debido a que se maneja una mala desinformación porque mayor mente las industrias dejan todo a cargo al personal de recursos humanos al momento de la contratación.

<b>¿Cuál consideras que es la principal causa de la subrepresentación de mujeres en roles industriales dentro de tu empresa?</b>			
<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Tipo de Pregunta</b>	<b>Indicadores</b>
Procesos de Selección	Aborda los diversos factores organizacionales, culturales y de recursos humanos que influyen en la baja presencia de mujeres en roles industriales dentro de la empresa.	Pregunta General	-Proporción de género en roles industriales -Tasa de retención

**Pregunta 5:**

Las mujeres en estos roles técnicos son percibidas y tratadas de manera diferente en el entorno laboral. Se ha visto cómo sus colegas masculinos a menudo cuestionan las habilidades técnicas de las mujeres y cómo enfrentan barreras para acceder a oportunidades de desarrollo profesional.

<b>¿Qué papel juegan los estereotipos de género en la percepción y tratamiento de las mujeres en el entorno laboral técnico en tu criterio?</b>			
<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Tipo de Pregunta</b>	<b>Indicadores</b>
Impacto de los estereotipos de género en las oportunidades profesionales	Posibles efectos de los estereotipos de género en la dinámica, percepción, trato y reconocimiento profesional de las mujeres en roles técnicos dentro del entorno laboral.	Pregunta General	-Percepción de competencia técnica

**Pregunta 6:**

Una mujer con experiencia tiene esa posibilidad de mejorar, brindando nuevas estrategias a las empresas que le puede beneficiar en varias partes sin afectar su imagen, hay mujeres que quieren ayudar a la empresa misma, ya sea dando opciones y confianza para su contratación.

<b>¿Qué medidas tomarías para eliminar la discriminación de género en el ámbito técnico industrial?</b>			
<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Tipo de Pregunta</b>	<b>Indicadores</b>
Medidas de estrategias	Consideraciones de estrategias para la eliminación de la discriminación de género para el ámbito técnico industrial.	Pregunta General	-Planteamiento -Criterio -Táctica



**Pregunta 7:**

Hay empresas que suelen poner cualquier tipo de pretextos para así no contratar a mujeres en los roles técnicos de las cuales suelen desempeñarse bien pero no es lo suficiente por la razón que existe mucho machismo dentro del ámbito laboral.

<b>¿Cuál crees que sería el sesgo o prejuicio inconsciente en el proceso de contratación que pueda estar excluyendo a las mujeres en los roles técnicos de las industrias?</b>			
<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Tipo de Pregunta</b>	<b>Indicadores</b>
Evaluación de Competencias Técnicas, donde se subestima el desempeño y habilidades de las mujeres.	Percepción de Competencias Técnicas Según Género, explorando cómo los estereotipos inconscientes influyen en la valoración de habilidades técnicas de candidatos, restringiendo la inclusión de mujeres en roles industriales.	Pregunta General	-Proporción de género en candidatos seleccionados -Tiempo promedio de contratación por género

**Pregunta 8 :**

Numerosas mujeres poseen habilidades destacadas para desempeñar sus labores, sin embargo, se les limita la oportunidad de demostrarlo plenamente, concediéndoles dichas oportunidades únicamente durante la etapa de prácticas laborales

<b>¿Tus habilidades y calificaciones fueron evaluadas de manera justa durante el proceso de contratación para el puesto al que aplicaste?</b>			
<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Tipo de Pregunta</b>	<b>Indicadores</b>
Evaluación de habilidades y calificaciones durante el proceso de contratación	Percepción de imparcialidad y equidad en la evaluación de habilidades, experiencia laboral y atributos personales, durante la etapa de contratación.	Pregunta general	-Transparencia -Influencia -Factores externos

**Proceso de la información**

**Transcripción de la entrevista**

**Entrevista 1**

**Nombre:** Darlen Rivera.

**Lugar:** Mercado German Moreno

**Entrevistador: ¿Qué experiencias personales has tenido con respecto a la discriminación de género en el campo técnico industrial en tu empresa?**

Entrevistada: La discriminación es horrible no solamente en los varones también en las mujeres como la envidia, el bullying, que te miran todo desde la punta de los pies hasta la cabeza mirándote todos los defectos.

**Entrevistador: ¿Has notado diferencias en el trato o las oportunidades laborales entre colegas masculinos y feminismo en roles técnicos?**

Entrevistada: Sí más que todo en la influencia familiares, y amistades cuando hay poder o sea cuando hay plata, es en vano cuando uno se mata estudiando y no lo hacen valer.

**Entrevistador: ¿Cómo crees que la discriminación de género afecta a otras mujeres en el lugar de trabajo?**

Entrevistada: Afecta por que algunas mujeres no todas tenemos la autoestima elevada, peor cuando pasa por ese caso de discriminación a comparación entre el hombre y la mujer, sufrimos maltrato psicológico, verbal incluso físico.

**Entrevistador: ¿Cuál consideras que es la principal causa de la subrepresentación de mujeres en roles industriales dentro de tu empresa?**

Entrevistada: Que las mujeres a veces podemos manejar una empresa sin la ayuda de un hombre podemos pensar aportar más ideas no olvides que las mujeres son las que más aporta en la casa.

**Entrevistador: ¿Qué papel juegan los estereotipos de género en la percepción y tratamiento de las mujeres en el entorno laboral técnico en tu criterio?**

Entrevistada: Hasta el momento solo sufrí esos tipos cuando tenía mi pareja ahora que me separe en mi trabajo no me dejo con nadie y tampoco me creo superior me hago valer como soy ya sea en mi trabajo o en otro lugar.

**Entrevistador: ¿Qué medidas tomarías para eliminar la discriminación de género en el ámbito técnico industrial?**

Entrevistada: Sería charlando intercambiando ideas entre hombres y mujeres todo es charlando.

**Entrevistador: ¿Cuál crees que sería el sesgo o prejuicio inconsciente en el proceso de contratación que puede afectar estar excluyendo a las mujeres en los roles técnicos de las industrias?**

Entrevistada: Yo creo que sería más por influencia si el patrón tiene amistades muchas veces lo ven eso por la amistad muchas veces en el entorno laboral.

**Entrevistador: ¿Tus habilidades y calificaciones fueron evaluadas de manera justa durante el proceso de contratación para el puesto al que aplicaste?**

Entrevistada: Sí desde el primer momento me hice valer yo me hago valer como desde que me crié desde niña con las enseñanza de mis padres.

**Entrevista 2**

**Nombre:** Betzaida Lovera

**Lugar:** Mercado German Moreno

**Entrevistador: ¿Qué experiencias personales has tenido con respecto a la discriminación de género en el campo técnico industrial en tu empresa?**

Entrevistada: Que los hombres hasta hoy día sigue el machiste dice que no podemos hacerlo mismo que ellos, desprecian el trabajo de la mujeres

**Entrevistador: ¿Has notado diferencias en el trato o las oportunidades laborales entre colegas masculinos y feminismo en roles técnicos?**

Entrevistada: Si, los hombres a veces nos hacen a un lado, pienso que algunos siguen en la antigüedad pensando que los hombres son mas superiores ahora ya no tenemos miedo a eso.

**Entrevistador: ¿Cómo crees que la discriminación de género afecta a otras mujeres en el lugar de trabajo?**

Entrevistada: Alguna mujeres siguen teniendo ese miedo de expresar lo que ellas sienten por los mismos hombres que están en su trabajo que la discriminan, le hacen menos que ellos por que siguen siendo machista.

**Entrevistador: ¿Cuál consideras que es la principal causa de la subrepresentación de mujeres en roles industriales dentro de tu empresa?**

Entrevistada: Puede ser que el hombre ha sido criado a la antigua incluso algunas mujeres son más inteligentes que los hombres en el aspecto laboral piensan mejor, piensan que las mujeres no ayudan o que no se supera.

**Entrevistador: ¿Qué papel juegan los estereotipos de género en la percepción y tratamiento de las mujeres en el entorno laboral técnico en tu criterio?**

Entrevistada: Si, hay diferentes trato y eso se nota empezando por los jefes, algunas empresas contratan más hombres que mujeres

**Entrevistador: ¿Qué medidas tomarías para eliminar la discriminacion de género en el ámbito técnico industrial?**

Entrevistada: Que den una charla o unos cursos intensivos de la identidad de género para que seamos iguales.

**Entrevistador: ¿Cuál crees que sería el sesgo o prejuicio inconsciente en el proceso de contratación que puede afectar estar excluyendo a las mujeres en los roles técnicos de las industrias?**

Entrevistada: Me afecta psicológicamente, me bajaría los ánimos de seguir superándome, buscando un trabajo nos hacen sentir mal.

**Entrevistador: ¿Tus habilidades y calificaciones fueron evaluadas de manera justa durante el proceso de contratación para el puesto al que aplicaste?**

Entrevistada: Puede ser que si, un 60% después no. Se debe eliminar el machismo y aceptar que las mujeres pueden hacer el mismo trabajo que un hombre.

**Entrevista 3**

**Entrevistador:** Buenas noches mi nombre es Jose Efrain Bretón quisiera ser parte de esta entrevista sobre la discriminacion femenina en el área técnica Industrial

**Entrevistada:** Si

**Entrevistador:** ¿Quisiera participar de forma anónima o quisiera dar su nombre?

**Entrevistada:** Mi nombre es Neli Serrano

**Entrevistador:** Ok entonces comenzamos con la entrevista. **¿Qué experiencias personales has tenido con respecto a la discriminación de género en el campo técnico industrial en tu empresa?**

**Entrevistada:** Bueno respecto a mi no tenía ningún, bueno si ahorita me acuerdo si he tenido alguna, he sentido que he sido discriminada por el hecho de ser mujer simplemente, e incluso por poder ser estudiante de un área en la que no es ahora mi trabajo en sí.

**Entrevistador:** Ok, entonces **¿Has notado diferencias en el trato o las oportunidades laborales entre colegas masculinos y femeninos en roles técnicos?**

**Entrevistada:** Por parte de mis superiores es decir de mi jefe no he notado ningún tipo de trato diferente, es en donde mis compañeros que si eh notado que hubo algún trato diferente

**Entrevistador:** Ok **¿Cómo crees que la discriminación de género afecta a otras mujeres en el lugar de trabajo?**

**Entrevistada:** Creo que depende mucho el área, tal vez en que trabaje, digamos, porque aún se siguen los estereotipos de que una mujer. Debe tener habilidades culinarias o tiene que quedarse en casa, etcétera. En cambio, otros creen que una mujer igual puede estar en el área técnica.

**Entrevistador:** Ok entonces **¿Cuál consideras que es la principal causa de la subrepresentación de mujeres en roles industriales dentro de tu empresa?**

**Entrevistada:** Tal vez el hecho de la la misoginia que se maneja mucho de la percepción de los hombres, al menos porque entre mujeres sí también hay esa discriminación .O se podría decir incluso envidia, en donde entre mujeres a veces creen que porque he ascendido rápido a un puesto es porque ha llegado a vender su propio cuerpo, etcétera, digamos. Y en cuanto no es así, simplemente hay empresas que miden las habilidades y las aptitudes a través de de sus propios métodos. Y es así como logran ascender, no como lo piensan normalmente, e incluso a veces hay hombres que sí. De manera indirecta ofrecen ese tipo de ascensos, pero a cambio de datos aparte, es decir, salida, etcétera.

**Entrevistador:** Ok entonces **¿Qué papel juegan los estereotipos de género en la percepción y tratamiento de las mujeres en el entorno laboral técnico en tu criterio?**

**Entrevistada:** La verdad ahora donde estoy ahorita trabajando pues se maneja por igualdad, digamos no hay ningún tipo de trato diferente. A no ser que como le dije que sean entre compañeros mismos, digamos, pero no sé si es por el tema de que ser mujer. Hay veces que ellos hacen chistes, hacen juegos y a nosotras no nos incluyen. No sé si es por el tema de que tal vez nosotros no lo vemos de la misma manera, pero hay veces en donde sí creen que, o sea, en en cuestiones de fuerza, pues obviamente no sabido que el hombre tiene más fuerza, pero en cuestiones de aptitud de conocimiento, muchas veces las mujeres sí. Tenemos incluso un mayor capacidad que los hombres digamos.

**Entrevistador:** Entonces **¿Qué medidas tomarías para eliminar la discriminación de género en el ámbito técnico industrial?**

**Entrevistada:** Cambiar totalmente la percepción de lo que se tiene en en los hombres principalmente, y también en las mujeres. Creo que tratar por igual, digamos dar las mismas oportunidades de ascender o de o de un campo laboral a un hombre, tanto como a una mujer

digamos. No es como que el hombre sí o sí tiene que estar trabajando en obra civil y la mujer solamente en la cocina digamos pueden intercambiar los papeles y normativa, implementar normativas.

**Entrevistador:** ¿Bien, entonces, cuál crees que sería el sesgo o prejuicio inconsciente en el proceso de contratación que pueda estar excluyendo a las mujeres en órdenes técnicos de las industrias?

**Entrevistada:** La percepción, incluso a veces se se dejan llevar por por la imagen en donde por el por el hecho de que una mujer viste tal vez más exuberante, puede creerse que no es inteligente. Entonces ese tipo de cosas cuando la mujer se va a postular, creen que que por vestir así no es inteligente y cuando no, no es así, la forma de vestir de las mujeres no tienen nada que ver en cuanto a su conocimiento. Y tal vez el sesgo sería que los hombres creen que las mujeres solamente a veces un objeto en donde les puede satisfacer de algún tipo, de algún alguna manera, donde ellos solamente se benefician. Y las mujeres igual, digamos, creen que a veces entre las mujeres hay competencias cuando en vez de apoyarse deberían estar. Bueno, cuando cuando deberían apoyarse, mejor dicho, no

**Entrevistador:** Bien, entonces tus habilidades y calificaciones fueron evaluadas de manera justa durante el proceso de contratación para el puesto que aplicaste.

**Entrevistada:** Claro que sí, incluso tengo un pequeño comentario acerca de mi área por ejemplo, yo soy industrial y trabajo para el área de electrónica y a mí me dieron la oportunidad por temas de equidad de género, pero por normativas de ley. Del mismo, de la misma empresa donde estoy trabajando y a mi compañero por ser el del área de industrial, le dieron totalmente la accesibilidad, haciendo que yo por antigüedad ya tenía un poco más de quizás conocimiento, en fin, que como yo no soy como del área, pues hicieron que midamos conocimiento, nos hicieron



la misma prueba a los 2 y yo, yo salí siendo mujer, siendo de otra área, me gané el puesto, digamos. Pero totalmente equitativo, no hubo ningún tipo de prejuicio en donde dijera o en donde ni siquiera me dieron la oportunidad de postularme.

**Entrevistador:** OK, bueno, entonces con esto concluimos la entrevista, eso sería todo, muchas gracias.

#### **Entrevista 4**

**Entrevistador:** Buenos días, su nombre por favor.

Entrevistada: Mi nombre es Karla López.

**Entrevistador:** ¿Qué experiencias personales has tenido con respecto a la discriminación de género en el campo técnico industrial en tu empresa?

Entrevistada: En el campo técnico industrial. Yo soy ingeniera industrial y petrolera y veo todo lo que es seguridad y salud ocupacional dentro de la empresa. Entonces, yo trabajo con el personal de mantenimiento, con el personal de limpieza, jardinería, con la guardia de seguridad.

Y la mayoría del personal son hombres. Entonces, discriminación como tal, así fuerte aquí, no hay. Pero cierto comentario uno que otro siempre sale, ¿no? Sí, sí. Pero así de sentirlo, o sea, directamente hacia mi persona, no lo he sentido.

**Entrevistador:** ¿Tus habilidades y calificaciones fueron evaluadas de manera justa durante el proceso de contratación? Le comento que fue parejo. Yo tenía entendido de que la entrevista y el examen de actitud fueron tomadas de manera pareja.

Entrevistada: Parejita no hubo alguna diferencia.

**Entrevistador: ¿Han notado alguna diferencia en el trato en las oportunidades laborales entre las colegas femeninas y masculinos en los roles técnicos?**

Entrevistada: En los roles técnicos, dentro de la empresa no, pero sí en el mercado laboral. En el mercado laboral muchas veces le dan preferencia a los hombres para que vayan a campo. En campamento y todo eso prefieren que vayan hombres o que vayan a revisar algunos trabajos específicos y con lo que es seguridad y hay a estas mujeres en seguridad la verdad es un área del cual se dediquen bastante a las mujeres seguridad ocupacional pero como les mencionaba para industrias algún metal mecánicas o cosas así prefieren a veces bombas, en cuestión de planta no se ve muchas mujeres. Si bien en la industria productiva como es ingeniería industrial sí las mujeres se dedican a esto y contratan más mujeres, pero mayormente los jefes son hombres quienes llegan a las jefaturas son los hombres, no las mujeres, por la cantidad de personas que hay, no sé, 16 mientras no son hombres, más probable que sea un hombre

**Entrevistador: ¿Cómo cree que la discriminación de género afecta a otras mujeres? en el lugar de trabajo**

Entrevistada: La discriminación, hay muchos comentarios que le dicen a uno, ¿no? Que por qué es mujer ascendió al cargo.

Porque le sonrió a tal persona, tuvo la facilidad que le ayuden en el trabajo. O si tienen alguna complicación con alguna otra área, le dicen, sonríale. O usted le va a hacer caso. O usted vaya, usted es mujer.

Siempre hay ese comentario, ¿no? También está, ay, es que usted es mujer, usted lo puede hacer. Y hay cosas, son cuestiones técnicas o cuestiones sociales, más que todo, en cual uno recibe ese tipo de comentarios.

Y el que siempre está es que usted es mujer. Sí, sí. Y usted es mujer porque o puede hacer algo, o usted es mujer y no puede hacer algo por ser mujer. Pero es juicio, ¿no? Ajá, y mayormente me voy a decir que uno puede hacer, que puede ir a resolver un problema, que puede ir a hablar con una persona, si es hombre le puede sonreír por decirlo.

De esa manera es que a veces uno recibe ese tipo de comentarios. Por lo general, en todo tipo de trabajo. Y no solamente en lo técnico, en lo industrial, en la parte de ingeniería, también se escucha mucho en el ámbito administrativo.

Igual, por más que sean jefes, mujeres, mientras más mayor sea la mujer, o sea, en mi experiencia, mientras más mayor sea la mujer, es más, como que aceptan más ese tipo de comentarios. Lo normalizan.

Ellos tienen normalizado eso, ese tipo de comentarios. Para ellos es algo normal, es algo de rutina, algo que causa gracia en el momento. Y pues, si uno recibe ese tipo de comentarios, para no chocar en el momento, no la tiene que aceptar. Que así, ya bueno. Que está bien, yo voy y lo hago.

Se va a ir notando de a poco la diferencia en los niños, en los adolescentes, ahora ya se nota un poquito más el tema de la igualdad de género, pero igual falta mucho camino para recorrer. Sí, y para no estar recibiendo esos comentarios sutiles, pero está el comentario.

**Entrevistador: ¿qué medida tomaría para eliminar la discriminación de género en el ámbito técnico laboral?**

Entrevistada: En el ámbito técnico laboral, en realidad el cambio tiene que ser desde que uno es niño, yo veo que el problema es de la sociedad, se ve mucho más en la área de ingeniería por el simple hecho de que la ingeniería durante los últimos años siempre ha sido para hombres, la parte técnica es más para hombres, muy pocas son las mujeres que entran a estudiar ingeniería, por ejemplo en mi caso, cuando yo estudié ingeniería industrial mis compañeras, de 30 estudiantes éramos 5, máximo éramos 7, era que éramos harta mujeres en el curso, siempre ha sido la mayoría, aquí en otras carreras también sé de eso, hasta incluso he llegado a ser la única mujer en el aula, de 20 a 25 hombres, la única mujer ahí, pasando clases, como le mencionaba, si la sociedad va cambiando desde chiquito, las mujeres van a ir cambiando la idea, la percepción del trabajo y del rol que tiene la mujer dentro del área técnica, del área industrial, yo creo que si que fortalece la mujer ahí va a ir sobresaliendo, pero la idea es de que el hombre también acepte y no lo vea como un ataque hacia su persona, porque es hombre, la mujer lo va a atacar o algo así por defenderse, porque lo ven más o menos desde ese punto, pero como le digo desde la sociedad tiene que ser desde chiquito.

La educación es desde chico. Y para dar lo que es actualmente y hacer un cronograma de unas capacitaciones, sino de charlas sociales, quizás ahí incluyendo ya temas sobre lo que es y lo que es.

En el tema sobre lo que es igual de género, sobre qué es acoso laboral porque muchas veces piensan que es un juego. Sí. ¿En qué iba? En qué tiene que ser en las conversaciones, en las charlas. Por ejemplo, lo que es seguridad ocupacional siempre vemos el tema no solamente de la seguridad dentro de la industria como la seguridad física.

También vemos el cambio de actitud que debe tener el personal para disminuir los actos inseguros que desarrollan este tipo de personas. Al igual que esa manera de llegar a la conciencia, pues nosotros trabajamos desde la conciencia.

Un prevencionista en seguridad y salud ocupacional trabaja desde la conciencia de la persona para mejorar. Porque decimos que, si la persona tiene el conocimiento, tiene la conciencia y con la conciencia ya no vuelve a incurrir en los actos inseguros.

Entonces yo creo que desde la conciencia de las personas y trabajándolo es difícil porque una persona ya de 30, 40 años ya está formado su criterio. Ya está entablado en su persona el ser así porque ya lo normalizan.

Entonces abarcar temas como es la discriminación, no solamente discriminación de raza sino discriminación de género, equidad de género. Pero lo que es, lo que era la violencia, porque no solamente la violencia física sino la verbal que uno recibe.

Porque hay veces que piensan que eso es un juego o un coqueteo. Ah no, pero si, se lo dije en broma. Siempre está. Pero por qué te lo tomas tan en serio si es en broma lo que te acabo de decir. es decir, siempre está eso en el que ellos creen, bueno, que el hombre que tiene esa mentalidad cree que es un juego.

Y para la persona que los recibe no es un juego, o sea, es algo serio. Y no solamente porque siempre está la susceptibilidad de la mujer por todo lo que se ve y se vive hoy en día, por todos los feminicidios, por todas las violaciones, todo eso afecta en el estado de alerta de uno.

Entonces, a cualquier comentario también uno está como que es una alarma, es una alarma y para ello es un juego.

Que tiene esa mentalidad, cree que es un juego y para la persona que los recibe no es un juego, es algo serio y no solamente porque siempre está la susceptibilidad de la mujer por todo lo que se ve y se vive hoy en día, por todos los feminicidios, por todas las violaciones, todo eso afecta en el estado de alerta de uno, entonces a cualquier comentario también uno está como que es un alarma, es un alarma y para ello es un juego, pero para uno y uno se molesta o le dice lo enfrenta a la persona, mirad no me gustó esto porque este es así, este es así y creo que estoy molestada, si es un juego te lo dije chiste, ya ya pasó y uno por no estar en choque, porque cuando uno trabaja tiene que llevarse de la mejor manera con sus colegas, entonces no puede estar peleando todo el tiempo, no puede estar atacándose entre uno y el otro y se va normalizando ese tipo de comentario y cada vez es más recurrente y más recurrente y como le decía para ellos es normal, pero si llegara a una concientización, llegara al conocimiento, ahí podría ser, mejorar, no se eliminaría por completo, porque empezar a hablar de estos temas a una persona que ya se formó, ya es difícil que caro, se mejora, llega a una conciencia, pero dicen ahora con las leyes o con las normas o con lo que nos dijeron en la capacitación, ahora ya no se puede decir eso, lo dicen como obligación, como una obligación, pero en cambio sí es desde niños ya lo van formando de su conciencia de que realmente es malo hacer ese tipo de comentarios o ese tipo de cosas o incomodar a una persona, porque también hay veces de que no falta el colega o alguien que se apega demasiado o lo pone incómodo a uno porque es el espacio personal que uno debe tener y

hay veces que se apegan demasiado y eso igual es parte de la cosa laboral y eso no lo entiende porque no saben los límites.

**Entrevistador:** Eso sería todo ingeniera, Muchas Gracias

Entrevistada: ¿Sí?, bueno de nada, muchas gracias a ustedes

### **Entrevista 5**

**Entrevistador:** Buenas noches, Ingeniera. ¿Cuál es su nombre?

**Entrevistada:** Buenas noches. Mi nombre es Luciana Andrea Zabala Menchaca.

**Entrevistador:** Actualmente, ¿qué cargo ocupa o qué está ejerciendo?

**Entrevistada:** Bueno, actualmente, yo soy supervisora de ejecución de proyectos de pozos petroleros en la ciudad de Yacuiba.

**Entrevistador:** Ya, continuamos con la entrevista. Como primera pregunta, dice **¿Qué experiencia personal ha tenido respecto a la discriminación de género en el campo de la industria o en la cual usted ahorita se está desempeñando?**

**Entrevistada:** Bueno, la verdad, yo he tenido mala experiencia en el ámbito laboral. Es una empresa en la cual yo trabajaba y, bueno, me menospreciaban por el hecho de ser mujer, en la cual ya exigía un trato a gusto en mi ambiente laboral, ya que tenía un cargo importante de supervisora. Casi no me toman en serio a la hora de hacer alguna ejecución del proyecto.

**Entrevistador:** ¿Usted como mujer ha notado alguna diferencia de trato o oportunidades laborales en la cual ha desempeñado o ha tenido con el género opuesto?

**Entrevistada:** Bueno, en la empresa donde yo trabajaba, existían algunas diferencias de parte de los hombres, porque en el momento de realizar algún proyecto en equipo, no me tomaba mucho en cuenta, porque para ella mi opinión no era de buen interés.

**Entrevistador:** **¿Cómo crees que la discriminación de género ha afectado a otras mujeres dentro de los ámbitos laborales de todas las industrias?**

**Entrevistada:** Bueno, a lo que yo pienso debe ser por su nacionalidad, por su edad, también por su discapacidad o muchas veces por su físico, ya que las mujeres hoy en día enfrentan grandes desventajas en el mundo del trabajo. También a las mujeres les pagan menos que a los hombres, incluso, si hacen lo mismo. Así sea el mismo proyecto entre equipos.

**Entrevistador:** **¿Cuál ha sido o ha considerado la principal causa de la sobre representación de las mujeres dentro de los roles de las industrias?**

**Entrevistada:** Bueno, debido a que hay más egresadas capacitadas en el área de trabajo, igual que el hombre y puede percibir menos sueldo pese a que está mejor o igualmente preparado.

**Entrevistador:** **¿Qué papel usted cree que juegan los estereotipos de hombres y mujeres dentro del entorno laboral? ¿En su criterio?**

**Entrevistada:** Bueno, puede ser, ¿no? Pues los estereotipos hacen que la mujer sea discriminada, pese a que es muy cualitativa. También puede causar daños psicológicos, morales, hasta incluso físicos dentro de las mujeres, en la cual tenga algunas capacidades para desempeñar en el ámbito técnico en el que se ocupe.



**Entrevistador:** Según su opinión, **¿Qué medidas tomarías para eliminar la discriminación de género en el ámbito laboral de las industrias?**

**Entrevistada:** Yo pienso que sería bueno dar capacitaciones igualitarias dentro de las industrias para que así se den cuenta que no existe mucha diferencia entre hombres y mujeres, ya que en la cual no se puede observar que dentro del área laboral nosotras las mujeres podemos desenvolvernoss de igual manera que los hombres.

**Entrevistador:** **¿Cuál crees que será el justificado o perjuicio inconsciente en el proceso de contratación que puede dar lugar a la exclusión de mujeres dentro de los roles de las industrias?**

**Entrevistada:** En mi punto de vista, en este caso, lo primero que se puede observar es que antes de tener un contrato, observan bastante la hoja de vida. Eso es muy importante para ello. Y bueno, saber y tener la suficiente capacitación en muchas áreas laborales, ya que para una empresa es muy importante, sobre todo que la mujer tenga conocimiento de muchas cosas en el área laboral. En caso contrario, es muy difícil que logre ser contratada aún teniendo mucha experiencia.

**Entrevistador:** **¿Sus habilidades y calificaciones algunas veces fueron evaluadas de forma correcta dentro del proceso de contratación en la que usted ha ejercido?**

**Entrevistada:** Bueno, en algunas empresas, la verdad, me han dejado con la espera de ser contratada, ya que aún así, mostrando las capacidades o habilidades que yo he tenido, hicieron que fuera el tiempo porque la verdad no me llamaron y en muchas oportunidades no se daba esa oportunidad de que ellos puedan leer bien mi hoja de vida, porque al verme no más que era

mujer, trataron de humillarme o tratar de no tomarme en cuenta, porque pensaron que yo no tenía esas suficientes habilidades para el manejo dentro de una empresa.

**Entrevistador:** Muchas gracias, ingeniería. Eso fue todo, hasta luego.

**Entrevistada:** De nada, hasta luego.

### **Entrevista 6**

**Entrevistador:** ¿cuál es tu nombre completo, trabajo, lugar?

**Entrevistada:** Yo soy Romero Vilca. Yo soy Romero Vilca ahorita mismo soy auxiliar administrativo en el área de laboratorio de eléctrica. Sí. Y estudió en la carrera de ingeniería eléctrica.

**Entrevistador:** empezando con la primera pregunta, te voy a decir que **¿Qué experiencias personales ha tenido con respecto a la discriminación de género? en el campo técnico, industrial, en tu área laboral?**

**Entrevistada:** Talleres de instalaciones eléctricas hacia Sembicruz. Sí. Ellos van al área de, vamos, hacia Sembicruz, Barones. Entonces, como laboratorio nosotros participamos en conjunto. Yo soy mujer. Sí. Y en ese entonces, yo cuando quería participar, porque la verdad era de mi interés poder participar, no solamente por la experiencia de poder enseñar a las personas, sino que también sé que voy a constar de un certificado por la participación en el voluntariado. Me dijeron que yo no podía participar porque era mujer, por el hecho de que estábamos yendo al centro de reclusorio para adolescentes y querían evitarse de que si hubiera algún percance o algo que pase hacia mi persona, más que todo por y bueno, yo sí entiendo esa parte, porque esa va a guardar mi seguridad, vamos a

ponerlo así. Sí. Sin embargo, para mí fue como algo que me bajó un poco. Simplemente porque era mujer, no podía participar.

**Entrevistador:** Sí. Y, ¿Cómo crees que este tipo de discriminación de género afectaría a otras mujeres en el lugar de trabajo?

Entrevistada: Eh, de hecho, desde mi punto de vista y opinión, siento que es más la capacidad que tiene la persona para poder sobresalir, que un poco yendo al lado de la discriminación en sí como tal.

Yo aprenderé a salir de mi zona de confort, que es un poco estar un poco más en el área adolescente y de todas esas cosas, a tratar de hacerme escuchar un poco más para que puedan darme también relevancia a mis tipos de conocimientos que tengo. .

Obviamente que si yo no estoy preparado, sea hombre o mujer, no van a tomar en serio la opinión técnica que yo tenga. Y lo mismo pienso que debe pasar en todas las áreas.

Afortunadamente yo todavía no me he tropezado con un tipo de situación donde prácticamente por cierto no tengo la capacidad. Ser mujer no me deja hacer ese tipo de trabajos, nada que la que ya había tenido.

**Entrevistador:** Continuando con el siguiente punto, ¿Cómo o cuál considerarías que es la principal causa de la sobre presentación de las mujeres en los roles industriales dentro de tu trabajo?

**Entrevistada:** Bueno, yo he visto, y aún yo puedo decir de experiencia propia, ¿no? Las mujeres somos un poco más idas hacia el área de tratar con las personas.

Es decir, no sé, tiene un nombre técnico, pero no me acuerdo ahorita. ¿Relaciones? Sí, relaciones sociales. Ajá, más o menos así. Sí.

Y también, claro, o sea, los hombres son idos más a las partes prácticas, técnicas, estar juzgados, estar ganando esas cosas.

En mi área he visto que la mayoría de las mujeres se dedican al tema de proyectos de energías renovables, pero a la planificación.

Y lo mismo para el diseño y lo mismo para X tipos de áreas. Mientras que los hombres son más ido a planta, mantenimiento, a todas esas cosas.

Y hasta yo he visto ese punto de enfoque de parte de todos mis compañeros con los que me he cruzado dentro de mi carrera. De mí también, obviamente que el área que yo a mí me gustaría entrar es a la de protecciones. Es un área práctica, técnica.

**Entrevistador:** Y en este tipo de aspecto, **¿cuál crees que sería un sesgo o prejuicio que podría, o sea, inconscientemente?**

**Entrevistada:** un hombre no hay problema de que ellos, digamos, se cuelguen de ahí. Desde un fierro, vamos a ponerlo así, para poder hacer mantenimiento.

Eso es cierto tipo de cosas que siento que si yo llegaría a toparme, si es que me fuera a postular hacia algún tipo de trabajo, ya sea para mantenimiento, para construcción de líneas, que son subirte a bastantes alturas, y que en su mayoría, y digo, si no es todo, son hombres los que están haciendo ese tipo de trabajo y muy pocas mujeres.

Claro que también va de las partes de intereses. A mí también, por ejemplo, soy muy miedosa en parte de las alturas, entonces tampoco me animaría a postular.

**Entrevistador:** **¿Durante tu proceso de contratación o para algún puesto que hayas querido aplicar?** No, a ponerle que sí.

**Entrevistada:** Aunque, ciertamente en el área donde yo estaba, en su entonces cuando me contrataron, sé que lo hicieron porque necesitaba y se requería una mujer en mi área.

Y de las pocas mujeres que hay en mi carrera, soy yo. Entonces, a mí fue donde me ofrecieron el puesto, porque yo entré a la promenade y todo eso.

Entonces, sí, ahí fue como que sabía de todos mis compañeros que también había varios que querían postular a mi puesto. Y sinceramente, sí, pero yo pienso que hasta algunos mejores me han debido quedar fuera solamente porque me dio una preferencia a mí por ser mujer. Entonces, ¿tal vez lo ves más de este lado? De que viene, de que sí o sí.

**Entrevistador:** Bueno, pues eso es todo a la entrevista. Muchas gracias por tu tiempo.

Gracias por compartir tu información.

### **Entrevista 7**

**Entrevistador:** Bueno, pues empecemos, me puede decir su nombre porfavor

Entrevistada: Mi nombre es Angela Claudi kakegawa callahuara

**Entrevistador:** ¿Cuál es su cargo o profesión?

Entrevistada: Yo soy ingeniera de sistemas, actualmente estoy como docente aquí en la Universidad de Utepsa y por fuera estoy con mi propio emprendimiento en tema de una consultora en tema de desarrollo de software.

**Entrevistador:** ¿Qué experiencia ha tenido personales que he tenido con respecto a la discriminación en cuanto a mito técnico en su área?

Entrevistada: Bueno, he estado trabajando casi durante 13 años en el Instituto Volvenda Cómo es Exterior como Jefe de Sistemas, realmente en esa institución no he visto ningún tipo de discriminación, de hecho eran más mujeres que varones en cargos jerárquicos bien altos, en la ingeniería.

Por ese lado podría decir que no sin embargo he notado que en otras empresas sí hay esta brecha entre el masculino y el femenino, especialmente en esta área que es la parte de sistemas que tiene mi cargo.

Hay más hombres que mujeres en los cargos administrativos son altos

**Entrevistador: ¿Sus habilidades y calificaciones fueron evaluadas de manera justa?**

Entrevistada: Bueno sí, yo he notado que sí, al menos en la institución que he trabajado, sí he notado que sí se han evaluado al igual que los compañeros varones.

**Entrevistador: ¿Han notado alguna diferencia en el trato en cuanto a las oportunidades laborales a diferencia de los colegas masculinos?**

Entrevistada: Siempre no, el tema de un poco de machismo, tal vez en tema de que a las mujeres no nos notan, tal vez que son las personas un poco más débiles, tal vez no tanto con el hecho de discriminar, tal vez a veces con el tema de proteger.

También se puede ver. Sin embargo, se ha notado también algunas falencias en el tema de las oportunidades. A veces siempre le dan algunas oportunidades más a los varones porque piensan que ellos tienen más habilidades que las mujeres.

Sin embargo, si uno demuestra que tienen las mismas habilidades, también las oportunidades llegan.

**Entrevistador: ¿Cómo cree que la discriminación de género afecta a las mujeres en el lugar de trabajo?**

Bueno, hace que las mujeres tengan inseguridad, tal vez se sienten también intimidadas. de no decir sus ideas, de no expresar lo que sienten justamente por ese hecho y bueno y no dan a conocer sus habilidades, no les dan esas oportunidades también.

**Entrevistador: ¿Qué papel juegan los estereotipos en el género en cuanto a la percepción y tratamiento de las mujeres en el área, que estereotipos usted ha escuchado que usted se ha percatado?**

Entrevistada: Justamente este sesgo que le hace a un lado a las mujeres justamente como que la falta de oportunidades y la falta también de dar a poner en práctica las habilidades que ellas mismos pueden tener, entonces este sesgo que existe entre prototipos impide que eso se puede visualizar de una mejor manera y aprovechar también la empresa.

**Entrevistador: ¿Cuál considera que es la principal causa para la subrepresentación de las mujeres en una empresa?**

Entrevistada: La falta de oportunidades y la falta también de dar una mayor intención a las mujeres y cargos administrativos jerárquicos altos.

**Entrevistador: ¿Qué medidas tomaría para eliminar los temas de discriminación en cuanto a las mujeres?**

Entrevistada: Habría que quizá trabajar algunas políticas dentro de las organizaciones para evitar este tipo de discriminación que sean un poco más justas, que haya equidad de género y tal vez algunas capacitaciones también de conscientización dentro de la empresa para que haya un ambiente más armonioso donde se pueda trabajar de una manera casi igualatoria entre hombres y mujeres.

**Entrevistador: ¿Cuál cree que sería el sesgo o prejuicio inconsciente que puede dar un nombre a una mujer? (Ejemplificando)** Algunas veces por lo que teníamos en algunas entrevistas, algunos ingenieros decían que siempre se escapa el tipo documentario de por qué eres mujer, puedes hablar con el jefe y te va a creer o que va a ser caso.

**Entrevistador:** ¿Algún tipo de otro comentario que haya escuchado o que piensas?

Entrevistada: La verdad es bastante específico, ¿no? La mujer es tenemos el sexto sentido. uno como profesional, que tenga sus habilidades y lo demuestre dentro del trabajo también, porque si uno demuestra y ve, realmente eso marca la diferencia dentro de la organización, y no hace falta de que prefieres mujer sino porque tú tienes habilidades y te van a hacer caso, es de hacerse uno mismo como ganarse el respeto y salir adelante.

**Entrevistador:** De hacerse valer por sus habilidades.

Entrevistada: Exactamente.

**Entrevistador:** Eso sería todo ingeniera. Muchas gracias.

## **Entrevista 8**

**Entrevistador:** Buenos días ingeniera, ¿Cual es su nombre?

Entrevistada: Aide Flores Rodríguez.

**Entrevistador:** ¿Cuál es su cargo?

Entrevistada: Jefe de carrera de ingeniería y administración petrolera.

**Entrevistador:** ¿Qué experiencia personal ha tenido con respecto a la discriminación de género en el ámbito laboral?

Entrevistada: En todos los trabajos donde me he desempeñado, lejos de sentir discriminación, he visto bastante amabilidad por parte de las personas con las que he trabajado el coordinado. Tal vez en un inicio el problema que había no era la discriminación sino la falta de acondicionamiento de los espacios físicos para que nosotros podamos trabajar en ellos.



Viajar a campamento estaban pensados e ideados solamente para varones, entonces no había espacios disponibles como ser baños o duchas donde las mujeres puedan bañarse separadas de los varones. Pero por eso ninguno.

**Entrevistador: ¿Sus habilidades y calificaciones han sido evaluadas de manera justa al momento de optar por el puesto?**

**Entrevistada:** Sí, en todos los lugares donde me he presentado siempre he quedado seleccionada entre las personas que se han quedado a trabajar.

Creo que los lugares donde no he calificado o no he quedado yo han sido más por valencias más, pero en lo que es la parte técnica que por discriminación.

**Entrevistador: ¿Ha notado diferencias en el trato y oportunidades laborales entre los colegas masculinos y femeninos?**

**Entrevistada:** Últimamente no, tal vez en un inicio, pero era por lo mismo que recomiendo.

Cuando los espacios físicos no estaban adecuados para las mujeres, era bastante complicado tener personajes femeninos para mandar al campo.

Pero en la actualidad no.

**Entrevistador: ¿Cómo cree que la discriminación puede afectar a las mujeres en el ámbito laboral?**

**Entrevistada:** Creo que eso son tabús que muchas veces las mujeres nos generan, no creo que en la actualidad alguien lo discrimine a uno por ser género femenino o género masculino, sí pienso que discrimen además la capacidad que tenemos para desarrollar la actividad, entonces puede ser que el 100% capacitada puede ser y que eso sea un tabú para no desarrollar una actividad, pero no el género.

El hecho de creer que algunos lo están discriminando solo porque es mujer, no es más que todo por las habilidades, cuál considera que es la principal causa de su representación de las mujeres en el ámbito industrial.

Lo que pasa es que hace año había muy pocas mujeres que estudiaban las carreras stem, tal vez porque desde muy pequeñas les han inculcado que son más carreras para varones.

Entonces el que la mujer abra la mentalidad y el que se considere capaz de realizar estudios en estas áreas era lo que limitaba a que las mujeres puedan desempeñarse en las actividades.

En la actualidad hay carreras como ingeniería industrial, por ejemplo, que tienen más mujeres que varones estudiando. Entonces eso es un mito que ya se ha quitado.

Hay una gran cantidad de mujeres que son profesionales y que son muy competentes y que están ocupando cargos jerárquicos en las empresas que desarrollan el trabajo tan bien o mejor de lo que lo podría hacer un hombre. No es por género, es por capacidad y para mí en la actualidad es algo que todavía se está abriendo porque no todas las ingenierías están al mismo nivel de a poco, cada una de las ingenierías va a ir incursionando.

Bueno, las mujeres van a ir incursionando cada vez más para estudiar las carreras de ingeniería, pero en la actualidad no.

Obviamente no se ha dado, porque más es un tabú que tenemos que quitarnos las mujeres. El hecho de que no podamos estudiar la carrera, no.

**Entrevistador: ¿Cuál papel cree que juegan los estereotipos en la percepción y el trato con las mujeres?** Por lo que hablábamos con otros ingenieros es que por lo general hacían los típicos

comentarios de decir usted vaya a hablar con esa persona que porque es mujer puede convencerlo.

**Entrevistada:** Lo que pasa es que es, como le digo, el estereotipo está muy ligado a la mentalidad machista que había o que se había generado años atrás. No tanto. Me refiero a machista, que sea solamente el hombre el que piense que la misma mujer lo asumía y lo tomaba para normalizar. Ya lo normaliza en un momento determinado.

Entonces, más que un estereotipo, era una idea que se le inculcaba a la persona y crecía con esa idea y la mantenía. No para mí, Si un varón o una mujer va a hablar con algo de algo técnico y tiene la capacidad de demostrar que tiene una idea acertada a un criterio correcto, que su análisis es correcto, va a tener la misma influencia, sea hombre o mujer para tomar una decisión, entonces no es por estereotipo. No, no es por género.

Para mí es capacidad de habilidad que una persona puede con que una persona puede desempeñar sus labores.

**Entrevistador:** Muchas gracias ingeniería.

**Entrevistada:** Espero que haya sido de ayuda

## **Entrevista 9**

Entrevistada: Mayerlin Moreno Ventura

**Entrevistador:** ¿Qué experiencias personales has tenido con respecto a la discriminación de género en el campo técnico industrial en tu empresa?

Entrevistada: Bueno en el ámbito técnico e industrial la discriminación puede presentarse de diversas formas donde enfrentamos obstáculos para acceder a cargos superiores en comparación a nuestros colegas masculinos. A veces, también podemos experimentar un ambiente laboral donde nos menosprecian, se les ignora o se las excluye de conversaciones importantes.

**Entrevistador: ¿Has notado diferencias en el trato o las oportunidades laborales entre colegas masculinos y femeninos en roles técnicos?**

Entrevistada: Sí, se han observado diferencias en el trato y las oportunidades laborales entre colegas en lo que se conoce como en roles técnicos, a nosotras nos dan menos oportunidades de ascenso o de asumir algún rol de liderazgo en comparación de mis colegas masculinos.

**Entrevistador: ¿Cómo crees que la discriminación de género afecta a otras mujeres en el lugar de trabajo?**

Entrevistada: Frecuentemente la discriminación de género conduce a la inequidad salarial, donde las mujeres ganan menos que los hombres por realizar el mismo trabajo. Esto puede desmotivar y crear resentimiento en el lugar de trabajo, no solo afecta a las mujeres directamente, sino que también impacta negativamente en la moral.

**Entrevistador: ¿Cuál consideras que es la principal causa de la subrepresentación de mujeres en roles industriales dentro de tu empresa?**

Entrevistada: A veces, las mujeres podemos carecer de más capacitaciones y oportunidades que los hombres, lo que puede limitar nuestro progreso en nuestras carreras. Los roles pueden ser percibidos como exigentes en términos de horarios y trabajo físico, lo que puede ser un obstáculo para nosotras las mujeres que buscamos equilibrar nuestra vida laboral y personal.

**Entrevistador: ¿Qué papel juegan los estereotipos de género en la percepción y tratamiento de las mujeres en el entorno laboral técnico en tu criterio?**

Entrevistada: En el entorno técnico las mujeres podemos enfrentar obstáculos para ser tomadas en cuentas o para ser consideradas como líderes efectivas debido a estos estereotipos que nos asocian a la competencia y la autoridad con los hombres. Esto nos puede dificultar la colaboración y la participación equitativa. En ocasiones podemos ser objeto de discriminación o acoso, ya sea de manera explícita o sutil, debido a la creencia de que no pertenecemos a campos técnicos o que no somos capaces de desempeñarnos.

**Entrevistador: ¿Qué medidas tomarías para eliminar la discriminación de género en el ámbito técnico industrial?**

Entrevistada: Pues promover programas de educación sobre la igualdad de género desde edades tempranas hasta la educación superior. Esto puede incluir campañas en las escuelas, talleres en empresas y en las universidades. También ofrecer programas de trabajo, y horarios flexibles, para facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar, lo que puede ser especialmente beneficioso para nosotras las mujeres.

**Entrevistador: ¿Cuál crees que sería el sesgo o prejuicio inconsciente en el proceso de contratación que pueda estar excluyendo a las mujeres en los roles técnicos de las industrias?**

Entrevistada: Puede ser que algunas empresas laborales están dominadas por valores y normas que se alinean más con las preferencias y comportamientos masculinos. Esto puede hacer que las mujeres se sientan excluidas o menos valoradas en entornos laborales, lo que a su vez puede

disuadirles de postularse para diferentes cargos. durante las entrevistas, pueden evaluar de manera diferente a candidatos hombres y mujeres. Por ejemplo, se pueden hacer preguntas diferentes o se pueden valorar de manera desigual las habilidades o logros.

**Entrevistador: ¿Tus habilidades y calificaciones fueron evaluadas de manera justa durante el proceso de contratación para el puesto al que aplicaste?**

Entrevistada: No todas mis habilidades han sido tomadas en cuentas y no fueron tomadas de manera justa pero aún así pude demostrar mis habilidades y capacidad para obtener el puesto que postulé para el área de mantenimiento de equipo industrial.

### **Codificación**

#### **1. Experiencias Personales con Discriminación de Género:**

Varios entrevistados mencionan experiencias negativas relacionadas con la discriminación de género en el ámbito laboral, incluyendo envidia, bullying y trato crítico hacia su persona.

#### **2. Trato y Oportunidades Laborales entre Géneros:**

Se perciben diferencias en el trato y las oportunidades laborales entre colegas masculinos y femeninos, influenciadas por factores externos que afectan completamente a las mujeres, como relaciones familiares y económicas.

#### **3. Impacto de la Discriminación en Otras Mujeres:**

La discriminación afecta negativamente a otras mujeres en el trabajo, generando problemas de autoestima y maltrato psicológico o verbal.

#### **4. Causas de la Subrepresentación de Mujeres en Roles Industriales:**

Se sugiere que la subrepresentación se debe a estereotipos de género arraigados y la falta de reconocimiento del potencial de las mujeres en roles de liderazgo que también esto causa un bajo autoestima a otras mujeres que quisieran seguir los mismos pasos.

5. Papel de los Estereotipos de Género:

Los estereotipos influyen en la percepción y tratamiento de las mujeres en el entorno laboral, aunque se destaca el valor de las habilidades por encima de los prejuicios de género.

6. Medidas para Eliminar la Discriminación de Género:

Se proponen medidas como charlas y grupos de trabajo para la difusión del mensaje en contra la discriminación entre géneros y la implementación de normativas para eliminar la discriminación dentro de la industria para que así haya más oportunidad de trabajos para las mujeres.

7. Sesgo en el Proceso de Contratación:

Existe un sesgo en el proceso de contratación, influenciado por relaciones personales y prejuicios inconscientes, que limita la inclusión de mujeres en roles técnicos.

8. Evaluación Justa de Habilidades y Calificaciones:

Se destaca la importancia de una evaluación justa basada en habilidades y calificaciones, conocimiento aunque persisten barreras como el machismo y la falta de oportunidades.

**Análisis y resultado**

Después de analizar la información recopilada, es evidente que la discriminación de género en el campo técnico-industrial es una realidad significativa que afecta profundamente a las mujeres. Esta discriminación tiene consecuencias psicológicas perjudiciales para las mujeres que ocupan roles en estas industrias y también tiene un impacto negativo en las propias empresas. La mayoría de las experiencias documentadas revelan la persistencia de estereotipos arraigados y la presencia de influencias externas que limitan severamente las oportunidades laborales para las mujeres en este sector que hasta suelen ser dañadas por los malos tratos que reciben.

Estas barreras afectan significativamente la capacidad de las mujeres para postularse a puestos en las industrias, generando un impacto negativo en su autoestima y en su confianza para desempeñarse eficazmente en sus roles laborales. Además, esta discriminación tiene un impacto considerable en el bienestar psicológico de las mujeres, lo que resulta en una sensación de no estar lo suficientemente preparadas para ser contratadas.

En resumen, los resultados sugieren la necesidad de acciones para crear un ambiente laboral más tranquilo, inclusivo y equitativo en el campo técnico industrial para las mujeres, donde las mujeres puedan desarrollarse sin ningún temor a la discriminación y exclusión. Esto implica cambios en la percepción, eliminación de estereotipos y promoción de la igualdad de oportunidades en las industrias para que más mujeres tengan el atrevimiento de desempeñarse de forma más libre en este tipo de trabajo dentro de las industrias.



## Conclusiones

En conclusión, el análisis exhaustivo de la situación laboral de las mujeres en Bolivia revela inequidades significativas en términos de brechas salariales, segregación ocupacional y limitado acceso a roles de liderazgo. Estas disparidades reflejan desafíos estructurales arraigados en el panorama laboral del país, afectando de manera negativa la autonomía económica y el bienestar de las mujeres trabajadoras. Es necesario continuar evaluando y examinando estas cuestiones para comprender mejor sus causas subyacentes y desarrollar estrategias efectivas para abordarlas en el futuro.

En el marco de nuestra investigación sobre la discriminación de género en la industria técnica de Santa Cruz, hemos llevado a cabo una serie de encuestas y entrevistas para evaluar diversos aspectos relacionados con este tema. A continuación, presentamos los hallazgos clave y conclusiones derivadas de este proyecto de avance:

- Evaluar el nivel de discriminación de género percibida por las mujeres en roles técnicos:  
Las experiencias compartidas por las mujeres en nuestra investigación revelan la persistencia de la discriminación de género en la industria técnica de Santa Cruz. Esta discriminación se manifiesta en estereotipos arraigados y prácticas discriminatorias que impactan negativamente en la igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional de las mujeres en estos roles.
- Analizar el impacto de la discriminación de género en la salud mental de las mujeres:  
Nuestros hallazgos indican que la discriminación de género está relacionada con niveles más altos de estrés, ansiedad o depresión entre las mujeres en roles técnicos. Esto subraya

la importancia de abordar no solo las repercusiones laborales, sino también las consecuencias en la salud mental de las trabajadoras afectadas.

- Documentar los datos obtenidos de las entrevistas durante la investigación: A través de las entrevistas realizadas, hemos recopilado una documentación detallada de las experiencias, percepciones y desafíos que enfrentan las mujeres en roles técnicos en la industria de Santa Cruz. Estos datos son esenciales para comprender la magnitud del problema y fundamentar futuras acciones y políticas orientadas a eliminar la discriminación.
- Determinar el efecto de la discriminación de género en el bienestar laboral: La discriminación de género afecta la satisfacción laboral, la moral y el sentido de pertenencia de las mujeres en la industria técnica de Santa Cruz. Estos efectos adversos resaltan la necesidad de abordar la discriminación de género de manera integral para garantizar un ambiente laboral saludable y productivo.
- Conocer las barreras que enfrentan las mujeres en roles técnicos para el desarrollo profesional: Identificamos obstáculos como la falta de oportunidades de ascenso, acceso limitado a redes profesionales o sesgos de género en la asignación de proyectos, que impiden el avance profesional de las mujeres en la industria técnica. Estos hallazgos resaltan la importancia de eliminar estas barreras y promover la igualdad de oportunidades.
- Identificar las estrategias de afrontamiento propuestas por las personas entrevistadas: Las estrategias propuestas por las entrevistadas y la identificación de barreras específicas brindan orientación para implementar programas de apoyo y capacitación que promuevan el desarrollo profesional y la resiliencia frente a la discriminación de género.

En conjunto, estos hallazgos y conclusiones destacan la urgencia de tomar medidas concretas para abordar la discriminación de género en la industria técnica de Santa Cruz y crear un ambiente laboral más inclusivo y equitativo para todas las personas.

## Referencias

Bolivia Emprende. (2022, July 21). *WEF: Informe Global de Brecha de Género 2022*. Bolivia

Emprende. Retrieved March 18, 2024, from

<https://boliviaemprende.com/publicaciones/wef-informe-global-de-brecha-de-genero-2022>

*Bolivia | Observatorio de Igualdad de Género*. (n.d.). Observatorio de Igualdad de Género.

Retrieved March 18, 2024, from <https://oig.cepal.org/es/paises/bolivia>

Cahuaza, P. B. (n.d.). *LA MUJER OCUPA SOLO EL 35% DE LA PLANILLA EN EMPRESAS*

*EN BOLIVIA*. Retrieved Abril 17, 2023, from

<https://unifranz.edu.bo/blog/la-mujer-ocupa-solo-el-35-de-la-planilla-en-empresas-en-bolivia/>

© Campaña Boliviana por el Derecho a la Educación. (2021, Septiembre 13). Mujeres:

Educación Técnica Tecnológica en Bolivia. *EQUIDAD DE GÉNERO*., 8-9.

<https://mirador.org.bo/wp-content/uploads/2021/03/REVISTA%20MUJERES%20EDUCACION%20TECNICA%20TECNOLOGICA%20EN%20BOLIVIA.pdf>

Ceadl. (2016, 10 18). *Situacion de mujeres en Bolivia: precariedad y deterioro laboral*. Ceadl.

Retrieved 03 25, 2024, from

<https://cedla.org/obess/situacion-de-mujeres-en-bolivia-precariadad-y-deterioro-laboral/>

-*Disposiciones Especiales para el Trabajo de Mujeres*. (n.d.). Mi Trabajo Bolivia. Retrieved March 18, 2024, from

<https://mitrabajobolivia.com/disposiciones-especiales-para-el-trabajo-de-mujeres/>

ELIZABETH PINEDA SALAZAR. (2006). In *ESTUDIO JURIDICO ACERCA DE LA DISCRIMINACION DE LA MUJER EN EL AREA LABORAL* (p. 78).

[http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04\\_5805.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_5805.pdf)

Fundación Iguales. (2021). *Mujeres empleo y empresas en Bolivia*. Fundacion iguales. Retrieved 03 25, 2024, from

<https://www.bing.com/ck/a?!&&p=27c7431110489358JmltdHM9MTcxMTQ5NzYwMCZpZ3VpZD0zMDIhNjIxNS0yMjViLTY0M2QtMjlmMS03NjAxMjNiNjY1YzdmaW5zaWQ9NTE4Mw&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=309a6215-225b-643d-29f1-760123b665c7&psq=fundacion+iguales+bolivia+mujeres%2c+empleo+y+emp>

- LABAN, E. R. (2021). In *DETERMINANTES SOCIOECONOMICOS DEL DESEMPLEO EN LA POBLACION JUVENIL EN LA REGIONAL PIURA AL 2018* (pp. 50-53).

*Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer*. (n.d.). Observatorio de Igualdad de Género. Retrieved March 18, 2024, from

[https://oig.cepal.org/sites/default/files/2000\\_leyigualdadopor\\_hnd.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2000_leyigualdadopor_hnd.pdf)

*LEY INTEGRAL PARA GARANTIZAR A LAS MUJERES UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA*. (n.d.). Nos hace un país que avanza hacia la equidad. Retrieved March 18, 2024, from

[https://comunicacion.gob.bo/sites/default/files/dale\\_vida\\_a\\_tus\\_derechos/archivos/LEY%20348%20ACTUALIZACION%202018%20WEB.pdf](https://comunicacion.gob.bo/sites/default/files/dale_vida_a_tus_derechos/archivos/LEY%20348%20ACTUALIZACION%202018%20WEB.pdf)

*NIVELES DE INGRESO SALARIAL EN MUJERES EN EL MERCADO BOLIVIANO*. (2002).

Wikipedia. Retrieved March 21, 2024, from

[https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/23265/TD-1776.pdf?sequence=1  
&isAllowed=y](https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/23265/TD-1776.pdf?sequence=1&isAllowed=y)