

Sexismo y justificación del sistema de género: factores de decisión de las mujeres para rechazar promociones laborales

Roxana María Espinoza Ornelas,
Bertha Musi Lechuga,
José Alonso Olivas Ávila,
Gerardo Ochoa Meza

Resumen *Abstract*

Diversos factores que contribuyen a evitar el avance de las mujeres hacia niveles superiores en las organizaciones pueden ser determinantes en su decisión para permanecer en puestos de baja jerarquía. En este estudio correlacional identificamos si el sexismo y la justificación del sistema de géneros están relacionados con la probabilidad de que las mujeres acepten o no promociones laborales, si esto significa tener mejor posición que sus parejas. Participaron 205 mujeres trabajadoras de entre 18 y 57 años de edad. Se revela que el sexismo, la justificación del sistema de géneros y la autoestima tienen relación negativa

Several factors that contribute to preventing the advancement of women towards higher levels in organizations can be decisive in their decision to remain in low hierarchy positions. In this correlational study we identify whether sexism and the gender justification system are related to the probability that women accept or not a job promotion, if this means having a better position than their partners. Participants were 205 women workers between 18 and 57 years old. It is revealed that sexism, the gender justification system and self-esteem are negatively related to the acceptance of job promotions. Women also believed that

ROXANA MARÍA ESPINOZA ORNELAS, BERTHA MUSI LECHUGA, JOSÉ ALONSO OLIVAS ÁVILA, GERARDO OCHOA MESA, Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Ciudad Juárez.
Contacto: [roespino@uacj.mx]

Revista Intercontinental de Psicología y Educación, vol. 21, núm. 2, julio-diciembre 2019, pp. 71-92.
Fecha de recepción: 12 de febrero de 2019 | Fecha de aceptación: 18 de mayo de 2019.

con la aceptación de promociones laborales. Además, las mujeres creen que aceptar una promoción impacta negativamente la relación de pareja.

PALABRAS CLAVE

Mujeres trabajadoras, sexismo, justificación del sistema, promoción laboral, autoestima

accepting a promotion impacts negatively their partner relationship.

KEYWORDS

Working women, sexism, system justification, job promotion, self-esteem

Los cambios de las últimas décadas en relación con la posición jerárquica y económica que ocupan las mujeres en el mercado de trabajo han sido numerosos y trascendentes. Las sociedades occidentales han experimentado importantes avances respecto de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en distintos ámbitos (Cuadrado y Morales, 2007; Organización Internacional del Trabajo, 2007; Valenzuela y Reinecke, 2000). En algunos casos, los avances han sido notables y reales; sin embargo, no se trata de cambios sustantivos en la brecha de desigualdad que afecta a la mayoría de las mujeres, pues la discriminación laboral por razón de género persiste con más o menos fuerza en todos los países (Ortegón Melo y Ramos Valencia, 2015). Evidencia de ello es que las mujeres son más propensas al desempleo, perciben salarios más bajos en igualdad de condiciones de trabajo que los hombres y ocupan puestos directivos en una mínima cantidad, en comparación con ellos, lo que ocasiona que constituyan la gran mayoría de la clase trabajadora considerada como pobre (Pinargote, Guevara, Cabascango y Guerrero, 2017).

El concepto de *desigualdad laboral* entre hombres y mujeres se refiere a diferentes aspectos del mercado de trabajo, mientras que la *discriminación laboral* es ese fragmento de la desigualdad que no se puede explicar en función de un desempeño deficiente o de una participación menor en un puesto de trabajo, sino que sólo se explica en función del sexo de la persona que lo realiza (Prieto y Pérez, 2013). A pesar de que la

mujer constituye una parte importante de la fuerza de trabajo, el aumento en las tasas de participación femenina que se presenta actualmente no implica necesariamente que los mercados de trabajo estén evolucionando de manera positiva para las mujeres (Organización Internacional del Trabajo, 2007), ya que continúan presentándose conflictos y obstáculos que frenan el avance en los proyectos laborales de las mujeres y que incluso propician su retroceso (Burin, 2008). Prieto y Pérez (2013) señalan que no es el funcionamiento autónomo del mercado de trabajo el que crea las desigualdades laborales de género, sino la forma como se articulan las diferentes posiciones que ocupan hombres y mujeres en el sector laboral, así como también las posiciones o roles que ejercen en el ámbito de las relaciones sociales y domésticas, los cuales están condicionados por la idea de que los hombres son mejores que las mujeres, idea que continua prevaleciendo de forma generalizada (Díaz-Loving *et al.*, 2015).

A pesar de que las mujeres cada vez tienen más éxito en alcanzar puestos de liderazgo en las organizaciones, existen varios mecanismos que perpetúan los sesgos por género en las organizaciones. Díaz-Loving *et al.* (2015) han encontrado que las normas asociadas con la cultura tradicional, las cuales condicionan a las mujeres al ámbito doméstico, coexisten con la equidad y autoafirmación de las mujeres; sin embargo, las creencias sobre lo que caracteriza a las parejas tradicionales se asocian con el sexismo, destacando la posición que deben tener los hombres y las mujeres en la sociedad de acuerdo con esta ideología.

Entre los mecanismos que impiden el avance de las mujeres se puede destacar, por ejemplo, la subsistencia de ocupaciones dominadas por uno u otro sexo, factor que influye negativamente en los salarios de las mujeres (Hegewisch, Liepmann, Hayes y Hartmann, 2010; Ibáñez, 2008), dado que la tendencia a la segregación de las mujeres en establecimientos y ocupaciones de bajos salarios continúa persistiendo (Palacio y Simón, 2006). Otros ejemplos son el condicionamiento sociocultural, por medio de la ideología sexista (Glick y Fiske, 1996); la justificación del sistema de géneros, relacionada con la aceptación, y apoyo de los roles tradicionales (Jost y Banaji, 1994), que señala que la gente tiende a apoyar cognitiva

e ideológicamente al sistema social existente, lo cual significa que los sistemas en los que se practica la desigualdad entre grupos e individuos con frecuencia son vistos como legítimos, justos e incluso necesarios. Un mecanismo que favorece la segregación de las mujeres aparecida recientemente, es la exigencia por parte de las empresas y la flexibilidad que debe tener el trabajador o trabajadora en todos los ámbitos, en especial, el tiempo extra que deben dedicar al desempeño del trabajo, situación que ha sido propiciada por la desregulación de la jornada laboral (Torns y Recio Cáceres, 2012) y que es característica del orden económico capitalista actual (Boltanski y Chiapello, 1999).

Como Godoy, Stecher y Díaz (2007) mencionan, la incorporación de las mujeres al mundo laboral ha contribuido a que aumenten sus grados de independencia personal, su autonomía económica y sus posibilidades de realización personal, lo que ha trastocado los roles tradicionalmente asignados a hombres y mujeres en el ámbito de la producción y la reproducción, respectivamente (*vid.* Díaz, Godoy y Stecher, 2005; Guzmán, Mauro y Araujo, 1999). En este sentido, Heilman (2001) ha señalado que los estereotipos de género son la base de prejuicios de género en el trabajo y la causa del trato discriminatorio de las mujeres en las organizaciones, lo que limita su movilidad ascendente. Dichos prejuicios y el apoyo a los estereotipos de género inducen a que las mismas mujeres eviten y/o presenten una falta de interés o motivación por ocupar cargos a nivel directivo (Hola y Todaro, 1992; Pratto, Stallworth, Sidanius y Siers, 1997), buscando con esto evitar ser penalizadas socialmente por ocupar puestos que generalmente son ocupados por hombres (Heilman, 2001).

Sin duda, la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo ha alterado los roles tradicionales de género, los cuales son apoyados por aquellas personas que aceptan y apoyan la ideología sexista, corriente de pensamiento que legitima que las mujeres sean un grupo de bajo estatus, en comparación con el alto estatus del grupo de los hombres, y supone que son incapaces de desempeñar cargos de liderazgo por el solo hecho de ser mujeres (Glick y Fiske, 1996, 2001; Jost y Kay, 2005). La ideología sexista es apoyada tanto por hombres, como por mujeres y

promueve la desigualdad de género, aunque las implicaciones discriminatorias de esta ideología no sean intencionales (Swim, Scott, Sechrist, Campbell, y Stangor, 2003). Más aun, la gente puede participar en un tratamiento sesgado de hombres y mujeres sin saber que mantienen creencias sexistas, incluso cuando activamente intentan suprimir tales puntos de vista (Banaji y Greenwald, 1994).

Entre las primeras aportaciones en el terreno de la psicología social en relación con el sexismo destaca la realizada por Allport (1954: 33), quien mencionó que “las mujeres son vistas como una especie totalmente diferente del hombre, generalmente una especie inferior”. Esas diferencias por sexo son distinciones imaginarias que justifican la discriminación. Swim y Hyers (2009: 2) brindan una definición de sexismo más acorde con las condiciones actuales como “actitudes, creencias y comportamientos individuales, prácticas organizacionales, institucionales y culturales, que bien reflejan evaluaciones negativas de las personas con base en su género o apoyo al estatus desigual de mujeres y hombres”.

Una de las teorías sobre sexismo más utilizada en la actualidad es la teoría del sexismo ambivalente, propuesta por Glick y Fiske (1996). Dicha teoría afirma que las relaciones entre los géneros están caracterizadas por la coexistencia de la dominación masculina en la sociedad y la interdependencia íntima, provocando la ambivalencia del sexismo en hostil y benévolo. Mientras que el sexismo hostil comunica claramente una antipatía hacia las mujeres y está asociado con evaluaciones desfavorables de mujeres que no siguen un rol tradicional (por ejemplo, profesionistas y empresarias; Glick, Diebold, Bailey-Werner y Zhu, 1997), el sexismo benévolo está asociado con sentimientos favorables hacia las mujeres que siguen un rol tradicional (como esposas y amas de casa). Este tipo de sexismo se caracteriza por tener las mismas creencias que el sexismo hostil sobre la inferioridad de las mujeres, pero se presenta en forma aparentemente positiva (Glick y Fiske, 1996; Glick *et al.*, 2000). Además, promete afecto y provisión a cambio de que las mujeres ratifiquen los roles tradicionales de género (Expósito, Herrera, Moya y Glick, 2010). El tono positivo con el que se presenta el sexismo benévolo hace que frecuentemente pase

inadvertido o no sea reconocido como una forma de sexismo; sin embargo, es tan dañino o más que el sexismo hostil claramente negativo, con la peculiaridad de que al no ser reconocido como sexismo, es más difícil de combatir (Barreto y Ellemers, 2005).

En suma pese a los avances en el tema de la igualdad de género y de ser parte del grupo que es el blanco de la discriminación de género, algunas mujeres apoyan las creencias sexistas, hostiles y benévolas (Barreto y Ellemers, 2005; Becker y Wagner, 2009; Glick *et al.* 2000; Frese, Moya y Megías, 2004; Kilianski y Rudman, 1998). Mientras que los hombres apoyan las creencias sexistas porque ellos se benefician al pertenecer al grupo privilegiado y quieren proteger su alto estatus (Becker, 2010), las mujeres que apoyan el sexismo, por el contrario, legitiman la permanencia de su grupo en la posición de bajo estatus y con esto ayudan a mantener y perpetuar la supremacía masculina. Como Glick *et al.* (2000) señalan, comportarse de acuerdo con los roles de género tradicionales es un intento de las mujeres de protegerse de la hostilidad masculina que, según sus creencias, sería generada por no apearse a los roles tradicionales de género.

A nuestro saber, son escasos los estudios que han analizado el posible papel explicativo que puede tener la decisión de las propias mujeres en su escasa participación en puestos de liderazgo dentro de las empresas y otras organizaciones (Pratto *et al.*, 1997). El objetivo de este estudio es identificar si el apoyo a creencias sexistas hostiles y benévolas, el grado en que justifican el sistema de géneros y la autoestima en las áreas de desempeño social y de apariencia personal, se relacionan con la probabilidad de aceptar una promoción laboral. Es decir, si son posibles factores que influyen en la decisión de las mujeres de no participar en promociones laborales dentro de sus empresas, favoreciendo con esto la participación inequitativa de las mujeres en los niveles jerárquicos más altos de las organizaciones, específicamente, en la decisión de empleadas de empresas maquiladoras de Ciudad Juárez de permanecer en puestos de baja jerarquía (Urquidi, Valencia, Zárate, y Huerta, 2012).

Método

PARTICIPANTES

Se contó con una muestra no probabilística de 205 mujeres trabajadoras de varias empresas establecidas en la frontera México-Estados Unidos. Sus edades están comprendidas entre los 18 y los 57 años con una media de $M = 27.66$. Respecto del estado civil, 114 de ellas manifestaron estar solteras y 91 casadas.

INSTRUMENTOS

Se diseñó una batería que contiene, en primer lugar, una viñeta con el fin de activar los prejuicios o creencias en relación con la aceptación de un puesto de mayor responsabilidad y salario por parte de una mujer casada, una lista de cotejo y los siguientes instrumentos:

- Consecuencias de aceptar la promoción. Este instrumento fue diseñado para evaluar la opinión de las participantes en relación con las probables consecuencias de la aceptación de la promoción descrita en la viñeta en: 1) la relación de pareja (afectaría mi relación) y/o 2) los sentimientos que despertaría en el marido (avergonzaría a mi marido). Consta de 7 ítems, entre los que se encuentran: *Es denigrante para un esposo que la esposa gane más que él*; *Si Rosa quiere mantener su relación de pareja, debe rechazar el puesto*, y *Si Rosa acepta el puesto, los amigos de Juan se burlarán de él*. Estos ítems se evalúan con una escala tipo Likert que va de *totalmente en desacuerdo* (0) a *totalmente de acuerdo* (5). La escala obtuvo un α de Cronbach de 0.77.
- Inventario de sexismo ambivalente. Este instrumento se utilizó para medir el sexismo hostil y el sexismo benévolo (ASI) en contra de las mujeres. Fue diseñado por Glick y Fiske (1996) y en este estudio

usamos la versión española de Expósito, Moya y Glick (1998). Está compuesto por 22 ítems que conforman dos subescalas de 11 ítems cada una, cuyo objetivo es la evaluación de los componentes del sexismo ambivalente. Todos los ítems se responden por medio de una escala tipo Likert con seis opciones de respuesta que oscilan entre 0 (*totalmente en desacuerdo*) y 5 (*totalmente de acuerdo*). Algunos de los ítems que miden sexismo benévolo son: *Muchas mujeres se caracterizan por una pureza que pocos hombres poseen* y *Las mujeres deben ser queridas y protegidas por los hombres*. Algunos de los ítems que miden sexismo hostil son: *La mayoría de las mujeres no aprecian completamente todo lo que los hombres hacen por ellas* y *Las mujeres se ofenden muy fácilmente*. La confiabilidad de este instrumento medida con α de Cronbach fue de 0.90 para sexismo en general, 0.83 para sexismo benévolo y de 0.87 para sexismo hostil.

- **Justificación del Sistema de Géneros.** Esta variable fue medida con un cuestionario diseñado por Jost y Kay (2005), cuya traducción hecha por los autores fue evaluada por un traductor profesional, haciendo la traducción inversa del español al inglés. Ésta cuenta con nueve declaraciones de opinión sobre el estado actual de las relaciones de género y la división de los roles sexuales. Los participantes indicaron la fuerza de su acuerdo o desacuerdo con cada uno de estos ítems en una escala de 6 puntos, que van de *totalmente en desacuerdo* (0) a *totalmente de acuerdo* (5). Ejemplos de ítems de esta escala son: *En general, las relaciones entre los hombres y las mujeres son justas* y *La división del trabajo en las familias generalmente funciona como debería*. El α de Cronbach fue de 0.60.
- **Autoestima.** Se utilizó la escala State Self-Esteem Scale-SSES (Heatherton y Polivy, 1991), donde se evalúa la autoestima-estado en tres dimensiones: desempeño o rendimiento, relaciones sociales y apariencia. Este instrumento fue traducido y evaluado por un traductor profesional y posteriormente se hizo la traducción inversa, del español al inglés, por otro traductor. Está conformada por 20 ítems que se responden en una escala tipo Likert que fluctúa entre *totalmente en desacuerdo* (0)

a *totalmente de acuerdo* (5). Ejemplos de ítems de esta escala son: *Me considero tan inteligente como los demás* y *Me preocupa lo que otros piensan de mí*. La confiabilidad de dicha escala en este estudio, de acuerdo con el α de Cronbach, es de 0.85.

La variable *¿Aceptarías tú el puesto?* fue medida con una pregunta única que se respondió por medio de una escala de seis opciones de respuesta, que va desde *con seguridad NO* (0) a *con seguridad SÍ* (5).

PROCEDIMIENTO

Los instrumentos se aplicaron en empresas maquiladoras de Ciudad Juárez, a empleadas de producción y administrativas que se encuentran desempeñando puestos desde nivel operativo hasta mandos medios. Se solicitó la participación voluntaria y previa autorización de los encargados del departamento de Recursos Humanos, quienes convinieron que las encuestas se aplicaran a la hora de la comida y en el comedor de las empresas, dado que el tiempo requerido para responder la batería fue de ocho minutos, aproximadamente. La mayoría de las empleadas a quienes se solicitó su colaboración accedieron a hacerlo, no sin antes asegurarles que todas las respuestas serían anónimas y que se tratarían con absoluta confidencialidad.

RESULTADOS

En primer lugar, se llevó a cabo un análisis factorial para determinar la pertinencia de los componentes del instrumento diseñado para detectar las creencias de las participantes respecto de las posibles consecuencias de que una mujer acepte una promoción laboral que la coloque salarialmente por encima de su esposo. El análisis extrajo dos componentes (tabla 1): consecuencias en la relación de pareja (cuatro ítems) y consecuencias en los sentimientos de vergüenza del esposo (tres ítems).

**Tabla 1. Matriz de componentes extraídos del instrumento
Consecuencias de aceptar la promoción.**

	Componentes	
	Relación F1	Avergonzar F2
1. Rosa no debe aceptar la promoción si Juan no está de acuerdo.	0.741	
2. Es denigrante para un hombre que su esposa gane más que él.		0.677
3. Si Rosa amara a su marido, hubiera rechazado el puesto de inmediato.	0.652	
4. Juan se sentirá devaluado si Rosa acepta el puesto.		0.878
5. Si Rosa acepta el puesto, los amigos de Juan se burlarán de él.		0.725
6. Si Rosa acepta el puesto, pronto querrá llevar los pantalones en la casa.	0.795	
7. Si Rosa quiere mantener su relación de pareja, debe rechazar el puesto.	0.823	

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

% de varianza: F1, 31.64; F2, 28.70.

Las respuestas de la pregunta clave del estudio, *¿Aceptarías tú el puesto si estuvieras en el lugar de Rosa?* fueron: *Con seguridad NO*, 9 (4.4%); *Es probable que NO*, 0 (0%); *Tal vez NO*, 22 (10.7%); *Tal vez sí*, 45 (22%); *Es muy probable que sí*, 12 (6.9%) y *Con seguridad sí*, 117 (57.1%).

Se encontró una gran cantidad de correlaciones significativas entre las variables contempladas (tabla 2). Respecto de la pregunta *aceptarías el puesto* y los dos tipos de sexismo, se encontró una correlación negativa; es decir, a mayor puntuación en los dos tipos de sexismo, menor puntuación (probabilidad) en aceptar la promoción (SH, $r = -0.32$, $p = 0.01$; SB, $r = -0.61$, $p = 0.01$). Asimismo, se encontró que a mayor puntuación en la variable *autoestima en el desempeño* (AE *desempeño*), menor puntuación en

aceptar la promoción ($r = -0.050$, $p = 0.01$). Además, *AE desempeño* correlacionó significativamente con *sexismo hostil* ($r = 0.81$, $p = 0.01$) y con *sexismo benévolo* ($r = 0.75$, $p = 0.01$).

Tabla 2. Correlaciones entre las variables consideradas.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Aceptarías el puesto	1								
2. Sexismo total	-0.53**	1							
3. Sexismo hostil	-0.32**	0.88**	1						
4. Sexismo Benévolo	-0.61**	0.86**	0.51**	1					
5. AE desempeño	-0.50**	0.90**	0.81**	0.75**	1				
6. AE social	0.25**	-0.30**	-0.23**	-0.30**	-0.23**	1			
7. AE apariencia			-0.15*			0.45**	1		
8. Just. del sistema de géneros	-0.20**	0.30**	0.29**	0.24**	0.30**			1	
9. Afectaría la relación	-0.42**	0.31**	0.19**	0.36**	0.26**	-0.31**			1
10. Avergonzaría a mi marido	-0.28**	0.48**	0.46**	0.37**	0.43**	-0.29**	-0.17*	0.17*	0.51**

* La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral).

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Se analizaron, también, las diferencias entre las medias de todas las variables en función del estado civil y puesto que ocupan (operativo, administrativo o mando medio) como factores de comparación. En ambos casos, los análisis fueron realizados por medio de un ANOVA con el SPSS, y en el caso de la comparación con el puesto como factor, se llevó a cabo un análisis *pos hoc* de comparaciones múltiples con el método de Bonferroni. Con la variable *estado civil* (tabla 3), los resultados más destacados indican que las solteras ($M = 4.13$) aceptarían la promoción en mayor me-

didada que las casadas ($M = 3.74$; $F(1, 204) = 3.92$, $p = 0.04$); en *autoestima en el desempeño*, las casadas ($M = 2.71$) obtuvieron una media significativamente mayor que las solteras ($M = 2.23$, $F = 9.39$, $p = 0.002$) y también medias significativamente mayores tanto en *sexismo hostil* (solteras $M = 2.11$, casadas $M = 2.47$, $F(1, 204) = 4.45$, $p = 0.03$), como en *sexismo benévolo* (solteras $M = 1.52$, casadas $M = 2.25$, $F(1, 204) = 22.99$, $p < 0.001$).

En cuanto al puesto que ocupan, encontramos que las mujeres en mandos medios, muestran menor grado de *sexismo hostil* ($F(1, 204) = 5.70$, $p < 0.01$) y *benévolo* [$F(1, 204) = 4.02$, $p = 0.01$] y también menor *autoestima en el desempeño* ($F(1, 204) = 5.33$, $p = 0.006$) que las mujeres que ocupan niveles operativo y administrativo.

Tabla 3. Comparación de medias de todas las variables por estado civil.

Variables	\bar{X} total	DS	Estado civil	Medias	F	Sig.
Autoestima desempeño	2.44	1.13	Solteras	2.23	9.39	0.00*
			Casadas	2.71		
Autoestima social	3.43	1.13	Solteras	3.51	1.60	0.20
			Casadas	3.31		
Autoestima apariencia	3.55	0.95	Solteras	3.53	0.06	0.80
			Casadas	3.56		
Justificación del sistema	2.76	0.77	Solteras	2.84	3.05	0.08
			Casadas	2.65		
Afectaría la relación	0.40	0.83	Solteras	0.27	6.97	0.01*
			Casadas	0.58		
			Solteras	0.90		
Avergonzaría a mi marido	1.01	1.08	Casadas	1.14	2.59	0.11
			Solteras	0.90		
¿Aceptarías tú el puesto?	3.96	1.38	Solteras	4.13	3.92	0.04*
			Casadas	3.74		

Sexismo hostil	2.27	1.21	Solteras	2.11	4.45	0.03*
			Casadas	2.47		
Sexismo benévolo	1.84	1.13	Solteras	1.52	22.99	0.00*
			Casadas	2.25		

*Diferencias entre medias estadísticamente significativas < 0.05

Discusión

En este estudio, se analizaron las relaciones entre algunas variables que supusimos podrían influir en la decisión de aceptar promociones laborales que coloquen a las mujeres en mejor posición jerárquica y económica que sus maridos, entre mujeres trabajadoras de la industria maquiladora de Ciudad Juárez. Para ello, se exploró si las creencias sexistas, hostiles y benévolas, así como el grado en que las mujeres justifican el sistema de géneros y la *autoestima estado* (AE) se relacionan con esa decisión.

Las medias sobre *sexismo hostil* ($M = 2.27$) y *sexismo benévolo* ($M = 1.84$) nos indican que las participantes de esta muestra apoyan más el SH que el SB. Como se esperaba, los niveles de ambos tipos de sexismo se correlacionaron negativamente con la posibilidad de aceptar una promoción; es decir, entre más sexistas, menos probable es que acepten la promoción. Esto significa que es probable que a las mujeres que aceptan y apoyan los roles tradicionales de género, característica inherente al sexismo, se les dificultaría aceptar tener una posición laboral más ventajosa que sus parejas (Glick y Fiske, 1996; Glick *et al.*, 2000), puesto que su rol es dedicarse a las labores domésticas y sociales dentro de la familia (Díez, Tarrón y Anguita *et al.*, 2009), y si tienen un puesto de responsabilidad, no podrían cumplir con dicho rol. Los roles de género, sustentados por las creencias estereotípicas, prescriben estándares específicos que demandan cumplirse y limitan a los hombres y las mujeres en el desarrollo de sus potencialidades al fungir como legitimadores de las dinámicas so-

ciales, favoreciendo así la desigualdad entre los géneros (González Rivera y Díaz-Loving, 2018).

Los resultados encontrados en la variable justificación del sistema de géneros son congruentes con la literatura, a mayor justificación del sistema, mayor sexismo, tanto hostil como benévolo (Jost y Kay, 2005), y menos probabilidad de aceptar el puesto.

Otro de los resultados que encontramos es la fuerte correlación entre *autoestima en el desempeño* y los dos tipos de sexismo. A mayor puntuación en *AE en el desempeño*, mayores puntuaciones en los dos tipos de sexismo; es decir, parece ser que entre más eficientes se sienten, más apoyan la ideología sexista. Esto podría indicar que creen que las “otras” mujeres no son eficientes en el puesto que ellas ocupan en este momento, o que las que se encuentran jerárquicamente arriba que ellas son mucho más eficientes; sin embargo, esto tendría que explorarse en otro estudio. Esta relación se vio corroborada con la comparación de medias por estado civil y por tipo de puesto; en ambos casos, entre mayor puntuación en *autoestima en el desempeño*, mayores puntuaciones en los dos tipos de sexismo. Un resultado no esperado es la correlación negativa entre *AE en el desempeño* y *aceptarías el puesto*; esto es, entre más eficientes se sienten, menos probabilidad existe de que acepten la promoción ($r = - 0.50$), o entre menos eficientes se sienten, mayor probabilidad de aceptar la promoción. Esto sugiere que es probable que, si se sienten eficientes en el puesto que tienen, no quieren arriesgarse a fracasar en un puesto de mayor responsabilidad, o creen que están más capacitadas que lo que su actual puesto requiere.

No sorprende que las mujeres casadas teman más que las solteras la consecuencia del deterioro de la relación, dado que tienen una relación estable que es probable que no quieran arriesgar; sobre todo porque obtuvieron puntuaciones más altas que las solteras en ambos tipos de sexismo (SH y SB), y esta ideología es considerada una de las creencias fundamentales en el mantenimiento de las desigualdades de género (Moya, 2004).

Otro resultado no esperado es que las mujeres que ocupan un puesto de mando medio en la muestra manifiestan significativamente menores

niveles de sexismo y menor autoestima en el desempeño que aquellas empleadas en los niveles operativo y administrativo, a pesar de que no existen diferencias en los otros tipos de autoestima (social y de apariencia), y tampoco en la posibilidad de aceptar la promoción. Probablemente este nivel medio se vea más competido entre hombres y mujeres que el operativo y el administrativo, lo que nos sugiere la pertinencia de un seguimiento con otra investigación.

A pesar de que la mayoría de las participantes (57.1%) manifestaron que sí aceptarían un puesto de mayor responsabilidad del que actualmente ocupan y de que mostraron relativamente bajos niveles de sexismo, las variables consideradas: *sexismo hostil* y *sexismo benévolo* y *justificación del sistema de géneros* mostraron tener una relación considerable con la decisión de aceptar una promoción laboral, si esto significa que estarán en mejor posición que sus parejas, sugiriendo la posibilidad de que este sistema de creencias esté influyendo de manera importante en el mantenimiento de la desigualdad entre hombres y mujeres en el área laboral.

Tabla 4. Comparación de medias de todas las variables por tipo de puesto.

Variables	Tipo de puesto	X	F	Sig.
Sexismo ambivalente total	Operativo- administrativo medio	2.18	6.41	0.002*
		1.94		
		0.95		
Sexismo hostil	Operativo- administrativo medio	2.39	5.70	0.004*
		2.17		
		0.99		
Sexismo benévolo	Operativo- administrativo medio	1.96	4.02	0.019*
		1.70		
		0.92		
Autoestima desempeño	Operativo- administrativo medio	2.57	5.33	0.006*
		2.33		
		1.32		
Autoestima social	Operativo- administrativo medio	3.36	0.61	0.545
		3.52		
		3.67		

Autoestima de apariencia	Operativo- administrativo medio	3.52 3.56 3.79	0.30	0.739
Justificación del Sistema	Operativo- administrativo medio	2.81 2.68 2.45	1.18	0.309
Afectaría la relación	Operativo- administrativo medio	0.46 0.34 0.00	1.46	0.233
Avergonzaría a mi marido	Operativo- administrativo medio	1.03 1.00 0.62	0.543	0.582
Aceptarías la promoción	Operativo- administrativo medio	3.83 4.24 3.87	1.83	0.162

*Diferencias entre medias estadísticamente significativas < 0.05

Los resultados de este estudio no pretenden ser concluyentes, dado que se trata de un estudio primordialmente correlacional; sin embargo, corroboran la necesidad de implementar programas que faciliten la reducción del sexismo de las mujeres hacia sí mismas y hacia otras mujeres y nos da pauta para seguir investigando más a fondo otras posibles causas que obstaculizan la participación equitativa de las mujeres en el área laboral. Siglos de opresión y apoyo a la desigualdad no son fáciles de cambiar; aún en la actualidad se siguen promoviendo los roles tradicionales de género como legítimos, naturales y deseables, sin embargo, no se puede negar que las mujeres son un recurso humano fundamental en el desarrollo social y económico de las naciones (Gutiérrez y Limas, 2008) y que su participación en las distintas áreas que tradicionalmente han sido consideradas como exclusivamente masculinas, en igualdad de condiciones, necesariamente contribuirá a mejorar el nivel de vida de las propias mujeres, de sus familias y de la población en general.

Referencias

- Allport, G. W. (1954). *The Nature of Prejudice*. Reading: Addison-Wesley.
- Banaji, M. y Greenwald, A. G. (1994). Implicit stereotyping and prejudice. En M. P. Zanna y J. M. Olson (eds.), *Ontario Symposium on Personality and Social psychology, vol. 7. The Psychology of Prejudice: The Ontario Symposium*, 7, 55-76. Nueva Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Barberá Heredia, E., Ramos, A., Sarrió, M. y Candela, C. (2002). Más allá del “techo de cristal” Diversidad de género. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 40, Madrid: Ministerio de Trabajo en Inmigración, 55-68.
- Barreto, M. y Ellemers, N. (2005). The burden of benevolent sexism: How it contributes to the maintenance of gender inequalities. *European Journal of Social Psychology*, 35. Países Bajos: Universidad de Leiden, 633-642.
- Becker, J. C. (2010). Why do women endorse hostile and benevolent sexism? The role of salient female subtypes and internalization of sexist contents. *Sex Roles*, 62. Washington: Springer, 453-467. doi: 10.1007/s11199-009-9707-4
- Becker, J. C., y Wagner, U. (2009). Doing gender differently—the interplay of strength of gender identification and content of gender identity in predicting women’s endorsement of sexist beliefs. *European Journal of Social Psychology*, 39. Nueva Jersey: Wiley, 487–508.
- Boltanski, L. y Chiapello, É. (1999): *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris: Gallimard.
- Burin, M. (1996). Una hipótesis de género: el techo de cristal en la carrera laboral. *Género, psicoanálisis y subjetividad*. Barcelona: Paidós, 361.
- (2008). Las “fronteras de cristal” en la carrera laboral de las mujeres. *Género, subjetividad y globalización. Anuario de Psicología*, 39. Barcelona: Universidad de Barcelona, 75-86.
- Cuadrado, I. y Morales, J. F., (2007). Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23. Madrid: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, 183-202.
- Chen, Z., Fiske, S. T. y Lee, T. L. (2009) Ambivalent sexism and power-related gender-role ideology in marriage. *Sex Roles*, 60. Nueva York: Springer, 765-778.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2005).
- Díaz, X., Godoy, L. y Stecher, A. (2005), *Significados del trabajo identidad y ciudadanía: La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible*. Santiago de Chile: CEM.

- Díaz-Loving, R., Saldívar, A., Armenta-Hurtarte, C., Reyes, N. E., López, F., Moreno, M. y Correa, F. E. (2015). Creencias y normas en México: Una actualización del estudio de las premisas psico-socio-culturales. *Psykhé*, 24 (2). Santiago: Escuela de Psicología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Pontificia Universidad Católica de Chile, 1-25.
- Díez Gutiérrez, E., Tarrón Bañuelos, E. y Anguita Martínez, R. (2009). Percepción de las mujeres sobre el “techo de cristal” en educación. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 23 (1). Zaragoza: Universidad de Murcia, 27-40.
- Epstein, G. F. y Bronzaft, A. L. (1972). Female freshment view their roles as women. *Journal of Marriage and the Family*, 34. Nueva Jersey: Wiley-Blackwell, 671-672.
- Expósito, F., Herrera, C., Moya, M. y Glick, P. (2010). Don't rock the boat: women's benevolent sexism predicts fears of marital violence. *Psychology of Women Quarterly*, 34. Nueva York: SAGE Publications, 36-42.
- Expósito, F., Moya, M. y Glick, P. (1998). Sexismo ambivalente: medición y correlatos. *Revista de Psicología Social*, 13 (2). Madrid: Fundación Infancia y Aprendizaje, 159-169.
- Frese, B., Moya, M. y Megías, J. L. (2004). social perception of rape: How rape myth acceptance modulates the influence of situational factors. *Journal of Interpersonal Violence*, 19. Nueva York: SAGE Publications, 143-161.
- Glick, P., Diebold, J., Bailey-Werner, B. y Zhu, L. (1997). The two faces of Adam: Ambivalent sexism and polarized attitudes toward women. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23 (12), 1323-1334 doi: org/10.1177/01461672972312009
- Glick, P. y Fiske, S. T. (1996). The ambivalent sexism inventory: differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70. Washington: American Psychological Association, 491-492.
- (1999). Differentiating hostile and benevolent beliefs about men. *Psychology of Women Quarterly*, 23. Nueva York: SAGE Publications, 519-537.
- Glick, P., Fiske, S. T., Mladinic, A., Saiz, J. L., Abrams, D., Masser, B... y López, L. (2000). Beyond prejudice as simple antipathy: hostile and benevolent sexism across cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79. Washington: American Psychological Association, 763-775 doi: 10.1037//0022-3514.79.5.763
- Godoy, L., Stecher, A. y Díaz, X. (2007). Trabajo e identidades: continuidades y rupturas en un contexto de flexibilización laboral en R. Guadarrama y J. L.

- Torres (coords.), Los significados del trabajo femenino en el mundo global. Barcelona: Anthropos.
- González Rivera, I. y Díaz-Loving, R. (2018). Predictores del Sexismo Ambivalente hacia los Hombres. *Acta de Investigación Psicológica*, 8 (3). Ciudad de México: Facultad de Psicología, 1-9. doi: <https://doi.org/10.22201/fpsi.20074719e.2018.3.05>
- Gutiérrez Casas, L. E. y Limas Hernández, M. (2008). Incorporación de la mujer al mercado de trabajo y desarrollo regional en Chihuahua. *Estudios Fronterizos*, 9 (18). Mexicali: Universidad Autónoma de Baja California, 39-70.
- Guzmán, V., Mauro, A. y Araujo, K. (1999). *Trayectorias laborales de mujeres. Cambios generacionales en el mercado de trabajo*. Santiago de Chile: Centro de Estudios de la Mujer.
- Hausmann, R., Tyson, L. D., Bekhouche, Y. y Zahidi, S. (2014). The Global Gender Gap Report 2014. *World Economic Forum*. Recuperado de <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014>
- Heatherton, T. F. y Polivy, J. (1991). Development and validation of a scale for measuring state self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 895-910. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/82118663.pdf>
- Hegewisch, A., Liepmann, H., Hayes, J. y Hartmann, H. (2010). Separate and not equal gender segregation in the labor market and the gender wage gap. *Briefing Paper c377*. Canadá: Institute for Women's Policy Research. Recuperado de <http://www.iwpr.org/publications/pubs/separate-and-not-equal-gender-segregation-in-the-labor-market-and-the-gender-wage-gap>
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57. Nueva Jersey: Wiley-Blackwell, 657-673.
- Hola, E. y Todaro, R. (1992). *Los mecanismos del poder. Hombres y mujeres en la empresa moderna*. Buenos Aires: Grupo Editorial Latinoamericano, 200.
- Ibáñez Pascual, M. (2008): La segregación ocupacional por sexo a examen: características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 123. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, 87-122.
- (2017). *Mujeres en mundos de hombres. La segregación ocupacional a través del estudio de casos*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2017). Recuperado de http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2017/enoe_ie/enoe_ie2017_02.pdf
- Jost, J. T. y Banaji, M. R. (1994). The role of stereotyping in system-justification and the production of false consciousness. *British Journal of Social Psychology*, 33

- (1), Nueva Jersey: Wiley-Blackwell, 1-27 doi.org/10.1111/j.2044-8309.1994.tb01008.x
- Jost, J. T. y Kay, A. C. (2005). Exposure to benevolent sexism and complementary gender stereotypes: Consequences for specific and diffuse forms of system justification. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88, Washington: American Psychological Association, 498–509. doi: 10.1037/0022-3514.88.3.498
- Pelham, B. W., Sheldon, O. y Sullivan, B. N. (2003). Social inequality and the reduction of ideological dissonance on behalf of the system: Evidence of enhanced system justification among the disadvantaged. *European Journal of Social Psychology*, 33, Mouton Publishers. Nueva Jersey: Wiley, 13-36.
- Kilianski, S. E. y Rudman, L. (1998). Wanting in both ways: do women approve of benevolent sexism? *Sex Roles*, 39. Nueva York: Plenum Publishing Corporation, 332-352. doi: 10.1023/A:1018814924402
- Mendoza Cota, J. E. y García Bermúdez, K. J. (2009). Discriminación salarial por género en México. *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, 40 (156). México: Universidad Nacional Autónoma de México, 77-99.
- Moya, M. (2004). Actitudes sexistas y nuevas formas de sexismo. En E. Barberá y I. Martínez-Benlloch (eds.), *Psicología y Género*. Madrid: Pearson, 271-294.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2012). *Poder, La mujer como motor de crecimiento e inclusión social: discurso por la directora Ejecutiva de la ONU Mujeres, Michelle Bachelet, en Lima*. Recuperado de <http://www.unwomen.org/es/news/stories/2012/10/power-women-as-drivers-of-growth-and-social-inclusion-speech-by-un-women-executive-director-mich>
- Organización Internacional del Trabajo (2007). *Tendencias mundiales del empleo de las mujeres. Resumen marzo de 2007*. Ginebra: Springer. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/spanish/employment/strat/download/getw07.pdf>
- (2017). Informe mundial sobre salarios 2016/2017: Desigualdades salariales en el lugar de trabajo. Recuperado de http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_541632/lang--es/index.htm
- Ortegón Melo, F. H. y Ramos Valencia, M. C. (2015). Ruta hacia la dignificación laboral de las madres comunitarias y sustitutas en Villavicencio. Colombia. *Estudios de Derecho*. 72 (160). Medellín: Universidad de Antioquia, 167-187 doi: 10.17533/udea.esde.v72n160a07
- Palacio, J. I. y H. Simón (2006). Segregación laboral y diferencias salariales por razón de sexo en España. *Estadística Española*, 183. Madrid: Instituto Nacional de Estadística, 493-524.

- Pinargote, L., Guevara, S., Cabascango, J. y Guerrero, W. (2017). Nuevas tendencias del mercado laboral femenino y la igualdad de género. *Revista Publicando*, 4, 11 (2). Quito: Corporación Educativa SER, 258-278.
- Pratto, F., Stallworth, L., Sidanius, J. y Siers, B. (1997). The gender gap in occupational role attainment: a social dominance approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72. Washington: American Psychological Association, 37-53.
- Prieto, P. y Pérez, S. (2013). Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normatividad social. *Revista Española de Investigación Social*, 141. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, 113-132 doi: 10.5477/cis/reis.141.113
- Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe (2010). Desarrollando mujeres empresarias: la necesidad de replantear políticas y programas de género en el desarrollo de PYMES. Caracas: Secretaría Permanente del SELA. Recuperado de <http://www.sela.org/media/268540/desarrollando-mujeres-empresarias-pymes.pdf>
- Swim, J. K. y Hyers, L. L. (2009). Sexism. En T. D. Nelson (ed.), *Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination*. Nueva York: Psychology Press, 407-430.
- Swim, J. K., Scott, E. D., Sechrist, G. B., Campbell, B. y Stangor, C. (2003). The role of intent and harm in judgments of prejudice and discrimination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84 (5), 944–959 doi.org/10.1037/0022-3514.84.5.944
- Torns, T. y Recio Cáceres, C. (2012). Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. *Revista de Economía Crítica*, 14. Santiago de Compostela: Asociación Cultural Economía Crítica, 178-202.
- Twenge, J. M. (1997). Attitudes toward women, 1970-1995. A meta-analysis. *Psychology of Women Quarterly*, 21, Wahington: American Psychological Association, 35-51.
- Urquidí, A., Valencia, N., Zárate, V. y Huerta, C. (2012). Discriminación laboral a nivel profesional de la mujer en México caso: Ciudad Juárez en la manufactura. *European Scientific Journal*, 8 (26). Almería: ESI, 203-215.
- Valenzuela, M. E. y Reinecke, G. (eds.). (2000). *¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países en el Mercosur y en Chile*. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo.
- Vera-Martínez, J. y Martín Chaparro, M. (2009). Conciliación de la vida familiar y laboral: Estrategias de afrontamiento y reparto de las obligaciones familiares

en parejas de doble ingreso. *Anales de Psicología*, 25 (1). Murcia: A Journal of Psychology, 142-149.

Vilchis Vidal, A. y Aranda Pastrana, E. (2015). Transformación del mercado laboral profesional en la industria Maquiladora en Ciudad Juárez Chihuahua, en el 2012. *European Scientific Journal*, 11, 34. Almería: ESI, 338-355.