

Igualdad de género

Investigaciones



Compiladores
Dina Ivonne Valdez Pineda
Rodolfo Valenzuela Reynaga
Eneida Ochoa Ávila



ITSON
Educar para
Trascender

Igualdad de género

Investigaciones

Dina Ivonne Valdez Pineda
Rodolfo Valenzuela Reynaga
Eneida Ochoa Ávila
Compiladores

Dulce Zyanya Islas Lee
Marco Alejandro Cruz Muñoz
Diseño y maquetación

Marisela González Román
Oficina de Publicaciones
Edición literaria



ITSON
Educar para
Trascender

2016, Instituto Tecnológico de Sonora.
5 de Febrero, 818 sur, Colonia Centro,
Ciudad Obregón, Sonora, México; 85000
Tel. 644-4109000
Correo: rectoria@itson.edu.mx
Web: www.itson.mx

ISBN: 978-607-609-183-8 (versión impresa)
ISBN: 978-607-609-182-1 (versión electrónica)

Primera edición 2016
Impreso en México

Se prohíbe la reproducción total o parcial de la presente obra, así como su comunicación pública, divulgación o transmisión, mediante cualquier sistema o método electrónico o mecánico (incluyendo el fotocopiado, la grabación o cualquier sistema de recuperación y almacenamiento de información), sin consentimiento por escrito de Instituto Tecnológico de Sonora.

COMITÉ EDITORIAL

Dra. Patricia García Guevara
Universidad de Guadalajara

Dra. Yolanda Cortes Dillanes
Universidad Autónoma de Guerrero

Dra. Flor Gamboa
Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

Dra. Lourdes Consuelo Pacheco Ladrón de Guevara

Mtra. Fabiola González

Dra. Ma. del Refugio Navarro Hernández

Mtra. Xóchitl Arreola Ávila

Dra. Laura I. Cayeros López

Mtra. Laura Elena Arellano

Universidad Autónoma de Nayarit

Dra. Elena Susana Pont Suárez
Red de Género del Pacífico Mexicano

Mtro. Rodolfo Valenzuela Reynaga

Dra. María Dolores Moreno Millanes

Dra. Eneida Ochoa Ávila

Dra. Dina Ivonne Valdez Pineda

Dra. Beatriz Ochoa Silva

Mtra. Blanca Rosa Ochoa Jaime

Mtra. Nora Edith González Navarro

Mtro. Ramiro Arnaldo Buelna Peñúñuri

Mtro. Oswaldo Madrid Moreno

Instituto Tecnológico de Sonora

ÍNDICE

Estudios universitarios de género

CAPÍTULO 1

Análisis de género en la educación superior.....9
Rosalba Irma Castro Álvarez, Ramiro Arnoldo Buelna Peñúñuri, Ilse Viridiana González López
y Jesús Rafael Sánchez Leal

CAPÍTULO 2

La importancia de la Igualdad en la Instituciones de Educación Superior..... 18
Félix Mauro Higuera Sánchez, Celia Guadalupe Torres Ayala, María Del Rosario Molina González, María de
Jesús Camargo Pacheco y Alberto Rodríguez Aragón

CAPÍTULO 3

Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior.....27
Dina Ivonne Valdez Pineda, Beatriz Ochoa Silva, María Dolores Moreno Millanes y Rodolfo Valenzuela Reynaga

CAPÍTULO 4

Análisis de apreciaciones sobre igualdad de género de las y los estudiantes del Campus
Náinari del Instituto Tecnológico de Sonora.....36
María Dolores Moreno Millanes, Rodolfo Valenzuela Reynaga, Dina Ivonne Valdez Pineda,
Oswaldo Alberto Madrid Moreno y Mirna Yudit Chávez Rivera

CAPÍTULO 5

Género en la Universidad Pedagógica Nacional Unidad Guadalajara.
¿Es Juego o Acoso?.....46
Alma Graciela Fuentes Fierro

CAPÍTULO 6

Manifestaciones sobre la violencia entre estudiantes de nivel superior. Justificaciones
desde la masculinidad.....54
Fabiola González Román y Juan José Miranda Garay

CAPÍTULO 7

Género, masculinidad y violencia. Percepciones en el entorno universitario.....66
Luis Arturo Medrano Martínez y Juan Talamantes Pérez

CAPÍTULO 8

La Universidad y la asignación de responsabilidades del personal académico.....75
Lourdes C. Pacheco Ladrón de Guevara

CAPÍTULO 9

Mujeres docentes, jefas de familia y proveedoras económicas.....82
María Elena Murillo García, María Araceli Salmerón Campos, Prisca Icela Romo González y
Dalinda Isabel Sandoval Acosta

Manifestaciones de discriminación por género

CAPÍTULO 10

Discriminación laboral en las áreas de la contaduría pública en Ciudad Obregón,
Sonora.....91
Blanca Rosa Ochoa Jaime y Patricia López Armenta

CAPÍTULO 11

Participación de Género En La Administración De Las Pymes Vinculadas con una Institución
de Educación De Superior: Caso ITSON..... 101
Nora Edith González Navarro, Elba Myriam Navarro Arvizu, Jesús Nereida Aceves López y María Elvira López Parra

CAPÍTULO 12

Las contradicciones de la relación del trabajo científico y la condición que representa la maternidad en la mujer que hace ciencia..... 110

Martina Carlos Arroyo, María del Refugio Navarro Hernández y Lourdes Consuelo Pacheco Ladrón de Guevara

CAPÍTULO 13

Estudio comparativo de perspectivas laborales en los estudiantes de ingeniería de la Universidad Politécnica de Guanajuato con la realidad empresarial..... 121

Vania García Aquiles y Jennifer Cortes Castañeda

CAPÍTULO 14

Vida laboral y vida de mujeres voceadoras..... 132

Florina Judith Olivarría Crespo y Ana Karen Castro Hernández

CAPÍTULO 15

Visibilizando a las mujeres tlaxcaltecas en el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT): itinerarios y experiencia en Canadá..... 139

Edith Mendieta Mendieta

Estudios, leyes y casos

CAPÍTULO 16

Participación política en la democracia representativa..... 154

Francisco Javier Urciaga Espinosa y Lourdes C. Pacheco Ladrón de Guevara

CAPÍTULO 17

La ley electoral en el estado de Nayarit en las elecciones de 2014..... 163

Yolanda Lara Juárez, Hilda Antuanett Espinosa Fragoso y Luis Antonio Fernando Bonifaz Moreno

CAPÍTULO 18

Participación de mujeres en las elecciones de Nayarit 2014: entre la reforma política y la reforma a la ley electoral local..... 172

Laura Elena Arellano Rivera

CAPÍTULO 19

La Influencia de los Medios de Comunicación en la Creación de Estereotipos y su Impacto en la Formación de la Identidad..... 185

Cittali Isabel Santos De La Cruz, Milen Aragón Domínguez y Leonor Tereso Ramírez

CAPÍTULO 20

El feminicidio oculto en la información dada en la prensa local de Nayarit. Caso Rosita Tiznado..... 190

Yolanda Lara Juárez, Luis Antonio Fernando Bonifaz Moreno, Dalinda Isabel Sandoval Acosta

y Omar Alejandro Solórzano Cruz

CAPÍTULO 21

Estudio biográfico narrativo de un mexiquense consumidor de sustancias psicoactivas... 197

Xóchitl Italivi Flores Navarro, Silvia Padilla Loredó, María Luisa Quintero Soto

y Elisa Bertha Velázquez Rodríguez

PRÓLOGO

Cuando hablamos de educación superior en nuestro país, se puede decir que hay una reciente condición cercana a la paridad de mujeres y hombres en la matrícula, lo que lleva en ocasiones a considerar que hablar de desigualdad y discriminación en razón del género no tiene sentido. Sin embargo, aunque lo mencionado resulta alentador, no es suficiente para garantizar el ejercicio de la igualdad de género en este nivel educativo, ya que de principio estos datos no son homogéneos en todo el país y porque todavía hay disparidad en la distribución de la matrícula por profesión. A esto se suma que la UNESCO reporta que la participación femenina en la educación terciaria disminuye notablemente entre la maestría y el doctorado y que este descenso es todavía más significativo entre quienes se dedican a la academia e investigación y se recruta a mayores niveles de jerarquía. Ni qué decir cuando hablamos de quienes ejercen cargos políticos y de toma de decisión.

Las diversas investigaciones que tenemos oportunidad de revisar en esta publicación son un espejo de lo mencionado anteriormente y demuestran que hay grandes avances y a su vez muchas áreas de oportunidad. Con esta lectura se puede concebir la situación en materia de igualdad de género desde lo individual hasta lo colectivo, tomando en cuenta una diversidad de factores que giran siempre entorno a un mismo eje: el género. Así, mientras se lee es posible adentrarse en la narración de la historia personal de un hombre que consume sustancias psicoactivas y el análisis de su situación desde la teoría del género; o conocer detalles sobre el manejo mediático de un feminicidio o de la intervención de los medios de comunicación en el establecimiento mismo de la identidad de género, hasta pasar a investigaciones que plasman las historias de académicas e investigadoras que comparten su experiencia profesional y personal de desarrollo revisadas desde la perspectiva de género. Por último, encontramos también estudios realizados con poblaciones mayores, que nos permiten conocer las apreciaciones que, por ejemplo, tiene el cuerpo estudiantil sobre la igualdad de género o simplemente lo que ocurre cuando las mujeres dejan de ser estudiantes para convertirse en profesionistas que se incorporan en el ámbito laboral y sus posibilidades, por ser mujeres, de desempeñarse en cargos públicos representativos y de toma de decisión.

El Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON) con sus esfuerzos en el desarrollo de programas y proyectos para transversalizar la perspectiva de género y específicamente con esta compilación de investigaciones y sus resultados, favorece la comprensión más profunda del fenómeno de la desigualdad y discriminación en razón del género en la que se vislumbran interesantes retos derivados en propuestas de política pública y una reflexión final que sitúa a la educación como verdadero agente de cambio.

Lic. Susana Angelique Atme Abdo.

CAPÍTULO 1

Análisis de género en la educación superior

Rosalva Irma Castro Álvarez, Ramiro Arnoldo Buelna Peñúñuri, Ilse Viridiana González López
y Jesús Rafael Sánchez Leal
Instituto Tecnológico de Sonora

RESUMEN

Hoy en día hablar de género resulta de fundamental importancia por su impacto en el desarrollo de hombres y mujeres, en la construcción de una sociedad más justa y respetuosa de la dignidad humana. Nuestra historia nos ha dado diferentes muestras de discriminación, especialmente en las mujeres. En agosto de 2006, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley General para la Igualdad de Género entre Hombres y Mujeres, que tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo. El Instituto Tecnológico de Sonora inicia con el proyecto de Transversalización de la Perspectiva de Género en 2010, cuyo objetivo es promover la igualdad, la convivencia e inclusión social de los actores de las instituciones de educación superior. Este estudio propone contribuir al conocimiento en cuanto a la integración del concepto “Equidad de Género” en el área laboral, así mismo se estudiará el nivel de oportunidades existente, los puestos ocupados por hombres y mujeres, e incluso el nivel profesional de los empleados a través un diagnóstico sobre la participación laboral con respecto a la equidad de género dentro del Instituto Tecnológico de Sonora, esto para identificar oportunidades de desarrollo.

Antecedentes

Durante siglos las mujeres han luchado para que la sociedad reconozca la igualdad de género desde las diferencias que distinguen a los hombres y mujeres, y por los efectos negativos que se generan en las relaciones, las actitudes, los comportamientos, la cultura de personas e instituciones (Inmujeres, 2011). Por medio de exigencias y luchas continuas, a partir del siglo XIX, las mujeres lograron ingresar a la educación superior, incrementando de forma progresiva su presencia (Alvarado, 2004). Sin embargo, muchas desigualdades aún persisten; son notables en el ámbito de la profesión académica (nombramientos y promociones), en las evaluaciones y en el otorgamiento de reconocimientos, en el acceso y la permanencia por áreas y disciplinas, así como en ciertas regiones de país (García, 2004). En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917), se menciona en el Capítulo 1 de los Derechos Humanos y sus garantías, en el Artículo 1º:

En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como las garantías para su protección. Y queda prohibida la discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

En agosto de 2006, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley General para la Igualdad de Género entre Hombres y Mujeres, que tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo.

Es aquí en donde entra la educación como un factor importante y significativo para este tema, ya que dentro de las universidades también se sufre de discriminación de género, desde los estudiantes hasta el personal que labora en las instituciones, y adentrándonos un poco con nuestro tema principal que es la equidad de género en el área laboral en una institución de educación superior (ITSON) es importante analizar lo siguiente:

Castañeda (2010), en cuanto a la igualdad de oportunidades, propone generar una política institucional que, en el mediano y largo plazo, asegure la participación equitativa de ambos sexos en los distintos ámbitos universitarios, como por ejemplo:

- Impulsar el acceso al trabajo y la promoción profesional igualitarios mediante la reforma de los reglamentos internos de contratación y promoción.
- Promover el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisiones.
- Garantizar la paridad de género en la composición de tribunales o comisiones responsables de evaluar los concursos a plazas o puestos convocados por la institución.
- Fomentar la investigación y publicación entre las mujeres abriendo convocatorias especialmente dirigidas.

Planteamiento del problema

En estos tiempos la equidad de género es un tema de interés en todos los ámbitos, desde el punto de vista de la sociedad hasta las oportunidades laborales a las cuales se enfrentan día a día millones de personas. Uno de los retos más importantes que enfrentan las Instituciones de Educación Superior (IES) en México, y a las de casi todo el mundo, es el erradicar la desigualdad de género que aún se manifiesta y se produce a su interior (Ordorika, 2015).

Investigaciones realizadas en diferentes instituciones educativas (Buquet, 2006) han mostrado que las desigualdades entre las mujeres y hombres del personal académico se encuentran en los nombramientos, las áreas de conocimiento, los niveles educativos en que se ejerce la docencia, la participación en espacios de decisión, y la obtención de premios y estímulos. Asimismo algunos estudios cualitativos realizados en el ámbito académico (Cooper y Rodríguez, 2007) muestran que las responsabilidades familiares y

domesticas tienen una importancia fundamental en la construcción de las oportunidades profesionales y laborales.

En Valenzuela (2015), se señala que del total de la población empleada en México a cifras del 2015, el 64.18% son hombres y el 35.82% son mujeres. Los trabajos con labores de siete días a la semana son ocupados por 11.64% de hombres y 12.34% de mujeres. En cuanto al salario mínimo, el 19.10% es para las mujeres y el 10.39% es ocupado por los hombres. El Instituto Tecnológico de Sonora como universidad comprometida con la formación de profesionistas íntegros, competentes y emprendedores, la generación y aplicación del conocimiento y la extensión de la ciencia, la cultura y el deporte, busca contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad, es por eso que siendo sensible a las recomendaciones emitidas, inicio con el proyecto de Transversalización de la Perspectiva de Género, cuyo objetivo es promover la igualdad, la convivencia e inclusión social de los actores de las instituciones de educación superior, para lo cual ha ofrecido una serie de eventos en los cuales se involucra al personal administrativo/a, docente, alumnos/as y público en general, con el propósito de sensibilizar a los involucrados en este tema tan importante, considerando que las personas necesitan prepararse para obtener mejores oportunidades de desarrollo humano, intelectual y profesional. Es por ello que las preguntas de investigación para los fines del presente estudio, son las siguientes:
¿Existe equidad de género en el ámbito laboral del Instituto Tecnológico de Sonora?
¿Qué nivel de equidad de género existe en el personal del Instituto Tecnológico de Sonora?

Justificación

Para determinar el nivel de equidad de género en el Instituto Tecnológico de Sonora, se pretende analizar al personal docente y administrativo, lo cual permitirá tener una visión real de las condiciones actuales con las que se desempeña la institución con una perspectiva de género.

Este estudio se propone contribuir al conocimiento en cuanto a la integración del concepto “equidad de género” en el área laboral, así mismo se estudiará el nivel de oportunidades existente, los puestos ocupados por hombres y mujeres, e incluso el nivel profesional de los empleados. Esto es necesario, ya que también contribuye a temas sociales tales como el nivel de desarrollo y productividad del país, el crecimiento sostenible y la reducción de la pobreza.

En términos específicos, la investigación pretende dar a conocer que tanto se puede llegar a poner en práctica la equidad, qué nivel de oportunidades existen para ambos sexos, qué nivel de preparación existe en el personal, qué tantos puestos son ocupados por mujeres, y qué tantos por hombres.

Objetivo

Realizar un diagnóstico sobre la participación de los empleados adscritos a la organización con respecto a la equidad de género dentro del Instituto Tecnológico de Sonora, esto para identificar oportunidades de desarrollo.

Marco teórico

Para entender mejor los conceptos, el impacto y la importancia que tiene la equidad de género en las instituciones de educación superior, se presenta a continuación el marco teórico que sustenta el estudio de diagnosticar el nivel de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral en Instituto Tecnológico de Sonora.

Equidad

Definir el concepto de equidad no es una tarea fácil, ya que encontramos una gran variedad de temas que pueden ser analizados en ese tema, así se puede decir que equidad es igualdad y rectitud, templanza y bondad de ánimo bien intencionado, justicia (REA, Diccionario de Autoridades, 1732); también podemos decir que es justicia natural, por oposición a la letra de la ley o moderación en el precio de las cosas o en las condiciones de los contratos (REA, Diccionario de la Lengua Española, 2001); sin embargo, a pesar de tantas y variadas definiciones, en la actualidad el concepto de equidad puede ser traducido en sólo dos elementos de uso común: igualdad y justicia social (Romero, 2010).

Concepto

Para la aplicación del Modelo de Equidad de Género (MEG, 2012), la palabra equidad remite a la igualdad, en consideración a la especificidad de la diferencia. Por ello se reconoce a la equidad como un medio para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, porque busca la eliminación de toda forma de discriminación.

Género

La temática de género requiere ser estudiada y sometida a procesos reflexivos, cuando se apunta a la construcción de una sociedad más justa, que favorezca la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres (Camacho & Watson, 2007).

Las principales instituciones de creación y transmisión de los atributos entendidos como el género asignado (de cada género) son: familia, la escuela, la comunidad, las iglesias y los medios de comunicación.

El género es uno de los factores importantes que dificulta el acceso a la educación, salud e ingreso, así como las contribuciones de las mujeres para la reproducción y sobrevivencia humana, no son reconocidas ni valoradas socialmente (Sánchez, 2010).

Concepto

Para Palomar (1998) el género introduce la idea de que ser hombre o ser mujer es una cuestión construida culturalmente y no es un rasgo que se derive directamente de la pertenencia de uno u otro sexo, que el hecho biológico de ser hombre o ser mujer no incluye todo lo que el papel social designa a cada uno de los sexos. Por otro lado, Antolín (2003) señala que el género alude a una construcción social de lo femenino y lo masculino, se manifiesta en un conjunto de conductas aprendidas, de distribución de roles y funciones entre mujeres y hombres y la relación de poder y subordinación entre ambos, todo determinado no por la biología sino por la cultura y el contexto social, político y económico.

Así mismo se conceptualiza como la diferencia sexual y fisiológica entre hombre y mujer; enfatizando el sistema de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores en torno a la diferencia sexual entre los seres humanos, que organiza la relación entre hombres y mujeres de manera jerárquica y asegura la reproducción humana y social (INMUJERES, 2003).

Para los efectos de la guía de transversalización de la perspectiva de género (Rodríguez, 2009), se entiende por género al concepto que refiere a los valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres.

Importancia

La importancia del género estriba en que está conformado por una constitución social, cultural y simbólica del sexo; en cada sociedad existen diferencias que distinguen a los sexos. No se habla sobre las diferencias biológicas, sino de una desigualdad entre los sexos como el resultado de un proceso sociocultural (Tuñón, 2002).

Equidad de género

La lucha por la equidad de género debe estar presente en las instituciones educativas; como lo apunta Subirats citada por Araya (2003): si bien es cierto el sistema educativo no puede eliminar las desigualdades individuales cuando están insertas en el conjunto social, también es cierto que no hay cambio social si no empieza a producirse en algún punto de la sociedad y que todo cambio habido en alguna parte del sistema repercutirá en las otras partes.

Concepto

La equidad de género es definida por Araya (2003) como: el proceso que garantiza el acceso a las mujeres y los hombres a un conjunto de saberes, habilidades y destrezas que les permiten estar en mejores y más iguales condiciones de vida. Significa educar en la diferencia y desde la diferencia para la igualdad desde las características humanas (ternura, deseo, solidaridad, raciocinio-lógico, entre otras).

Marco Jurídico con perspectiva de género

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos incluye dentro del capítulo I de los derechos humanos y sus garantías, la equidad de género.

Artículo 1. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozan de los derechos humanos reconocidos en esta constitución y en los tratados internacionales de los que el estado mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta constitución establece.

Queda prohibida la discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Artículo 4. El varón y la mujer son iguales ante la ley.

El reconocimiento de la igualdad de género por parte de la constitución política establece un amparo legal, que avala la práctica de la lucha constante en la sociedad para alcanzar la equidad y la paridad con perspectiva de género.

Equidad de género en las instituciones de Educación Superior

En México la mayoría de los cargos de decisión en las universidades son ocupados por hombres. De acuerdo con el estudio de Adrián de Garay y Gabriela del Valle (2012: 22), en catorce universidades seleccionadas “los hombres tienen un claro dominio en los altos puestos de la dirección académica, con el 74%, por lo que pone en evidencia la existencia, aún, del techo de cristal en este ámbito laboral”. De las mujeres académicas empleadas en el sector ciencia y tecnología (en México es fundamentalmente

universitario), solo 3.4% participan en puestos directivos, mientras que la participación masculina promedio en los mandos superiores es de 82.5% (Zuebieta & Marrero, 2005).

Método

Sujetos

Como sujeto de la presente investigación se considera al departamento de personal del Instituto Tecnológico de Sonora, quien proporcionó los listados que contienen la información relacionada con la plantilla laboral del instituto en todas sus unidades. Así mismo las principales tipologías demográficas de los individuos son las siguientes: mujeres y hombres que trabajen para el Instituto Tecnológico de Sonora (en cualquiera de sus campus), que se desempeñen en los puestos docentes y administrativos y que laboren con contratos eventuales y definitivos. El número total de la población a estudiar es de quinientos ochenta y cuatro trabajadores divididos entre mujeres y hombres en siete categorías deferentes.

Materiales

Los materiales que se utilizarán son siete listas que clasifican a la plantilla laboral de ITSON en diferentes rubros, las categorías son las siguientes: personal académico y no académico (administrativo), programa educativo y tipo de contratación, puestos de mando, nivel de puestos, categorías alcanzadas, estancias realizadas y becas Promep.

Procedimiento

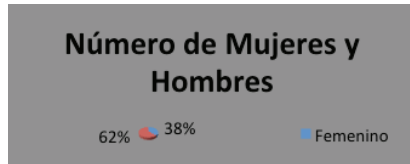
El procedimiento que se utilizó para llevar a cabo el proyecto de investigación consta de los pasos que se describen a continuación. Número uno, definir el problema; para ejecutar el primer paso fue necesario analizar y elegir el nombre del proyecto, ya que este es de tipo institucional, posteriormente se sometió a discusión las problemáticas más constantes que se presentan en el ámbito laboral de las instituciones de educación superior, para concluir con la definición del problema que será sujeto de estudio para la investigación.

El segundo paso se denomina determinar las necesidades de información, esto se traduce en definir la línea de investigación que tendrá el proyecto y elegir el tipo de búsqueda, conceptos, casos, estadísticas y leyes y/o normas aplicables al tema de la equidad de género en el ámbito laboral. El paso número tres es determinar el objetivo, como se mencionó anteriormente, el presente proyecto es institucional, es por ello que para este paso fue necesaria la participación del personal involucrado para elegir el fin que se persigue la investigación. Posteriormente se procedió a la creación de la base de datos en el programa SPSS, para ello fue necesario determinar la variables que se utilizarían según la lista, esto se debe a que se elaboró un documento para cada lista, por lo tanto se crearon siete bases de datos diferentes. El quinto paso es la captura de los datos, para la ejecución de este paso se utilizaron las listas, las variables determinadas en el paso anterior y el paquete SPSS versión 22.

Resultados y Discusión

En el presente capítulo se describen los resultados obtenidos de los datos de las siete listas diferentes sometidas al estudio del proyecto, los datos capturados se analizaron mediante variables de aspectos cualitativos, ya que esta parte es la que corresponde a la primera fase del presente proyecto institucional, a continuación se presenta el análisis.

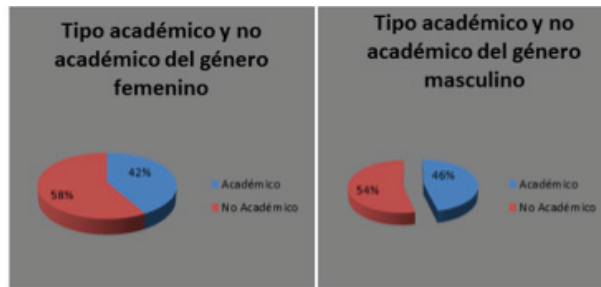
Del total de la población que son 584, el número de mujeres que resultó 220 lo cual representa el 38% y el número de hombres que es 364 equivalentes al 62%.



Gráfica 1. Número de Mujeres y Hombres

Fuente: elaboración propia con base en la encuesta aplicada en el Instituto Tecnológico de Sonora, 15 de septiembre de 2015, alumnos y personal académico.

El personal de la plantilla laboral de ITSON se divide en cuanto a la variable denominada tipo en académico y no académico donde las mujeres cuentan con 42% y 58% respectivamente, mientras que los hombres 46% académicos y 54% no académicos.



Gráfica 2. Tipo académico y no académico

Fuente: elaboración propia con base en la encuesta aplicada en el Instituto Tecnológico de Sonora, 15 de septiembre de 2015, alumnos y personal académico.

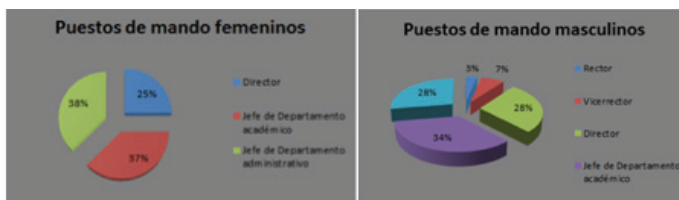
Se observan más detalladamente los resultados, las mujeres cuentan con un 58% de planta y 42% eventual, mientras que los hombres tienen el 81% de planta y sólo el 19% eventual.



Gráfica 3. Tipo de contratación según género

Fuente: elaboración propia con base en la encuesta aplicada en el Instituto Tecnológico de Sonora, 15 de septiembre de 2015, alumnos y personal académico.

Las mujeres ocupan sólo tres puestos de mando divididos en los siguientes porcentajes, director 25%, jefe de departamento académico 37% y jefe de departamento administrativo 38%; por otra parte los puestos de mando que ocupan los hombres son los siguientes, rector 3%, vicerrector 7%, director 28%, jefe de departamento académico 34% y jefe de departamento administrativo 28%.



Gráfica 4. Puesto de mando

Fuente: elaboración propia con base en la encuesta aplicada en el Instituto Tecnológico de Sonora, 15 de septiembre de 2015, alumnos y personal académico.

Del género femenino 57% son académicos y 43% son no académicos, el género masculino por su parte tiene 52% de académicos y 48% no académicos



Gráfica 5. Categoría según puesto de mando

Fuente: elaboración propia con base en la encuesta aplicada en el Instituto Tecnológico de Sonora, 15 de septiembre de 2015, alumnos y personal académico.

Conclusiones y Recomendaciones

Cabe mencionar a lo que refiere este estudio es una primera aproximación al análisis en cuanto a la equidad de género institucional, lo que abrirá el escenario a generar nuevas investigaciones, aportes y realizar comparativos del avance en dichos estudios realizados.

Es necesario para la universidad crear un compromiso de respetar la igualdad entre mujeres y hombres mediante el apego a las nuevas legislaciones emitidas por el ejecutivo nacional lo garantiza una gestión del conocimiento, en la que no se siga reproduciendo y retransmitiendo estereotipos sexistas, lo que va a permitir desarrollar modelos y valores de igualdad; un crecimiento en la rentabilidad a partir de una mejor gestión de los recursos, consolidación de la responsabilidad social empresarial en su entorno, métodos de trabajo más flexibles para un mejor desempeño organizacional.

Bibliografía

- Alvarado, M. L. (2004). La educación “superior” femenina en el México del siglo XIX. Demanda social y reto gubernamental. México, DF: CESU/Plaza y Valdés.
- Antolín, L. (2003) La mitad invisible. Género en la educación para el desarrollo. Madrid: ACSUR-Las Segovias.
- Araya, S. (2003) Un matrimonio conveniente: el género y la educación. *Educación: Revista de la Universidad de Costa Rica*, 27 (1), 11-25
- Camacho Brown, L. & Watson Soto, H. (2007). Reflexiones sobre equidad de género y educación inicial. *InterSedes: Revista de las Sedes Regionales*, VIII(14) 33-48. Recuperado de <http://uag.redalyc.org/articulo.oa?id=66615071004>
- De Garay, A. & Del Valle Díaz-Muñoz, G. (2012). Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México. *Revista Iberoamericana Estatal Mexicana*. México: Plaza y Valdés/UdeG.
- De Garay, A. & Del Valle Díaz-Muñoz, G. (2012). Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México. *Revista Iberoamericana Estatal Mexicana*. México: Plaza y Valdés/UdeG.
- De Garay, A. & Del Valle Díaz-Muñoz, G. (2012). Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México. *Revista Iberoamericana Estatal Mexicana*. México: Plaza y Valdés/UdeG.
- INMUJERES (2003). Equidad de género y medio ambiente. Instituto Nacional de las Mujeres. México, D.F.
- Ordorika, I. (2015). Equidad de género en la Educación Superior. *Revista de la Educación Superior*, XLIV(174) 7-17. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=60439229001>
- Rodríguez, G. R. (2009). Guía de Transversalización de la perspectiva de género. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. México: D.F.
- Que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres. NORMA Oficial Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009. Diario Oficial de la Federación, 30 de Octubre de 2009.
- Rodríguez Gaona, R. (2009). Guía de Transversalización de la perspectiva de género. Universidad Autónoma del estado de Hidalgo.
- Sánchez, F. Z., Vera, M. N. y Salazar, F. G. (2010). Estudio sobre la relación entre equidad de género y desarrollo humano en la región noreste de México, 1995-2005. (Spanish). *Estudios Fronterizos*, 11(22), 129-156.

CAPÍTULO 2

La importancia de la Igualdad en la Instituciones de Educación Superior

Félix Mauro Higuera Sánchez, Celia Guadalupe Torres Ayala, María Del Rosario Molina González,
María De Jesús Camargo Pacheco y Alberto Rodríguez Aragón

Universidad de Sonora

RESUMEN

Un tema de preocupación ya abordado tanto por las organizaciones internacionales como nacionales y en todos sus niveles, sobre la igualdad de la equidad de género los cuales han volcado su mirada a las Instituciones de Educación Superior, el cual es un tema que cuenta con múltiples aspectos principalmente el permear en la sensibilidad a los actores sobre los valores más fundamentales ya que por tradición se ha educado bajo un esquema distinto que en nuestra actualidad está empezando a regir socialmente, ese cambio de cultura ha contado con bastantes avances sin embargo todavía se sigue transmitiendo.

Recordando que las Instituciones de Educación, principalmente con las de Educación Superior nacieron de la sociedad y se deben a ella, y el ser el vínculo para el alumnado al mercado laboral profesional, debe contar con una pensamiento crítico, analítico que influya con su obligación formadora que es su espíritu como coadyuvante en la educación integral del profesionista, por lo que su gran tarea es el de incidir en todos los aspectos en un proceso de educación formativo acorde donde se prepare al futuro profesionista a participar en una sociedad cambiante trasformadora en constante evolución por lo que la responsabilidad de las Instituciones de Educación Superior no sólo es preparar sino también debe transformarse internamente adecuándose y dando respuesta a las nuevas necesidades que la sociedad le exige principalmente en la igualdad de género. A lo cual haremos un análisis sobre estas vertientes de cambio tanto interno como externo de las instituciones en mención deberán implementar.

Palabras claves: educación, género, equidad, transversalización.

Antecedentes

Haciendo un recorrido histórico sobre las sugerencias relativas a la Educación Superior, podemos establecer que han existido varios grupos especialistas en la materia como lo son la Comisión

Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI, la Comisión Mundial de Cultura y Desarrollo, las 44ª y 45ª reuniones de la Conferencia Internacional de Educación (Ginebra, 1994 y 1996) las resoluciones aprobadas por la Conferencia General de la UNESCO en sus 27ª y 29ª reuniones, en particular en relación con la Recomendación relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior, la Conferencia Mundial sobre Educación para Todos (Jomtien, Tailandia, 1990), la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (Río de Janeiro, 1992), la Conferencia sobre libertad académica y autonomía universitaria (Sinaia, 1992), la Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Viena, 1993), la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (Copenhague, 1995), la Cuarta Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Mujer (Beijing, 1995), el Segundo Congreso Internacional sobre Educación e Informática (Moscú, 1996), el Congreso Mundial sobre Educación Superior y Desarrollo de los Recursos Humanos en el Siglo XXI (Manila, 1997), la Quinta Conferencia Internacional de Educación de las Personas Adultas (Hamburgo, 1997) y, en especial, la Agenda para el Futuro, en cuyo Tema 2 (Mejorar las condiciones y la calidad de la educación de adultos) entre otros. De acuerdo con la Conferencia Mundial Sobre La Educación Superior, (1988), quienes concluyen que la educación es lo más fundamental de los derechos humanos, basados en la democracia, el desarrollo sostenible y la paz de lo cual deberá tener acceso toda persona en el transcurso de su vida, pero se reconoce que se necesitan bases necesarias para asegurar y la educación en general, técnica en todos los niveles.

En las citadas conferencias se definieron los principios bases para impulsar reformas en los sistemas de educación principalmente en la cultura de la paz, asentada en un desarrollo con equidad, justicia, principalmente el respeto a los derechos humanos, aunados a la solidaridad y la democracia, principalmente enfocado a las Instituciones de Educación Superior las cuales cuentan con una autonomía responsable y con un libre albedrío académico.

A raíz de los acuerdos ya mencionados los países intervinientes inclusive el gobierno mexicano se ha dado a la tarea de realizar cambios y transformaciones afín de lograr una equidad de género, creando mecanismos de forma institucional y diseñando planes para promoverla, pero esos cambios no sólo pueden ser de acuerdos internacionales sino también en base a reformas legales para prevenir y erradicar la violencia la inequidad.

Problema

En nuestra actualidad, la humanidad cuenta con un sin número de significaciones sociales, misma que se trasmite por medio de la cultura todas las ideas y sentimientos y principalmente el conocimiento los cuales determina el rol de individuo dentro de la sociedad. La cual impone una serie de normas y reglas que se absorben y se tramiten aunado a esa construcción social cultural.

Cada sociedad ha ido construyendo su orden de género propio creando una separación entre lo masculino y lo femenino y las clases sociales, siendo que desde los principios de los orígenes humanos ha existido esa separación destacando principalmente los hombres y las clases con más recursos económicos a lo cual se bien a verter en una sociedad en la cual esta beneficiada al solo sexo existiendo una discriminación del hombre en contra de la mujer, que en otros años se tenía una situación privilegiada hacia el hombre, ya que r mucho tiempo era el único capaz de tener mejores derechos, empoderados en el gobierno y el manejar y dictar leyes así como aplicarlas.

Lo cual se considera de vital importancia el realizar un análisis de la equidad de género desde el punto de vista de la educación, con el objetivo de que los estudiantes volteen a realizar un análisis crítico de la sociedad y el mundo que les rodea y tengan una conformación propositiva formándose a sí mismo como ciudadanos activos ya que la educación debe ser abierta a fin de obtener una igualdad entre los géneros con posibilidad de que se obtengan las mismas oportunidades no solo sociales económicos ni de sexo sino que sea inclusiva sin ninguna distinción.

A fin de lograr ese punto ideal es necesario el realizar un análisis crítico dentro de esta tesitura en donde está la familia, la escuela, que son considerados los espacios de socialización, de más influencia en el ser humano, donde se moldea los comportamientos los pensamientos y esquemas sociales, vertidos por las personas que dirigen y conforman la dirección de estas cedulas sociales de lo cual existe una gran responsabilidad por las personas que marcan la directrices de con formar un cambio necesario y justificado en las nuevas generaciones.

Es necesario conocer a fondo nuestro entorno actual, afín de explicar la interacción de los docentes, padres de familia, en la conformación de la educación las nuevas generaciones. Dentro de las cosas que se pueden detectar fácilmente dentro de las facultades son las actuaciones en referente al género como el lenguaje que se utiliza contra los actores ya referidos, el rol del desenvolvimiento de trabajos la no participación o segregación del sexo femenino, la casi nula participación político social, que poco a poco con esfuerzo de ha ido obteniendo un espacio muy merecido.

Por lo que al detectarse la importancia de la escuela como un espacio ideal de socializar la educación y las ideas ya que es una de las que conforman los cimientos de la identidad, la otra es la familia no es una utopía el iniciar germinando una cultura de la equidad en beneficio de la sociedad, por lo que lo ideal es contar con una educación integra con valores de igualdad justicia y equidad.

Objetivo

Identificar la problemática y buscar elementos que conlleven suprimir la desigualdad en las instituciones de educación superior.

Justificación

Debido a los grandes cambios quien se ha sufrido por nuestra sociedad en un mundo globalizado que se han ido transformando nuestra realidad en una posición más crítica y analista en materia de igualdad y equidad entre los géneros afín de erradicar los problemas sociales y culturales que son un factor que limita el desarrollo por lo que es necesario que exista una educación inclusiva y equitativa. Teniendo como base el reconocimiento de la diversidad y de los derecho humanos como una base de la sociedad en el cual en el las instituciones de educación superior se tenga una plena aceptación de la equidad entre géneros

Lo cual la formación de todo ser humano debe conocer los diversos instrumentos legales afín de fomentar la igualdad de oportunidades y la necesaria relación entre las personas es fundamental en el desarrollo de un país lo cual al formación integral de las personas impulsa las transformación del poder dentro de la educación por lo que se formarían personas con capacidad de asumir los complejos roles que se han ido desarrollando en nuestra sociedad.

Lo ideal es que se conviva con un respeto mutuo hacia las personas sin que exista diferencia alguna de inequidad, lo cual toda persona que interviene en las instituciones de educación superior deberá aplicar los cambios necesarios pensados en la perspectiva de género

Marco Teórico

Es más común cada día hablar de género trascendiendo a nivel tanto en nuestro país como en el ámbito internacionales, por lo que se transversaliza en todos los ámbitos por lo que se debe analizar los términos género igualdad y transversalización en la perspectiva del género.

El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos (Organización Mundial de la Salud, 2016).

El concepto “género” es utilizado en las ciencias sociales desde que el antropólogo John Money propusiera, en 1955, el término “rol de género” para describir los comportamientos asignados socialmente a los hombres y a las mujeres. En 1968, en sus estudios sobre los trastornos de la identidad sexual, el psicólogo Robert Stoller definió la “identidad de género” (gender identity) y concluyó que ésta no es determinada por el sexo biológico, sino por el hecho de haber vivido desde el nacimiento las experiencias, ritos y costumbres atribuidos a cierto género. Tal y como lo describe (Murguialday, 2016).

Posteriormente, en los años 80, el género comenzó a ser utilizado por diversas disciplinas de las ciencias sociales porque demostraba ser una categoría útil para delimitar con mayor precisión cómo la diferencia (biológica) se convierte en desigualdad (económica, social y política) entre mujeres y hombres, colocando en el terreno simbólico, cultural e histórico los determinantes de la desigualdad entre los sexos. En este sentido, la adopción del género como categoría de análisis ha significado la ruptura epistemológica más importante de las últimas décadas en las ciencias sociales, pues ha implicado el reconocimiento de una desigualdad social que había sido hasta entonces subsumida en la dimensión económica, tanto por la teoría de las clases como por las de la estratificación social (De Barbieri, 1993:50).

Así mismo que según la terminología de FAO la igualdad de género implica condiciones de igualdad entre hombres y mujeres respecto a la participación en la toma de decisiones; la capacidad de ejercer los derechos humanos; el acceso a los recursos y beneficios del desarrollo así como su administración; y las oportunidades en el ámbito laboral y en todos los otros aspectos de sus medios de vida.

La equidad de género significa justicia e imparcialidad en el tratamiento de las mujeres y los hombres en lo que atañe a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades (Organización de las Naciones Unidas, 2009:8).

Así mismo como se desprende de la ley General para la Igualdad del los Hombre y Mujeres nos marcan las siguiente definiciones en su artículo quinto:

Discriminación. Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional,

sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

Discriminación contra la Mujer. Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Igualdad de Género. Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar; **Igualdad Sustantiva.** Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Perspectiva de Género

Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

Transversalidad. Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2016:2).

Por lo que debido a esta ley y demás leyes relacionadas como la constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos a partir del año 2013, México retoma las experiencias europeas y las recomendaciones de los organismos nacionales e internacionales, dando inicio a la aplicación de varias transformaciones en todas sus estructuras realizando cambios de las visiones y en la cultura organizacional, en la estructura así como de los sistemas de trabajo de las dependencias públicas.

Se debe reconocer que en nuestro país estos conceptos son relativamente nuevos y por lo tanto se han venido adoptando de otros países principalmente de la Unión europea, de los cuales todavía dependemos de sus teorías y prácticas aplicadas así como de sus experiencias. Por lo que es necesario incentivar y cultivar el conocimiento sobre esta temática con el fin de poder realizar cambios sustantivos en la sociedad.

También no debemos dejar de observar las directrices que nos marca la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos en sus artículos primero, tercero y cuarto constitucional. El primer

artículo nos manifiesta su reconocimiento sobre los derechos humanos en lo cual se manifiesta de la manera siguiente; En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece. Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes. Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas (Cámara de Diputados del H Congreso de la Unión, 2016:2).

El artículo segundo de la constitución en mención reconoce la composición, pluricultural sobre los pueblos que integran nuestro país y sus formas internas de convivencia y organización social, económica, política y cultural, de lo cual se desprende la preocupación y el compromiso de una integración de toda persona a la vida productiva, sus derechos e integridad a lo cual se desprende la igualdad de oportunidades de sus derechos culturales legales y económicos entre otros.

La base constitucional de la educación lo tiene en su artículo tercero de nuestra carta magna se desprende que:

- Toda persona tiene derecho a recibir educación. El Estado -Federación, Estados, Ciudad de México y Municipios, impartirá educación preescolar, primaria, secundaria y media superior. La educación preescolar, primaria y secundaria conforman la educación básica; ésta y la media superior serán obligatorias.
- La educación que imparta el Estado tenderá a desarrollar armónicamente, todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la Patria, el respeto a los derechos humanos y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia.
- El Estado garantizará la calidad en la educación obligatoria de manera que los materiales y métodos educativos, la organización escolar, la infraestructura educativa y la idoneidad de los docentes y los directivos garanticen el máximo logro de aprendizaje de los educandos (Cámara de Diputados del H Congreso de la Unión, 2016.Op cit:6).

Siendo esta artículo la base filosófica de la educación, que en conjunto con el artículo cuarto es inclusivo en cuanto a la educación y la cultura y fortalece la igualdad entre el hombre y la mujer

fomentando la cultura y el respeto a la diversidad cuyo compromiso esta explícito en su doceavo párrafo del artículo en comenta.

Toda persona tiene derecho al acceso a la cultura y al disfrute de los bienes y servicios que presta el Estado en la materia, así como el ejercicio de sus derechos culturales. El Estado promoverá los medios para la difusión y desarrollo de la cultura, atendiendo a la diversidad cultural en todas sus manifestaciones y expresiones con pleno respeto a la libertad creativa. La ley establecerá los mecanismos para el acceso y participación a cualquier manifestación cultural (Cámara de Diputados del H Congreso de la Unión, 2016.Op cit:9).

Así mismo el artículo primero de la Ley General de Educación en México marca la pauta e intervención de la educación en todos los niveles así como también a las Instituciones de Educación Superior a fin de educar con género aunado también por el artículo séptimo de la mencionada ley; esta Ley regula la educación que imparten el Estado, Federación, entidades federativas y municipios, sus organismos descentralizados y los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios. Es de observancia general en toda la República y las disposiciones que contiene son de orden público e interés social.

Así como también marca al pauta de la función social educativa de las universidades y demás instituciones de educación superior a que se refiere la fracción VII del Artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se regulará por las leyes que rigen a dichas instituciones. La educación es medio fundamental para adquirir, transmitir y acrecentar la cultura; es proceso permanente que contribuye al desarrollo del individuo y a la transformación de la sociedad, y es factor determinante para la adquisición de conocimientos y para formar a mujeres y a hombres, de manera que tengan sentido de solidaridad social.

En el sistema educativo nacional deberá asegurarse la participación activa de todos los involucrados en el proceso educativo, con sentido de responsabilidad social, privilegiando la participación de los educandos, padres de familia y docentes, para alcanzar los fines a que se refiere el Artículo 7o.

Método

En esta investigación se realizó cualitativa basado en el análisis de fuentes de información tanto bibliográficas como de internet que en forma exploratoria y analítica, donde se identifica la problemática y su grado de complejidad así a tratar de conocer el proceso y estructura de este fenómeno lo cual se ha destacado el problema de cómo se ha ido avanzando con la aceptación de la equidad de género e igualdad.

Resultados

De lo anterior podemos inferir que los modelos de estereotipo que se han implantado por años en la sociedad, han influido en la desigualdad de género, pero los cambios en las ideas así como el planteamiento de nuevos paradigmas que se han visualizado algunos cambios que han sido necesarios implementarlos debido a las observaciones y exigencias de todos los actores de este tema, asimismo no debemos dejar de observar el Plan Nacional De Desarrollo 2013-2018 de nuestro país, ya de él concurren diversas ideas, visiones y líneas de acción a fin de impulsar a nuestro país

donde observa nuestro contexto particular de nuestro país, así mismo observa reconoce y compara el contexto internacional, en cuanto a su desarrollo en todos los ámbitos y donde se reconocen también las limitaciones a la cual se tienen, así mismo hacen propuestas muy definidas como, una educación de calidad ya que se requiere robustecer el capital humano y formar mujeres y hombres comprometidos con una sociedad más justa y más próspera. El Sistema Educativo Mexicano debe fortalecerse para estar a la altura de las necesidades que un mundo globalizado demanda. Ya que la dinámica de avance tecnológico y la globalización demandan jóvenes capaces de innovar. Ante esta coyuntura, la educación deberá estar en estrecha vinculación con la investigación y con la vida productiva del país entre otros.

El objetivo general del Plan Nacional de Desarrollo es llevar a México a su máximo potencial en un sentido amplio, en el cual se tienen las cinco Metas Nacionales; 1. Un México en Paz que garantice el avance de la democracia, la gobernabilidad y la seguridad de su población, 2. Un México Incluyente para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos sociales de todos los mexicanos. 3. Un México con educación de Calidad para garantizar un desarrollo integral de todos los mexicanos y así contar con un capital humano preparado, que sea fuente de innovación y lleve a todos los estudiantes a su mayor potencial humano. 4. Un México Próspero que promueva el crecimiento sostenido de la productividad en un clima de estabilidad económica y mediante la generación de igualdad de oportunidades. 5. Un México con Responsabilidad Global que sea una fuerza positiva y propositiva en el mundo, una nación al servicio de las mejores causas de la humanidad. Con base en tres Estrategias Transversales en este Plan Nacional de Desarrollo: i) Democratizar la Productividad; ii) Un Gobierno Cercano y Moderno; y iii) Perspectiva de Género en todas las acciones de la presente Administración (Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, 2013).

Conclusiones

Reconociendo los retos que se involucran dentro de la educación y principalmente en las instituciones de educación superior de nuestro país dado la influencia que se cuenta sobre la sociedad, debemos ser auto críticos realizar los cambios estructurales, académicos, a fin de promover y aplicar la perspectiva de género y la igualdad en tanto en el ámbito laboral como educativo.

Así mismo y en su medida realizar un análisis de los marcos normativos de cada una de las instituciones de educación superior a fin de que propongan modificaciones para impulsar la igualdad y erradicar las diferencias de género que pudieran existir.

Impulsar la investigación desde todas las instituciones de educación pero más de sobre la discriminación la inequidad la desigualdad, principalmente en aquellos fenómenos que afectan tanto al ser humano como a la sociedad a fin de que con esos resultados surjan críticas y propuestas con el fin de mejorar el entorno de nuestra sociedad y del país.

Bibliografía

- Cámara de Diputados del H Congreso de la Unión, 2016. Cámara de Diputados. [En línea] Available at: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm> [Último acceso: 30 Abril 2016].
- Cámara de Diputados del H Congreso de la Unión (2016). Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. [En línea] Available at: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_240316.pdf [Último acceso: 30 abril 2016].
- Conferencia Mundial sobre la Educación Superior (1988). Declaración Mundial Sobre la Educación Superior. [En línea] Available at: http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm [Último acceso: 20 Abril 2016].
- De Barbieri, T. (1993). Instituto de Investigaciones Sociales UNAM. [En línea] Available at: http://estudios.sernam.cl/img/uploads/barbieri_sobre_categoria_genero.pdf [Último acceso: 29 abril 2016].
- Murguialday, C., 2016. Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo. [En línea] Available at: <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/108> [Último acceso: 29 Abril 2016].
- Organización de las Naciones Unidas, 2009. Organización de las Naciones Unidas. [En línea] Available at: <http://www.fao.org/3/a-i1243s.pdf> [Último acceso: 29 Abril 2016].
- Organización Mundial de la Salud;, 2016. Organización Mundial de la Salud. [En línea] Available at: <http://www.who.int/topics/gender/es/> [Último acceso: 29 Abril 2016].
- Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 (2013). Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 Gobierno de la República. [En línea] Available at: <http://pnd.gob.mx/> [Último acceso: 2 Mayo 2016].

CAPÍTULO 3

Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior

Dina Ivonne Valdez Pineda, Beatriz Ochoa Silva,
María Dolores Moreno Millanes y Rodolfo Valenzuela Reynaga
Instituto Tecnológico de Sonora

RESUMEN

La institucionalización y transversalización de la equidad de género atraviesa distintas dimensiones de la vida universitaria que van más allá de sus funciones sustantivas, tales como la investigación y la formación, para adentrarse en sus prácticas, en sus leyes y en sus estructuras. Esto no quiere decir que la incorporación de medidas a favor de la equidad esté desvinculada de la investigación o de la formación con perspectiva de género. La formación en género y, sobre todo, la formación para la capacitación en perspectiva de género, debería tener siempre como meta el cambio social, sobre todo en grados referentes al ámbito educativo. Para revertir la situación desfavorable de las mujeres, se requiere un fuerte compromiso de las instituciones que conforman el estado mexicano y la propia sociedad civil e incluso las instituciones educativas, considerando que el trasfondo de los esquemas de desigualdad y discriminación de género es un asunto cultural que permea todas las prácticas sociales por lo que se plantea el siguiente problema ¿Qué percepción tienen alumnos y alumnas de la unidad centro del Instituto Tecnológico de Sonora acerca del aspecto de Género? Con el objetivo de: identificar cuál es la perspectiva de género de los estudiantes del Instituto Tecnológico de Sonora y la forma en que la concretan en diferentes ámbitos de su vida cotidiana con la finalidad de hacer una valoración y de esta forma poder proponer talleres que abra la discusión a dichos temas. Al conocer los resultados se puede dar pie para que los interesados tomen en cuenta abordar más frecuentemente este tema desde que alumnos y alumnas inicien su formación profesional, así también como plantear un panorama con respecto a la participación e interés por asistir a talleres o seminarios con temáticas diversas pero que todos estén atravesados de una u otra forma por el tema central de éste trabajo que es el género.

Introducción

El género es un concepto de compleja medición porque comporta un sistema de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores culturales que las sociedades construyen a partir de la diferencia biológica entre hombres y mujeres. El género ocupa, junto a otras variables, como clase social, 'raza', etnicidad, edad, etc., un lugar central en la asignación y distribución de recursos y poder

dentro de la sociedad (Dibiase 2004; Kiratzis 2001). En sí, es uno de los ejes primarios alrededor de los cuales se organiza y construye una realidad dinámica objetiva-subjetiva y multidimensional (Hinkelman, 2003).

El género tiene la función de articular dos dimensiones complementarias que van a tener repercusiones en los demás ámbitos de la vida de los individuos: una esfera no remunerada donde la fuerza de trabajo se reproduce y entra en circulación (trabajo reproductivo) y una esfera remunerada que condiciona las alternativas de intercambio del trabajo (trabajo productivo) (Gómez 2002; Garretón 2003). Dada esta complejidad, existen limitaciones en las perspectivas metodológicas empleadas en la producción de información desagregada por género (CEPAL, 2000; Hill, 2003).

La representación del género exige un pluralismo metodológico donde lo cualitativo y cuantitativo se complementen para permitir una imagen más precisa del constructo (Bilbao 2002; Amescua 2002; Cortés 2003), porque posibilita la redefinición, construcción y crítica de categorías analíticas, de indicadores, variables a estudiar y preguntas para dar cuenta de los diferentes significados que varones y mujeres atribuyen a comportamientos relacionados con sus identidades de género (Bilbao, 2002).

La institucionalización y transversalización de la equidad de género atraviesa distintas dimensiones de la vida universitaria que van más allá de sus funciones sustantivas, tales como la investigación y la formación, para adentrarse en sus prácticas, en sus leyes y en sus estructuras. Esto no quiere decir que la incorporación de medidas a favor de la equidad esté desvinculada de la investigación o de la formación con perspectiva de género, ya que muchas de ellas se desprenden de manera directa de las dos últimas o son necesarias para fortalecerlas.

El vehículo para hacer valer la perspectiva de género es la transversalidad. La transversalidad o la transversalización de la perspectiva de género permiten valorar el impacto que tiene para las mujeres y hombres toda decisión pública o privada. Tradicionalmente, las decisiones se han fundamentado en un criterio de autoridad o competencia, sin ponderar sus implicaciones reales en los y las destinatarias.

La preparación de este trabajo responde a la inquietud compartida por el equipo de investigación sobre la necesidad de incorporar los estudios de género a la agenda de investigación de la universidad. Se cree que un desarrollo integral e igualitario de la sociedad pasa por la transformación de las relaciones de género vigentes (González 1997; Stacki 2003). Mientras hombres y mujeres se vinculen a partir de patrones de identificación que los polarizan remarcando sus diferencias y reproduciendo su desigualdad, no hay posibilidades de lograr un desarrollo con igualdad y equidad (Stacki 2003). Actualmente, en el Instituto Tecnológico de Sonora se desarrolla el proyecto “Transversalización de la perspectiva de género”, que tiene como propósito incluir la perspectiva de género en la formación de todas las carreras de licenciatura del ITSON. Ahora se presenta un diagnóstico sobre la percepción de género que tienen alumnos y alumnas de las carreras que se imparten en la unidad centro.

La transversalización de la perspectiva de género en los estudiantes de programas de licenciatura, se plantea ante la inexistencia de estudios de género realizados en la institución, que ofrezcan un resultado aunque limitado, en cierto modo certero y de carácter exploratorio, que lleve a observar el

fenómeno de la equidad de género, y con la información recabada generar propuestas que impliquen a algunos aspectos de las actividades sustantivas del Instituto Tecnológico de Sonora, colaborando a la formación integral del estudiante, y las actividades de la institución, dentro del esquema de la educación superior y las respuestas que demanda la sociedad de los egresados de la misma.

Planteamiento del problema

La transversalización de la perspectiva de género se entiende como “Incorporar el enfoque de equidad de género de forma transversal en todas las políticas, estrategias, programas, actividades administrativas y económicas e incluso en la cultura institucional de una organización para contribuir verdaderamente a un cambio en la situación de desigualdad genérica” (ONU, 2004, p. 6), por lo que llevada la anterior conceptualización al campo de las Instituciones de Educación Superior, consistiría en su observancia e integración a los planes institucionales de desarrollo, los marcos normativos al interior de las instituciones bajo el goce de la autonomía universitaria, a los procesos de gestión administrativa, la aplicación de los recursos económicos, los planes y programas de estudio, así como los de formación continua, actividades formativas extracurriculares, como pueden ser las prácticas profesionales, el servicio social obligatorio entre otras actividades.

La institución ha implementado algunos procesos de investigación y acciones específicas sobre la temática siendo uno de ellos los proyectos “Estudio de igualdad de género en el Instituto Tecnológico de Sonora, donde la esencia del problema radica en identificar el grado de conocimiento sobre equidad de género, como la funciones de género que la sociedad considera apropiadas para los hombres y mujeres, esto aplicado en el estudio de la investigación en la población de alumnos de las carreras de Administración de Empresas Turísticas, de Administración, Contador Público, Economía y Finanzas y Ciencias de la Educación del Instituto Tecnológico de Sonora en Ciudad Obregón. Con base en lo anterior surge la necesidad de poder responder a la siguiente pregunta: ¿Qué percepción tienen los alumnos acerca del aspecto de Género?

Objetivo

Identificar las percepciones que sobre equidad de género tienen los alumnos de licenciatura de las carreras de Administración de Empresas Turísticas, de Administración, Contador Público, Economía y Finanzas y Ciencias de la Educación del Instituto Tecnológico de Sonora en Ciudad Obregón, para incluir género en los programas educativos.

Justificación

Los estudios de género ha demostrado que la desigualdad entre hombres y mujeres es producto de una construcción cultural y no resultado de capacidades naturales diferenciadas entre los sexos” (Buquet Corleto, 2011, p. 212), lo que implica que los espacios formativos de las Instituciones de educación superior son propicios para producir cambios sustanciales en las prácticas culturales de los sujetos que lo integran, ya que no solo sus esfuerzos se avocan a la formación en aspectos científicos y profesionalizantes que demanda el mercado laboral si no que tiene una “función socializadora y un efecto multiplicador” (Buquet Corleto, 2011, p.217), con lo que estos estudiantes desempeñan sus actividades en la sociedad de la que forman parte, hoy en día como estudiantes y en el futuro como profesionistas y en algunos casos padres de familia que conformaran la parte estratégica del conglomerado social en formación que será capaz de transformar la desigualdad si se encuentran

debidamente preparados para ello o por el contrario reproducirlas y generar otras más.

El Plan Nacional de Desarrollo 2013 – 2018 propone cinco grandes metas nacionales y como una de las tres estrategias transversales a la perspectiva de género. En sentido con esto, el Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON) ha impulsado proyectos para la transversalización de la perspectiva de género desde hace cuatro años.

Se beneficia con este tipo de estudio, el diseño de política pública a partir de los resultados obtenidos y los procesos de inclusión de la perspectiva de género de manera transversal en las Instituciones de Educación Superior, favoreciendo la convivencia social de y entre los actores: alumnas y alumnos en este caso.

Metodología

En este apartado se exponen los aspectos metodológicos fundamentales que permitieron desarrollar la investigación.

Sujetos

Estudiantes inscritos en los programas educativos de Licenciatura en Administración 258, Administración de Empresas Turísticas 207, Contaduría Pública 248 y 168 de Ciencias de la Educación.

Materiales

El material utilizado para la recolección de datos fue un cuestionario, donde el encuestado podía leer el objetivo e instrucciones del instrumento, mismo que constaba de 36 preguntas, las cuales eran de opción múltiple, integrando en la parte final un apartado para que el sujeto indicara sus datos personales que específicamente solicitaba: semestre, edad y sexo del alumno.

Procedimiento

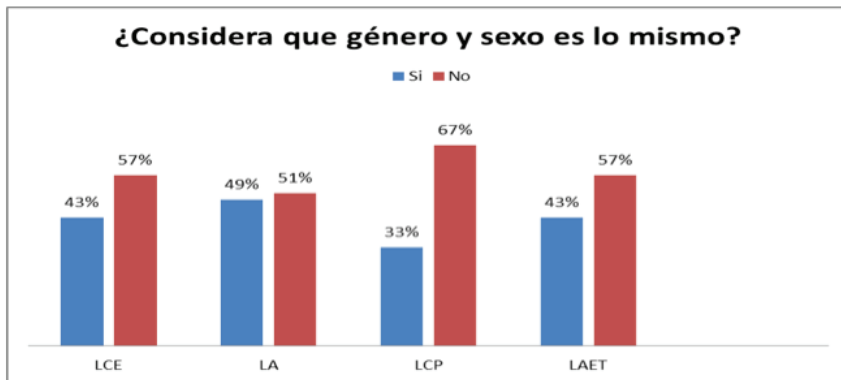
Estudio descriptivo de la percepción de los alumnos y alumnas sobre conocimiento y opinión del concepto y perspectiva de género. Una aproximación cuantitativa para caracterizar el comportamiento de las poblaciones se complementó con una aproximación cualitativa para explicar las tendencias observadas. La mirada cuantitativa se realizó en cuatro poblaciones, por lo que los pasos a seguir fueron los siguientes: 1) Planteamiento del problema; 2) determinación del objetivo; 3) diseño de la investigación; 4) ubicación del método de recolección de datos; 5) diseño y elaboración de la muestra; 6) recolección de datos; 7) procesamiento de la recolección de datos; 8) análisis de resultados y 9) presentación de resultados.

Resultados

En este apartado se presentan los principales hallazgos localizados en la investigación; en primer término, es posible apreciar las percepciones que las y los estudiantes tienen con relación a ciertas afirmaciones que les fueron expuestas a través del instrumento que se aplicó.

En la Gráfica 1 se observa la percepción de las y los estudiantes con relación a que género y sexo es lo mismo. Se puede observar que los estudiantes que contestó con mayor puntuación de que no

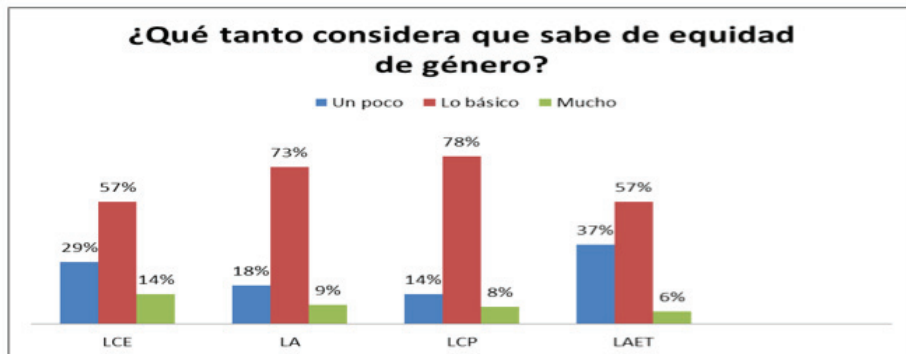
son iguales fueron los contadores públicos, los de las otras carreras en estudio su percepción es muy similar.



Gráfica 1. Percepción de las y los estudiantes en términos porcentuales respecto de la Consideración de que género y sexo es lo mismo.

Fuente: elaboración propia.

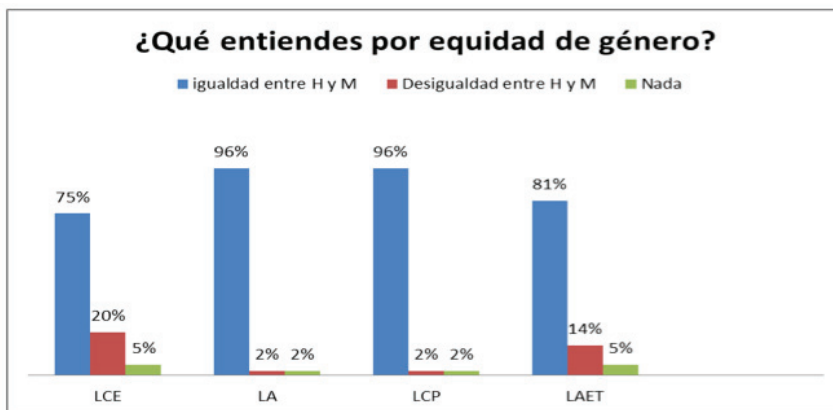
En la Gráfica 2, se observa la percepción de las y los estudiantes con relación del conocimiento de equidad de género. la carrera que considera que tiene mayor conocimientos de equidad de género son los de ciencias de la educación. Se puede observar que los estudiantes que considera que no tiene mucho conocimiento de equidad de género son los de administración de empresas turísticas.



Gráfica 2. Percepción de las y los estudiantes en términos porcentuales respecto de la consideración de conocimiento de equidad de género.

Fuente: elaboración propia.

La Gráfica 3, muestra lo que entienden los alumnos por equidad de género, donde las carreras de L.A y LCP en un mismo porcentaje entienden que equidad de género es igualdad entre hombres y mujeres y porcentaje muy bajo en las cuatro carreras no entienden nada.



Gráfica 3. Entendimiento sobre equidad género.

Fuente: elaboración propia.

Como se puede observar en la Gráfica 4, para los alumnos y alumnas la equidad de género es importante para que ambos puedan desarrollarse mejor.



Gráfica 4. Importancia de la equidad de género.

Fuente: elaboración propia.

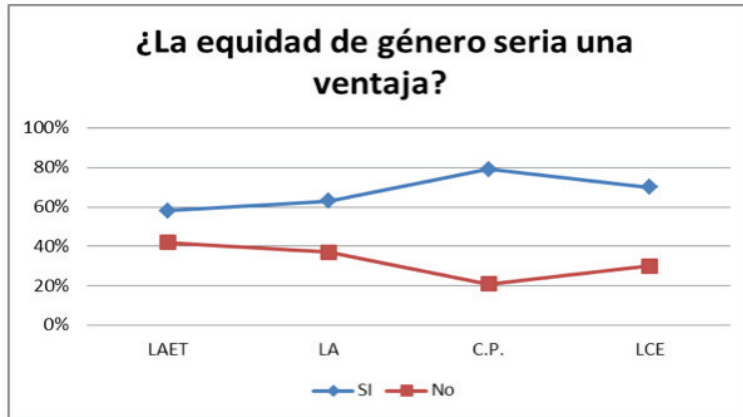
En la Gráfica 5 se muestra la percepción de los estudiantes de que los hombres y mujeres reciben un trato diferenciado en las carreras LA, LCP y LAET es alto, mientras que en la carrera de LC de subrayar la negativa que, ante dicha declaración, han vertido las estudiantes.



Gráfica 5. Cree que los hombres y mujeres reciben un trato diferenciado.

Fuente: elaboración propia.

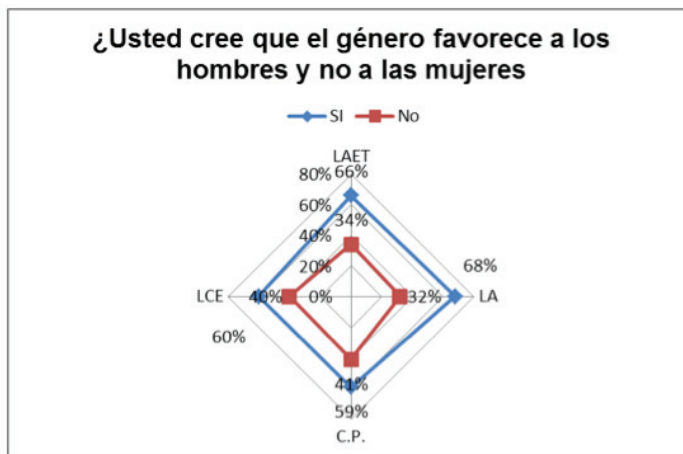
En la Gráfica 6, se aprecia que existe una gran diferencia de opiniones sobre la ventaja de equidad, entre carreras, con esto nos damos cuenta que tenemos que trabajar más con los alumnos/as sobre sensibilización de género.



Gráfica 6. Percepción sobre la equidad de género es una ventaja.

Fuente: elaboración propia.

Se puede apreciar en la Gráfica 7, que alumnos/as de las diferentes carreras opinan que el género favorece más a los hombres que a las mujeres



Grafica 7. Favorecimiento de género entre hombres y mujeres.

Fuente: elaboración propia

Discusión

La inexistencia de diferencias significativas observadas en las dimensiones conocimiento y opinión, representadas en el resumen de datos duros y el hallazgo de posición indefinida respecto a género, permite inferir que en Instituto Tecnológico de Sonora en la formación de recursos humanos, como institución mediadora hacia la equidad, no aporta perspectiva de género en lo cognitivo y conductual. Por el contrario, desde la dimensión subjetiva (interpretación de significados y valores de los registros cualitativos), la universidad representa un contexto corporativo con matices de género ambivalentes, porque transita entre lo tradicional (lenguaje genérico, relaciones cara a cara jerárquicas, discriminatorias y con carreras segregadas por género) (Gómez 2002; Rosenfeld 1986; Bachen 1999), y lo progresista (reconocimiento de relaciones simétricas e igualdad de oportunidades). En consecuencia, constituye un espacio que reproduce, refuerza y legitima las creencias y conductas individuales socializadas en el núcleo familiar (Stacki 2003; Richmond 1988; Natalie 1991).

La equidad de género supone cambios sociales complejos que requieren, entre otros, la modificación de actitudes y conductas de las personas y la democratización de los mecanismos de promoción en las organizaciones (Colomer 2002; BID 2000). Creemos que la universidad, como agente mediador de la política pública, tiene la responsabilidad social de asumir un protagonismo y liderar el proceso de incorporar nuevos conceptos, organizar procesos de análisis y reflexión, transformar las representaciones simbólicas 'tradicionales' y participar en acciones concretas de la realidad subjetiva-objetiva de identidades y relaciones de género. El desafío pendiente que tiene la comunidad universitaria es la formación de recursos humanos con competencias que posibiliten una nueva manera de mirar y entender el mundo donde la equidad de género es un elemento central (Gómez 2002; CEPAL 2000; Herrera 2000; Salles 2003; Colomer 2002).

Conclusión

Este estudio permitió conocer los avances, fortalezas y necesidades para el proceso de transversalización de la equidad de género en el Instituto Tecnológico de Sonora a partir del marco normativo y la percepción de alumnos y alumnas sobre los procesos de institucionalización y sensibilización.

Posibilitará emitir propuesta de innovación respecto a las variables, que potencialice e impulse el proceso de transversalización en la generación de información precisa de los alumnos respecto a su “visión” de la igualdad y equidad de género, que viven y desarrollan en los espacios de la universidad.

Permitirá ampliar el conocimiento y comprensión del fenómeno discriminatorio del género, en la percepción de alumnos y alumnas.

Colaborará al direccionamiento de políticas, y normatividades encaminadas al fortalecimiento del tejido social dentro y fuera de la institución.

Fortalecer la función formativa, en el marco de una preparación “integral”, que implique los aspectos de los conocimientos científicos y prácticos que demanda el ejercicio de las profesiones en la sociedad, como los principios y valores éticos que conforman una sociedad justa y desarrollada.

Promoverá la generación de condiciones de igualdad, sustentabilidad social, e implementación y fortalecimiento de la cultura de protección a los derechos.

Bibliografía

- Amescua, M. y Galvez, A. (2002). Los modos de análisis en investigación cualitativa en salud: perspectiva crítica y reflexiones en voz alta. *Revista Española de Salud Pública* 76: 423-436.
- Bilbao, I, March, J. C. y Prieto, M. A. (2002). Diez aportaciones del empleo de la metodología cualitativa en una auditoría de comunicación interna en atención primaria. *Revista Española de Salud Pública* 76: 483-492.
- Bought, C. (2011). P.212 Perfiles educativos vol.33 spe. México.
- CEPAL (2000). El desafío de la equidad de género y de los derechos humanos en los albores del siglo XXI. Disponible en: www.eclac.cl/publicaciones/unidadmujer/5/lcl1295/indice.htm 16-03-2004).
- Dibiase, R. y Gunnoe, J. (2004). Gender and culture differences in touching behaviour, *Journal of Social Psychology* 144 (1): 49-6.
- Garreton, M. (2003). La transformación de la acción colectiva en América. Disponible en: www.eclac.cl/publicaciones/SecretariaEjecutiva/5/LCG2175P/lcg2175i.pdf (acceso 14 junio 2004).
- Gomez, E. (2002). Equidad de género en las políticas de reforma del sector de la salud de América Latina y el Caribe. *Revista Panamericana de Salud Pública*. Disponible en: www.scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1020-49892002000500020&lng=en&nrm=iso (acceso 14 junio 2004).
- González, S. (1997). Hacia una antropología de las relaciones de género. En: S. González (ed.), *Mujeres y relaciones de género en la antropología latinoamericana*. México.
- Hinkelman, L. y Haag, D. (2003). Biological sex, adherence to traditional gender roles, and attitudes toward persons with mental illness: an exploratory investigation, *Journal of Mental Health Counseling* 25 (4): 259-270.
- Kiratzis, A. (2001). Children’s gender indexing in language: from the separate worlds hypothesis to considerations of culture, context, and power, *Research on Language and Social Interaction* 34 (1): 1-13.
- Colmex, R. V. y Gorham, J. (1988). Language patterns and gender role orientation among students in grades 3-12. *Communication Education* 37: 142-149.
- Rosenfeld, L. y Jarrard, M. (1986). Student coping mechanism in sexist and non-sexist professors’ classes, *Communication Education* 35:157.

CAPÍTULO 4

Análisis de apreciaciones sobre igualdad de género de las y los estudiantes del Campus Náinari del Instituto Tecnológico de Sonora

María Dolores Moreno Millanes, Rodolfo Valenzuela Reynaga, Dina Ivonne Valdez Pineda, Oswaldo Alberto Madrid Moreno y Mirna Yudit Chávez Rivera

Instituto Tecnológico de Sonora

RESUMEN

Las instituciones de educación superior (IES) en México deben asumir con responsabilidad y seriedad el compromiso de constituirse en agentes de cambio social, respecto a la promoción y fomento de la igualdad de género. Desde la formación profesional que, cotidianamente, las IES otorgan a sus estudiantes, pueden incidir de manera positiva en el desarrollo de estructuras de pensamiento que aseguren la eliminación de aspectos como estereotipos, estigmas y conductas que favorecen la desigualdad entre los géneros. Este trabajo pretende identificar algunos elementos sobre la percepción que tienen las y los estudiantes del Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON) con relación a aspectos vinculados con el ámbito de género; una cualidad de la investigación es que recoge información de estudiantes de programas educativos diversos con perfiles diferentes; se trata de las licenciaturas en administración, en ciencias del ejercicio físico, en economía y finanzas, en medicina veterinaria zootecnista, en administración de empresas turísticas, en ingeniería civil, en ingeniería química y en ingeniería en mecatrónica. Sólo por mencionar algunos resultados, del grupo de estudiantes que fueron entrevistados, el 26% considera que ser hombre tiene ventajas sobre ser mujer; solo el 12% cree que las tareas domésticas pueden ser realizadas, tanto por hombres como por mujeres; también se hace una clasificación de las respuestas emitidas según el perfil de su disciplina. Finalmente, las IES deben establecer programas tendientes a transmitir, adecuadamente, la perspectiva de género entre sus estudiantes y, de esa manera, estarán generando un efecto multiplicador positivo, ya que las y los futuras/os directivas/os, gerentes/as, jefes/as de área y tomadores/as de decisiones, que hoy están en las aulas y que en el corto o mediano plazo se ubicarán en empresas, dependencias y otras organizaciones, desempeñando sus acciones con una visión que incentive el respeto a la igualdad y equidad de género.

Introducción

En este apartado se exponen algunos antecedentes asociados con la temática de investigación; se desarrollan los aspectos que conducen al planteamiento del problema, así como al objetivo fundamental de la investigación; finalmente, se expresan algunas ideas en torno a la importancia del estudio.

Antecedentes

En México, existen ordenamientos jurídicos que promueven y pretenden asegurar la transversalización de la equidad de género; por ejemplo, la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres describe el término “transversalidad” como el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas (LGIHM, artículo 5, fracción II, 2006). La propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos al concebir los derechos humanos y sus garantías (CPEUM, artículo 1, 2011) permiten generar un andamiaje legal que incide directamente en el fomento, promoción y precepto sobre la equidad de género.

El estado, como promotor natural, de la igualdad y de la equidad, ha dispuesto de estrategias concretas en esta materia; por ejemplo, el Plan Nacional de Desarrollo 2013 – 2018 establece, a la perspectiva de género, como una de las tres estrategias transversales (que deberán de impregnar a las cinco grandes metas nacionales que el propio Plan ha dispuesto como ejes de trabajo).

Las instituciones de educación superior (IES) forman parte de esta gran plataforma legal, administrativa y cultural, que pretende crear una sociedad con igualdad de oportunidades tanto para hombres como para mujeres.

Planteamiento del problema

Existen estudios empíricos que demuestran la existencia de condiciones de inequidad y desigualdad de género en México en diversos ámbitos, como el laboral, el político, el educativo, el familiar, entre otros; por mencionar solo uno, Valenzuela (et al. 2015: 209) encuentran que, según datos del Instituto Nacional de Geografía e Informática, INEGI, para el primer trimestre del 2015, el 19.10% de las mujeres asalariadas en México, percibía, cuando mucho, un salario mínimo mensual; mientras que, en estas mismas condiciones salariales se encuentra el 10.39% de los hombres. Lo anterior, es tan solo, como ya se mencionó, un ángulo sobre el cual es posible explorar la situación que guarda el país en materia de igualdad de género. En virtud de las múltiples dimensiones sobre las cuales es posible examinar el ámbito de género, es conveniente conocer ¿cuáles son las apreciaciones sobre igualdad de género de las y los estudiantes del Campus Náinari del Instituto Tecnológico de Sonora?

Objetivo

Identificar qué apreciaciones tienen las y los estudiantes de los diferentes programas educativos del Campus Náinari del Instituto Tecnológico de Sonora sobre la igualdad de género.

Justificación

Conocer la predisposición que, las y los estudiantes, tienen sobre la perspectiva de género, permitirá mejorar el enfoque y la orientación de las acciones que se emprendan en el ámbito institucional. Por

otra parte, es altamente relevante considerar que las y los estudiantes que en el presente se encuentran en las aulas de la universidad, en el corto o mediano plazo estarán ocupando posiciones gerenciales en organizaciones privadas y públicas, en las que habrán de tomar decisiones cotidianamente, lo cual representa una oportunidad para generar un efecto multiplicador en la sociedad respecto de la transversalización de la perspectiva de género; esto se conseguirá en la medida en que la universidad forme profesionistas íntegros con un elevado sentido de responsabilidad social ante la procuración de la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida en los que los futuros profesionistas se desempeñen.

Referentes teóricos

Es conveniente contextualizar y enmarcar de manera adecuada el alcance del significado del tratamiento del género:

“El desarrollo humano desde la perspectiva de género ostenta, como uno de sus componentes, la equidad; dicho principio remite a la diversidad y reconoce las enormes desigualdades actuales en el acceso a las oportunidades para mejorar la vida” (Sánchez, et al., 2012: 366).

Las IES deben asumir, como uno de sus objetivos fundamentales, la formación de profesionistas íntegros que, incorporen en sus estructuras mentales la perspectiva de género como un aspecto cotidiano, habitual y, en última instancia, natural.

No obstante lo anterior, la introducción de los estudios de género en la educación superior se ha concebido como un proceso, más que un resultado en sí mismo, ya que el rastro occidental y masculino es, aun claramente, observable en las altas jerarquías de las universidades y en los entes generadores del conocimiento (Rebolledo, 2015: 75).

Aunque es bien conocido que el desarrollo y maduración del componente sociocultural asociado con el género no puede ser una responsabilidad completamente adjudicada a las IES; el fomento de los valores humanos está altamente vinculado con el entorno y el ambiente familiar en el que el individuo se desarrolla. Sin embargo, es innegable reconocer que: *“Las barreras de aprendizaje en cuanto al género, también se dan en un contexto escolar, debido a esto, la escuela debe promover ambientes que faciliten el acceso al conocimiento, donde los alumnos puedan garantizar su aprendizaje satisfaciendo así las necesidades educativas que cada uno tiene”* (Navarro y Fierro, 2015: 13).

Algunos de los factores sociológicos que afectan la formación en género están relacionados con la influencia que tienen los medios de comunicación, pues éstos transmiten modelos y estereotipos sexistas, orientándose, regularmente, en el género masculino como modelo de referencia (Del Castillo, 2012: 70).

Por otra parte, las investigaciones que, en materia de género, se realicen en las universidades, no sólo generarán datos, sino que también pueden ser la base para la toma de decisiones institucionales que trascienda el ámbito universitario e impregne las decisiones que se asumen durante el proceso del diseño de políticas públicas; en este sentido, Guevara (2015: 76) comenta acerca de la relevancia que tienen los estudios de género con relación a la configuración de políticas públicas que promuevan los cambios necesarios para el fomento de la equidad de género.

Finalmente, es necesario que las IES establezcan, con la suficiente seriedad y compromiso, estrategias y acciones contundentes para la consolidación de la igualdad de género; en este sentido:

“Algunas instituciones han planteado la equidad de género como parte de sus principios fundamentales, establecidos en sus estatutos y reglamentos; además, han formulado políticas y lineamientos para alcanzar la equidad, y han creado organismos diversos para desarrollar campañas, programas y políticas específicas con este mismo fin. En particular, en muchas universidades se empiezan a establecer protocolos e instancias para atender las denuncias de discriminación, acoso, hostigamiento y otras formas de violencia de género” (Ordorika, 2015: 11).

Metodología

En este apartado se exponen los aspectos metodológicos fundamentales que permitieron desarrollar la investigación.

Sujetos

Estudiantes inscritos en los programas educativos de licenciaturas en administración, en ciencias del ejercicio físico, en economía y finanzas, en medicina veterinaria zootecnista, en administración de empresas turísticas, en ingeniería civil, en ingeniería química y en ingeniería en mecánica; y, que además, forman parte de las asociaciones estudiantiles que representan al resto de la comunidad estudiantil de dichas disciplinas. Participaron, en total, 54 estudiantes, cuyo promedio de edad es de 20.6 años; de los cuales 32 fueron mujeres con una edad promedio de 20 años y, por otra parte, 22 hombres con una media de sus edades, del orden de 21.3 años.

Materiales

Algunas de las aseveraciones o afirmaciones que se expusieron y de las cuales se solicitó la percepción de las y los estudiantes participantes, provienen de un instrumento empleado por García (et al., 2010: 232). Por otro lado, se utilizaron hojas de papel rotafolio, marcadores, cartulinas, hojas blancas y lápices, así como una hoja electrónica de cálculo, en este caso, Microsoft Excel.

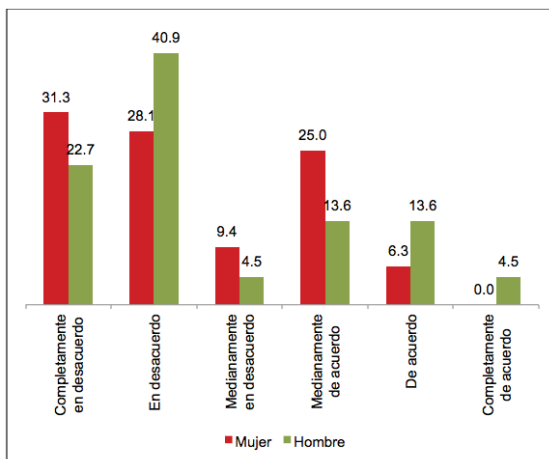
Procedimiento

En primer término, se llevó a cabo una revisión de la literatura con el propósito de encuadrar o focalizar la trayectoria de la investigación; una vez que se tenía mayor claridad en torno de lo que se habría de efectuar, se realizó una convocatoria directa a las asociaciones estudiantiles y a los responsables de cada uno de los programas educativos involucrados del Campus Náinari del ITSON. Posteriormente, se desarrolló un foro en el que, de inicio, se hizo un registro de los participantes. A continuación, se proporcionó una introducción respecto de las actividades que, ahí, se realizarían. Se inició con la aplicación del instrumento que pretendía recoger la percepción de las y los estudiantes sobre ciertas afirmaciones o declaraciones vinculadas con la perspectiva de género. Posteriormente, se solicitó a las y los asistentes que se reunieran en equipos, asumiendo como criterio de agrupamiento, el programa educativo del cual procedían; a continuación, se les solicitó que reflexionaran en torno a, las que a su juicio, son las características o cualidades que mejor describen a los hombres y a las mujeres. Antes de concluir el evento, se generó un espacio de tiempo para conclusiones finales, lo que enriqueció el debate y el intercambio de ideas. Finalmente, la información obtenida en el foro fue capturada y procesada para generar los resultados que en el apartado correspondiente se exponen detalladamente.

Resultados

En este apartado se presentan los principales hallazgos localizados en la investigación; en primer término, es posible apreciar las percepciones que las y los estudiantes tienen con relación a ciertas afirmaciones que les fueron expuestas a través del instrumento que se aplicó.

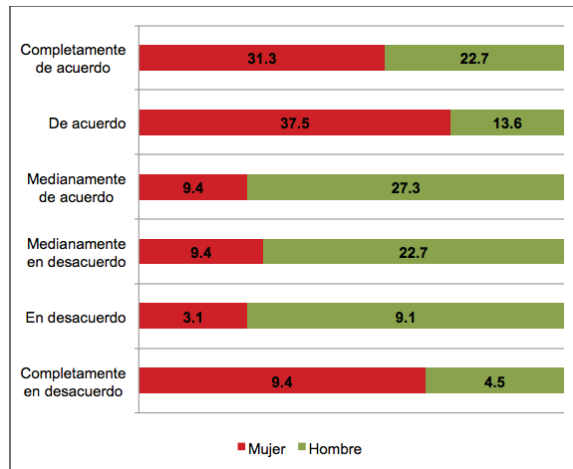
De acuerdo a la Gráfica 1, poco más del 30% de las y los estudiantes tiene cierto grado de afinidad respecto de que las mujeres son quienes pueden realizar mejor las tareas domésticas.



Gráfica 1. Percepción de las y los estudiantes en términos porcentuales respecto de la afirmación “Las mujeres son quienes realizan de mejor forma las tareas domésticas”.

Fuente: elaboración propia.

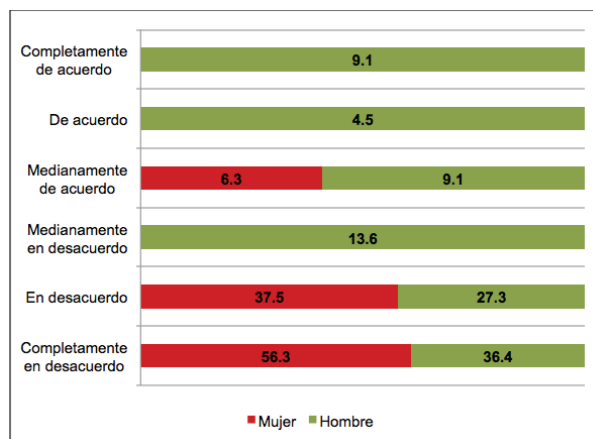
No obstante lo anterior, aproximadamente seis de cada diez estudiantes, tanto hombres como mujeres, manifiestan no estar de acuerdo con tal situación, es decir, se podría deducir que consideran que el sexo no es relevante para determinar la capacidad de realizar las labores del hogar de manera correcta y adecuada. Por otra parte, se aprecia que, por parte de las mujeres estudiantes existe mayor correspondencia o conceso respecto de que es una situación normal que, tanto niños como niñas, jueguen a las mismas cosas (ver Gráfica 2).



Gráfica 2. Percepción de las y los estudiantes en términos porcentuales respecto de la afirmación “Es normal que tanto niños como niñas jueguen a las mismas cosas”.

Fuente: elaboración propia.

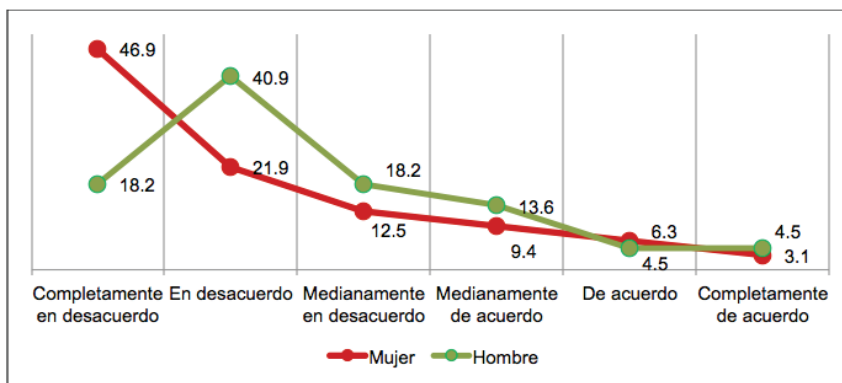
La Gráfica 3 muestra la percepción de las y los estudiantes con relación a la aseveración de que atañe a las madres, y no a los padres, el cuidado de las hijas y los hijos. Es de subrayar la negativa que, ante dicha declaración, han vertido las estudiantes. Es decir, ellas suponen que el cuidado de las y los hijos nos es exclusivo de las madres y, por tanto, se asume que consideran tal actividad como un aspecto compartido entre madres y padres. Por su parte, el 22.7% de los estudiantes ha expresado cierto nivel de afinidad con relación a que sean las madres quienes se hagan cargo del cuidado de su descendencia.



Gráfica 3. Percepción de las y los estudiantes en términos porcentuales respecto de la afirmación “Las madres son quienes deben de cuidar de hijos e hijas”.

Fuente: elaboración propia.

En la Gráfica 4, se aprecia que existe consenso, entre ambos sexos, con relación a que una mujer puede salir con un hombre, aún y cuando no sean novios.



Gráfica 4. Percepción de las y los estudiantes en términos porcentuales respecto de la afirmación “Una joven sólo debe salir con otro joven si son novios”.

Fuente: elaboración propia.

En la siguiente tabla se muestran las percepciones de las y los estudiantes en cuanto a que sea el padre, y no la madre, quien trabaje fuera de casa. Se aprecia que los estudiantes tienen una posición más reservada con relación a este tema, que las estudiantes.

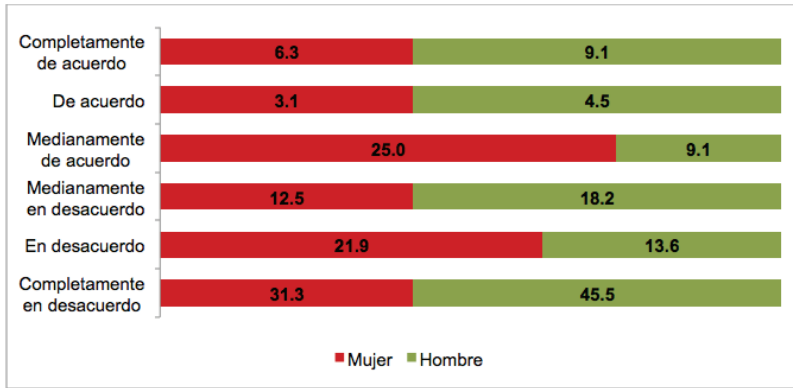
Tabla 1. Percepción de las y los estudiantes en términos porcentuales respecto de la afirmación “Me agrada que sólo mi padre sea quien trabaje fuera de casa”.

Percepción	Sexo	
	Hombre	Mujer
Completamente en desacuerdo	63.6	90.6
En desacuerdo	22.7	9.4
Medianamente en desacuerdo	4.5	0.0
Medianamente de acuerdo	4.5	0.0
De acuerdo	4.5	0.0
Completamente de acuerdo	0.0	0.0

Fuente: elaboración propia.

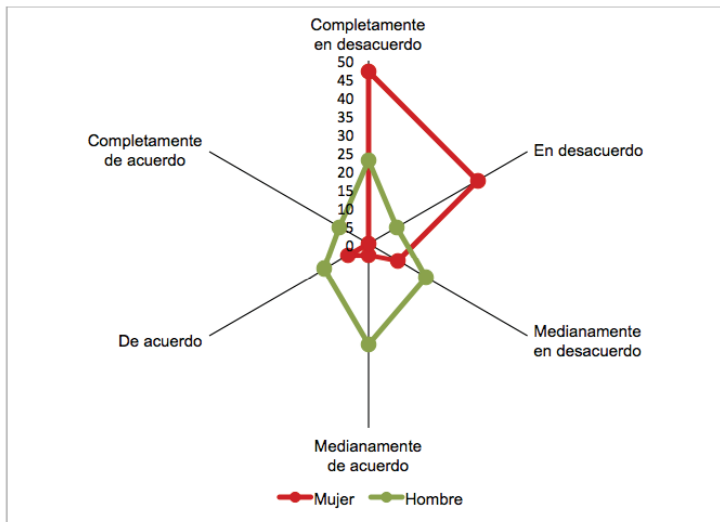
En cuanto a la circunstancia relacionada con la búsqueda de matrimonio de las mujeres y la maternidad, en la gráfica 5, se presentan los resultados de las percepciones de las y los estudiantes. El 34.4% de las estudiantes ha expresado algún grado de concordancia respecto de la declaración, sobre el hecho de que las mujeres deben casarse y tener hijos; por su parte, el 22.7% de los estudiantes manifiesta algún nivel de afinidad con tal situación. Es decir, podría suponerse que la idea de que una mujer debe buscar una pareja, contraer matrimonio y procrear hijos, está más arraigada en las estudiantes que en los estudiantes. Esto puede atribuirse, con la reserva de ser corroborado, a ciertos estereotipos y estigmas culturales

sobre las mujeres que permanecen solteras durante toda su vida sin formalizar, a través del matrimonio, alguna relación de pareja. Otro componente relevante está asociado con la percepción que se tiene en cuanto a si existen, o no, ventajas de ser hombre o mujer. En la Gráfica 6 se aprecian los resultados de tal planteamiento.



Gráfica 5. Percepción de las y los estudiantes en términos porcentuales respecto de la afirmación “Considero que una mujer debe casarse y ser madre”.

Fuente: elaboración propia.



Gráfica 6. Percepción de las y los estudiantes en términos porcentuales respecto de la afirmación “Creo que tiene más ventajas ser hombre que ser mujer”

Fuente: elaboración propia.

El 50% de los estudiantes manifiesta algún grado de afinidad con la aseveración correspondiente a que tiene más ventajas ser hombre que mujer; las estudiantes que se expresaron en el mismo sentido representaron el 9.4% del total de las mujeres entrevistadas.

Adicionalmente, las y los estudiantes, exteriorizaron en grupos organizados de acuerdo a sus disciplinas, cuáles consideran que son las características, cualidades o virtudes más importantes, tanto de hombres como de mujeres. En la Tabla 2 se aprecian estos resultados.

Tabla 2. Características de hombres y mujeres, según grupos de estudiantes organizados/as por disciplinas diferentes.

Disciplina (nivel licenciatura)	Características	
	Hombres	Mujeres
Medicina Veterinaria Zootecnista	<ul style="list-style-type: none"> * Fuertes * Más sencillos * Más decididos * Más impulsivos * Más vulgares * Protectores 	<ul style="list-style-type: none"> * Vanidosas * Regañonas * Difíciles * Indecisas * Cariñosas * Detallistas * Rencorosas
Ciencias del Ejercicio Físico	<ul style="list-style-type: none"> * Firmes en la toma de decisiones * Fuertes * Protectores * Insensibles * Espontáneos 	<ul style="list-style-type: none"> * Ordenadas * Sensibles * Complicadas * Serviciales * Intuitivas
Ingeniería Civil	<ul style="list-style-type: none"> * Fuertes * Prácticos * Insensibles * Descuidados * Valientes * Protectores 	<ul style="list-style-type: none"> * Sensibles * Románticas * Complicadas * Ahorrativas * Creativas * Detallistas * Comprensivas * Controladoras * Platicadoras
Ingeniería Química	<ul style="list-style-type: none"> * Reconocen errores * Dominantes * Racionales * Impulsivos 	<ul style="list-style-type: none"> * Emocionales * Protectoras * Creativas * Multifuncionales * Higiénicas
Economía y Finanzas	<ul style="list-style-type: none"> * Fuerza * Irracionales * Más relajados * Impulsivos * Machistas * Trabajadores * Más obligaciones con la familia 	<ul style="list-style-type: none"> * Sensibles * Cariñosas * Pacientes * Hacен muchas cosas a la vez * Detallistas * Maduras * Más inteligentes * Sencillas * Serviciales * Decididas * Cuidan lo que quieren
Administración	<ul style="list-style-type: none"> * Insensibles * Fuertes * Decididos * Independientes * Valientes 	<ul style="list-style-type: none"> * Sensibles * Detallistas * Ordenadas
Ingeniería en Mecatrónica	<ul style="list-style-type: none"> * Fuerza física * Liderazgo (inteligencia) * Más directos * Rudeza 	<ul style="list-style-type: none"> * Delicadas * Tiernas * Más maduras * Sentimentales * Sensibles
Administración de Empresas Turísticas	<ul style="list-style-type: none"> * Prácticos * Más fuerte físicamente * Son más lentos para manejar ciertas situaciones * Son más dependientes * Iniciativa * Es el valiente 	<ul style="list-style-type: none"> * Maduras * Sentimentales * Cariñosas * Más creativas * Más responsables

Fuente: elaboración propia.

Es posible apreciar múltiples coincidencias en las apreciaciones que, las y los estudiantes, tienen sobre las características de hombres y mujeres, con independencia de la disciplina en la que se estén formando.

Conclusiones

La investigación permitió reconocer algunas percepciones que, las y los estudiantes, tienen sobre la igualdad de género. La manera en que se establecieron las aseveraciones sobre las cuales se vertieron sus apreciaciones, supone que existe cierta predisposición a adoptar, como propios, algunos de los principios vinculados con la equidad e igualdad de género. Sin embargo, también se observa que hay áreas específicas sobre las cuales se tendrían que ejercer acciones de fomento y promoción de cambios de estereotipos o estructuras mentales que, culturalmente, se encuentran arraigados entre las y los estudiantes.

Finalmente, con independencia de la disciplina profesional, las opiniones sobre las que, a su juicio, son las características que mayormente prevalecen tanto en hombre como en mujeres, fueron consistentes.

Bibliografía

- CPEUM. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2011). México: Cámara de Diputados
- Del Castillo, A. (2012). La equidad de género en Educación Física: influencia de los medios de comunicación. *Aula abierta*, 40(1), pp. 63-72.
- García, R., Rebollo, MA., Buzón, O., González, R., Barragán, R., Ruíz, E. (2010). Actitudes del alumnado hacia la igualdad de género. *Revista de Investigación Educativa*, 28(1), pp. 217-232.
- Guevara, P. (2015). Género, educación y política pública. *Revista de Estudios de Género. La Ventana*, 3(21), pp. 70-89.
- LGIHM. Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres. (2006). México: Cámara de Diputados.
- Navarro, R. & Fierro, A. (2015). Roles de género, interacción verbal y tolerancia que presentan alumnos (as) en educación primaria. *REDHECS*, 19(1), pp. 7-31.
- Ordorika, I. (2015). Equidad de género en la Educación Superior. *Revista de la educación superior*, 44(174), pp. 7-17.
- PND. Plan Nacional de Desarrollo 2013 – 2018. (2013). México: Gobierno Federal.
- Rebolledo, L. (2015). Impacto de los estudios de género en la democratización de las instituciones de educación superior. *Revista de Estudios de Género. La Ventana*, 2(13), pp. 75-93.
- Sánchez, F., Ambriz, A., & Carrillo, M. (2012). Desarrollo humano y género en la región noroeste de México: 1995-2005. *Estudios Sociales: Revista de investigación científica*, 20(40), pp. 259-390.
- Valenzuela, R., Moreno, M., Ochoa, B., Madrid, O., Wendlandt, T. (2015). Una aproximación al estudio de la evolución del empleo y del acceso al sistema educativo nacional en México con perspectiva de género. En D. Valdez, B. Ochoa, R. Valenzuela, B. Ochoa y M. Moreno (Comp.). *Equidad de Género. Análisis y Actualidades*. (pp. 197-215). México: ITSON

CAPÍTULO 5

Género en la Universidad Pedagógica Nacional Unidad Guadalajara ¿Es Juego o Acoso?

Alma Graciela Fuentes Fierro

Coordinadora de la Especialización en Estudios de Género

RESUMEN

Desde 2010, la Universidad Pedagógica Nacional Unidad Guadalajara forma parte de la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior “Caminos para la Equidad de Género”, por lo que se han realizado diversas acciones para incidir en la eliminación de una cultura sexista al interior de la Universidad. Entre estas acciones, está la realización del taller denominado: “Es Juego o Acoso” diseñado por Gabriela Izeta Galván, alumna de la Especialización en Estudios de Género que tiene como objetivo el que los participantes analicen y reflexionen sobre los conceptos básicos de las diversas formas de violencia y sus diferentes manifestaciones: violencia de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y alguna forma similar de discriminación hacia las mujeres, con el fin de que se conviertan en agentes de cambio en su quehacer profesional y en su propia vida. El taller se imparte al personal académico, administrativo y alumnado de los diferentes programas de la Universidad. El presente trabajo presenta una recopilación de las narrativas de 7 alumnas de la licenciatura en Intervención Educativa sobre los aprendizajes obtenidos y practicados en diversos espacios de su vida. Estas experiencias se recogieron a través de un cuestionario que se aplicó de forma posterior al taller ¿Es Juego o Acoso? Por motivo de espacio, se seleccionaron aquellas opiniones representativas del grupo.

Antecedentes

Debido al impulso dado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) para llevar a cabo el establecimiento de la perspectiva de la equidad de género en las Instituciones de Educación Superior (IES), en el 2002, la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) celebró un convenio con INMUJERES, y se formó la Red Nacional de Enlaces Académicos de Género en la región Centro Occidente. En agosto de 2009 se realizó la primera Reunión Nacional de Universidades Públicas: Caminos para la Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior. A partir de ello se emitió una declaración en la que se propone la transversalización de la perspectiva de género en las IES mediante una serie de directrices y líneas de acción.

En este contexto, la UPN Guadalajara a través del Grupo Colegiado en Género y Cultura de Equidad se propuso incorporar el proyecto de transversalización de la perspectiva de género al interior de la Universidad. En marzo de 2011 en la UPN Guadalajara se inició una evaluación diagnóstica que tomó como modelo el instrumento elaborado por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y que fue publicado en el documento: “Sistema de indicadores para la Equidad de Género en instituciones de educación superior” (Buquet, Cooper, Rodríguez, 2010). El diagnóstico de las condiciones de equidad de género en la UPN Guadalajara se publicó bajo el título Radiografía de la comunidad universitaria, y se presentó a la comunidad académica en noviembre de 2014 (Fuentes-Fierro, Galván-Portillo y Nabel-Torres, 2014).

A partir del trabajo y experiencia de formación desarrollado desde el 2000 por el Programa de Especialización en Estudios de Género, el diplomado en Derechos Humanos, Ética y Valores y el diplomado en Sexualidad se diseñó el Programa de Maestría en Estudios de Género, Sociedad y Cultura el cual se abrió en el ciclo escolar 2015-2016. La creación de esta Maestría fue muy bien recibida en el ámbito académico, se inscribieron 18 aspirantes que forman la primera generación.

Cabe mencionar que actualmente tenemos en la entidad altos índices de violencia de género por lo que el gobierno de Jalisco ha activado una Alerta de Violencia contra las Mujeres en los municipios de Guadalajara, Zapopan, San Pedro Tlaquepaque, Tonalá, Tlajomulco de Zúñiga, El Salto, Ameca y Puerto Vallarta. El 8 de febrero de 2016 el gobierno del Estado instruyó a las instancias que forman el Consejo Estatal para la prevención y atención hacia la violencia a las Mujeres (CEPAEVIM).

Ante esta situación, dentro del grupo colegiado diseñamos un programa para el 8 de marzo con la conferencia “Alerta de Género en el Estado de Jalisco” dictada por la Licenciada Alejandra Cartagena quien es académica de la UPN Gdl. y activista del Comité de América Latina y el Caribe para los derechos y la defensa de la mujer (CLADEM) y ha sido una de las impulsoras en el Estado de la alerta de género desde hace varios años.

EL Colegiado en Género y Cultura de Equidad está integrado por personal académico de la UPN. La mayoría, tiene antecedentes en trabajo feminista en organizaciones de la sociedad civil y/o son egresadas de la Especialización en Estudios de Género de la UPN Gdl, por lo que una de las estrategias adoptadas fue incorporar la perspectiva de género en las materias que impartimos en los diferentes programas de la Universidad.

Por mencionar un ejemplo concreto, en la Licenciatura en Intervención Educativa (LIE) formada por 4 grupos que actualmente cursan esta carrera, las académicas que impartimos clases acordamos dar contenidos desde la perspectiva de género en materias como Creación de Ambientes de Aprendizaje, Seminario de Titulación, Procesos de enseñanza-aprendizaje con personas jóvenes y adultas, Didáctica Grupal, entre otras. Como resultado de estas acciones, la alumna de la Especialización en Estudios de Género Gabriela Margarita Izeta Galván diseñó un taller que presentó como tesina, Propuesta Educativa para personal activo de la Academia de Policía de Guadalajara, Jalisco. Taller: ¿Juego o Acoso? y lo impartió la primera vez en la UPN Gdl. dejando todos los materiales para que quien quisiera replicarlo lo pudiera hacer (Izeta-Galván, 2012).

De esta manera, se planeó impartir el Taller a los alumnos de los 4 grupos de diferente nivel que actualmente cursan la Licenciatura en Intervención Educativa línea terminal: Jóvenes y Adultos y el 29 de abril del año en curso se realizó un taller impartido por la Lic. Teresa Gutiérrez donde participaron 25 personas de 2° y 6° semestre de la LIE. Tuvo una duración de 6 horas y se utilizó la metodología socioafectiva a partir de juegos y dinámicas (Cascón y Papadimitriou 2000).

El objetivo del taller es contar con conocimientos básicos para identificar las manifestaciones de la violencia de género como el hostigamiento sexual, acoso y otras formas de discriminación, con el fin de modificar actitudes y conductas en nosotras-os mismas-os y en nuestro quehacer cotidiano, a favor de una cultura de equidad entre los géneros.

Como un primer paso para la recuperación del impacto del taller, se aplicó al grupo de sexto semestre en la materia Creación de Ambientes de Aprendizaje una guía de trabajo individual el cual fue contestado por siete alumnas. A continuación se presentan algunas de las respuestas obtenidas. Como dijimos previamente, por motivos de espacio transcribiremos solamente las opiniones más representativas del grupo.

Guía de trabajo:

1.- Desde tu perspectiva, ¿cuál es el objetivo del taller que recibieron el viernes pasado?

“El objetivo del taller fue que tanto hombres como mujeres y siendo alumnos de la LIE, nos diéramos cuenta sobre lo que implica el hostigamiento y acoso sexual, así como las distintas maneras en que se presenta, es decir, tanto verbal como físico”.

“Además, de conocer las formas en que se puede llegar a evitar. Otro de los objetivos del taller fue que también identificáramos la discriminación, las diferencias entre hostigamiento y acoso sexual, así como romper la barrera de los estereotipos sobre éstos y conocer el orden normativo nacional e internacional que regula la prevención y sanción del hostigamiento y acoso sexual”.

“Que cada persona sea capaz de identificar cuando se trate de hostigamiento o acoso sexual, reconocer que es una forma de violencia de género y saber cómo actuar ante estas situaciones”.

“Es dar a conocer el concepto de hostigamiento y acoso, en qué consiste, cuáles son sus diferencias, qué se puede hacer en caso de estar ante una situación así. Empoderarme para de esta manera yo tener una mejor actitud y a la vez tener la capacidad de empoderar a más personas para juntos luchar contra esta problemática”.

2.- Dentro de la Materia Creación de Ambientes de Aprendizaje hemos revisado las capacidades y competencias para la convivencia no-violenta, te pido expliques desde las competencias cómo utilizarlas, aplicarlas para transformar las relaciones de acoso y hostigamiento.

Para fines de esta presentación no expondré las narrativas por la amplitud de las respuestas. En general, encontré que las 7 alumnas pueden aplicar las competencias que desarrollan en el curso en ejemplos concretos donde pueden identificar los juegos que no quieren jugar y su capacidad para poner límites, para conocerse a sí mismas, expresar de manera asertiva sus necesidades y sentimientos de manera no-violenta (Papadimitriou y Romo, 2005).

3.- Busca en internet la Ley de Acceso a las Mujeres a una vida libre de violencia para el Estado de Jalisco y busca los artículos relacionados con hostigamiento y acoso y ve que establece la ley para ambos casos en el caso de Educación. La respuesta a esta pregunta no se transcribió dado que son respuestas tomadas textualmente de la Ley pero es evidente que era un paso necesario para que comprendieran el proceso de las políticas públicas.

4.- ¿Cómo explicas el título del taller? ¿Es Juego o Acoso?¹

“Se refiere a que sepas distinguir entre el acoso y el hostigamiento sexual, es un tema que hay que tomarlo con seriedad, no porque te griten piropos en la calle te sientas más linda tal persona, sino, que es algo en lo que debemos poner cartas en el asunto, porque te hacen sentir incómoda(o) y es una muestra de violencia verbal, además el título se me hace bueno, ya que puede haber personas que se les hace una gracia todo lo que gritan en la calle, cuando en realidad no lo es y desgraciadamente ha ido en aumento. Y una vez entrando en el tema, se pueden identificar las manifestaciones de estos tipos de violencia, así como las acciones que podemos hacer para evitarlo.

5.- ¿Crees que se logra que los y las participantes logren distinguir cuándo es Juego o Acoso?

“Creo que en el taller sí se logró el objetivo, pero esta situación depende mucho de la persona, la decisión propia de lo que considere o no acoso. Por mi parte sí logré identificar con facilidad las situaciones de acoso y las que no lo eran”.

6.- ¿Qué aportaciones das al taller para multiplicarlo entre jóvenes de 20 a 25 años? ¿Qué se requiere para que podamos identificar que la forma de relacionarse entre las personas es juego? ¿Cómo podríamos identificar que la forma de relacionarse es acoso? ¿Cómo podríamos identificar que la forma de relacionarse es hostigamiento? Dentro de la UPN Gdl ¿con qué recursos cuentan los y las alumnas para resolver estos conflictos? ¿Puedes poner ejemplos?

“Al ser parte de ese grupo de jóvenes con ese rango de edad, me pareció una muy buena idea los refranes y los casos; sugiero que se pueden tomar en cuenta la utilización de memes o la utilización de redes sociales en general para publicar los mismos casos expuestos pero en versión animada para que resulten llamativos a la vista de los jóvenes y de esta manera pueda ser compartida la información. También por medio de una canción original y “pegajosa” para que pueda ser escuchada y comprendida por la población en cuestión”.

“Otra cosa que se me ocurre es que durante la implementación del taller, una de las dinámicas sea hacer una representación teatral corta (sketch) de un determinado caso, para que también los participantes se adentren en esa situación y sean conscientes de qué acciones tomar en caso de estar en ese escenario; creo que esa es una buena opción para que los chicos estén en la piel de la víctima dentro de ese contexto, claro, es muy probable que lo hayan vivido con anterioridad, pero esta dinámica se impartiría tal vez antes de iniciar el taller y al finalizarlo para poder hacer una distinción entre las formas de pensar de los participantes al comenzar y terminar el taller y poder obtener una evaluación específica sobre si los objetivos se cumplieron”.

¿Qué se requiere para que podamos identificar que la forma de relacionarse entre las personas es juego?

“Creo que es primordial el respeto que haya entre las personas en cuestión, también tiene que ver el contexto en el que éstas se desenvuelven. También cuando tú misma(o) pones los límites, cuando ya la forma de relacionarse no te es agradable y no te sientes cómoda(o), entonces ya no es un juego, ya sería hostigamiento o acoso sexual”.

¹ Durante el proceso de elaboración del diseño del Taller como Maestra de la Especialización le propuse el título a Gabriela Izeta a partir del texto de Cristina Palomar La cultura institucional de Género en la Universidad de Guadalajara. (Palomar, V. 2004).

¿Cómo podríamos identificar que la forma de relacionarse es acoso?

“Se puede identificar fácilmente, ya que es una forma de violencia que se da entre pares e iguales, pueden ser familiares, o compañeros de trabajo o escuela, a diferencia del hostigamiento sexual, aquí no se da la subordinación, pero hay un excesivo uso de poder que genera un ambiente hostil o adverso. Se manifiesta por medio de conductas verbales, visuales, y físicas ofensivas, como lo son los chistes, coqueteos, toqueteos, y los piropos molestos. Algunas de las consecuencias del acoso sexual son: depresión, baja autoestima, fatiga; en cuanto a lo fisiológico, serían: dolores de estómago, cabeza e incluso náuseas. También afecta el entorno laboral creando un ambiente negativo sobre la productividad, las relaciones interpersonales”.

¿Cómo podríamos identificar que la forma de relacionarse es hostigamiento?

“Cuando existe una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se manifiesta mediante conductas verbales. También se hacen presentes los insultos, las miradas de morbo y lujuria, las bromas, insinuaciones, comentarios que te discriminan y bajan tu autoestima, amenazas”.

“Se podría identificar incluso por medio de las jerarquías y el uso del premio y castigo. Es prioritario tomar en cuenta que es un acto premeditado y no impulsivo (para no dar “oportunidad” porque salió el comentario de improvisado) en el que el hostigador cree ejercer poder sobre la víctima al considerar su cuerpo como un objeto y no como un ser humano con derechos”.

Dentro de la UPN Guadalajara ¿Con qué recursos cuentan los y las alumnas para resolver estos conflictos?

¿Puedes poner ejemplos?

“Pueden ser los talleres o las charlas que se dan sobre el acoso y hostigamiento sexual impartidas por maestros(as) especialistas en el tema. Por ejemplo, recuerdo que al finalizar este taller, nos dijeron que nosotros ya podríamos ser talleristas y compartir nuestros conocimientos adquiridos”.

“Juan Gerente de la tienda de donde yo trabajaba siempre me invitaba a cenar y pasarla juntos un fin de semana, si yo aceptaba la propuesta me subía de puesto y sueldo. Pero como no acepté me corrió de la tienda como una delincuente y me demandó”.

En media cuartilla explica que te aportó a ti el taller para tu vida personal y profesional.

“En lo personal me gustó mucho este taller pues no conocía los conceptos de hostigamiento y acoso, los elementos de cada uno, donde se presentan, sus diferencias y las repercusiones emocionales y sociales de las personas que son víctimas de esta violencia”.

“Es un tema demasiado importante pues es algo que se vive a diario. Y en los últimos años se ha estado luchando con más fuerza para combatir esta problemática, Me agradó haber podido asistir, porque me empoderó, me llene de aprendizajes y conocimientos con los que no contaba. Ahora me siento capaz de identificar problemas de acoso y saber qué hacer en caso de que las viva y conozco también el orden normativo que regula la prevención, también yo como LIE me siento comprometida con la sociedad porque ahora que ya cuento con estas habilidades y competencias sobre este tema, tengo que tratar de empoderar a más personas para así, poco a poco terminar con esta violencia tan común. Quiero dar a conocer la importancia de saber si es acoso o juego, que sepan que no estamos solos, que somos toda una sociedad, que ira allí tras de cada uno de nosotros para apoyarnos y salir delante. Que gracias a este taller se podrán evitar muchos problemas sociales”.

“A nivel personal: poder identificar cuando estoy en una situación de hostigamiento y cuando en una situación de acoso sexual, saber cómo actuar ante estas situaciones, saber con quién acudir y quien me puede ayudar a resolver este conflicto legal y adecuadamente. Me permitió darme cuenta que muchas acciones que distintas personas tenían hacia mí y que incluso yo las dejaba pasar y veía como cosas normales o de tenerlas que aguantar por el simple hecho de que estaban posicionados en una jerarquía mayor que yo eran actos violentos y que había alguien quien me podía asesorar para darle el proceso legal correspondiente. Ahora puedo decir que no volveré a permitir que nadie me violente de ninguna manera sea hombre o mujer y que de la misma manera yo no seré partícipe en un acto de la misma índole”.

“A nivel profesional: enriquecí mi aprendizaje con respecto al conocimiento de los términos hostigamiento y acoso sexual.

“Socialicé con mis compañeros de segundo semestre de la universidad con quienes nunca había tenido contacto y esto me permite tener un amplio abanico de conocimiento respecto a los saberes de cada uno y una de ellas. Con esto puedo tener un mayor aprovechamiento académico debido al ambiente de confianza que se vive en el contexto que me encuentro”

12.- En el marco de la alerta de violencia contra las mujeres para los municipios de Guadalajara, Tlaquepaque, Zapopan, Tlajomulco ¿Qué aporta este taller?

“Aporta mucho porque de esta manera todas las mujeres se empoderarían y serían más capaces de denunciar, identificar actos de violencia, ayudar a más mujeres con este tipo de problemática”.

“El marco de violencia contra las mujeres para los municipios de Guadalajara, Zapopan, Tlajomulco y Tlaquepaque trata sobre un mecanismo para salvaguardar la vida e integridad de la población femenina en la entidad, tiene como objetivo a vivir sin discriminación y a vivir sin violencia, así como poner un alto a la impunidad”.

“Es un mecanismo para erradicar la violencia contra las mujeres, surgió a partir de la Alerta de Género previsto en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Dentro de éste, se pretende fortalecer la vigilancia y patrullaje policial en zonas de riesgo, en coordinación con autoridades municipales, así como desarrollar una política integral de prevención de la violencia contra las mujeres”.

“El taller de hostigamiento y acoso sexual debería ser implementado en varias instituciones al grado de convertirse en un programa porque debe ser algo de largo plazo o permanente y no temporal”.

“Es un taller que tiene a mí modo de ver unos elementos importantes que se deben compartir, los conocimientos que adquieras en él llegarán a cambiar tu perspectiva sobre el acoso sexual, ya que como dije anteriormente, las personas aún se dejan llevar por conceptos erróneos, es decir, que al decir “acoso sexual”, solamente se refiere a golpes, sin pensar que también una simple mirada o la comunicación que se da pueda llegar a ser acoso. Al tomarlo, puedes identificarlos y tomar las riendas para hacer algo y evitarlo, me refiero a qué ya podrás saber qué acciones tomar para impedirlo”.

13.- ¿Cómo explicas con tus propias palabras que es la cultura machista?

“El machismo es una ideología que se debe terminar, porque está más que visto y reconocido que ni el hombre

es superior a la mujer ni viceversa, todos somos iguales y gozamos de los mismos derechos y oportunidades”. “El machismo es una conducta sexista absurda, ya que ven a la mujer como objeto y por eso cree tener el poder de someterlas y discriminarlas, ya que nos ven como alguien débil y fácil de subordinar, sin derechos, ni ideales para superarse”.

“Pienso que el machismo a pesar de que en la actualidad se habla mucho sobre él y ha llegado a disminuir, desafortunadamente aún existe, tal vez en gran medida aún, sobre todo en los pueblos, donde los hombres son vistos como un ser superior que puede hacer lo que le plazca con la mujer. Con el taller de hostigamiento y acoso sexual se pueden tomar cartas en el asunto al hacer una inclinación en la alerta de género”.

“Es importante erradicar el machismo, porque gracias a él, muchas mujeres aún desconocen que tienen derechos y que solo viven para servir al hombre. Es primordial eliminar los prejuicios que se tienen para lograr convivir en una sociedad donde haya principios de equidad, respeto y empatía entre sí”.

“Es una forma de tratar a las mujeres de manera denigrante e inferior, como si fueran objetos o personas para el servicio de los demás, utilizando miradas, palabras y formas ofensivas para dirigirse a las mujeres”.

14.- Después de leer el texto Mitos y mitotes que te dieron en el taller ¿cómo lo explicas con tus propias palabras?

“Las verdades del hostigamiento y acoso sexual, en la actualidad ciertas personas aún los consideran desafortunadamente como mitos, me refiero a que algunos los que se dicen ser mitos provenientes del documento, son situaciones que las personas piensan que la víctima se lo buscó por mostrarse tan “fácil” ante la mirada de la persona hostigadora. Es cierto que en su mayoría los hombres son los que muestran más estas conductas, pero no hay que dejar de lado que también la mujer las realiza, ya que sus víctimas poseen cierto patrón de características, por ejemplo, que son vulnerables, temerosos, muestran una actitud pasiva en extremo al grado de la sumisión y pueden llegar a ser incapaces de enfrentarlos”.

“Desgraciadamente, tanto en el ámbito laboral como en el escolar, se dan estos casos, ya que personas que tienen una posición jerárquicamente alta, se creen con derecho y poder de hacer lo que les plazca por el simple hecho de ser “jefe o superior”.

“Es completamente falso que las mujeres provocamos a los hombres por nuestra forma de vestir o comportarnos ya que nadie, ni siquiera ellos, deseamos exponernos a sentimientos de humillación, acoso, crítica, rechazo o discriminación. Las personas creen que “nos hacen un favor” al decirnos piropos ofensivos o no, ya que no es algo que pidamos”.

“Realmente espero que con la aplicación de talleres vivenciales y técnicas adecuadas se pueda erradicar el machismo, el hostigamiento y acoso sexual, o por lo menos disminuirlo en un alto grado, ya que provoca muchas incomodidades y malas experiencias a lo largo de la vida”.

“En realidad son argumentos o frases que se pueden escuchar e incluso vivir en la vida cotidiana y que muchas de las mujeres cometemos el error de dejar pasar desapercibidos estos mitos y muchas veces creer que nosotras somos quienes provocamos e inducimos a los hombres a que nos digan y hagan este tipo de irrespetuosidades.

“Me gustaría compartir una experiencia referente al tema: por muchas ocasiones mi esposo me mencionó que con mi forma de vestir estaba induciendo a los hombres a que me faltaran al respeto de manera verbal y hasta física. Después de haber leído el texto me doy cuenta que nadie tiene el derecho de cometer una falta hacia mi persona de este tipo”.

Conclusiones

El presente trabajo tiene como propósito documentar las acciones para transversalizar la perspectiva de Género en la UPN Gdl. Por ahora inicia este proceso en relación a la recuperación de narrativas posterior al Taller ¿Es Juego o Acoso?, sin embargo, falta recuperar las narrativas de los otros tres grupos y más adelante ver si alguno de ellos o ellas lo imparte en otro espacio.

Lo que es evidente es que hoy en día el tema es prioritario en el Estado de Jalisco. ¿Cómo transitar hacia una cultura de paz?

Bibliografía

- Buquet, C. A., Cooper, J., Rodríguez, L. H. y Botello, L. (2010). Sistema de Indicadores para la Equidad de Género en instituciones de educación superior. México. UNAM. PUEG.
- Cascón, S. y Papadimitriu, G. (2000). Resolución No violenta de los Conflictos Guía Metodológica. México. Aguascalientes. La guía en el mecate.
- Fuentes Fierro, A. G., Torres Nabel, L. C. y Galván Portillo, M. D. L. Á. (2014). Condiciones de equidad de género en la población estudiantil de la Licenciatura en Intervención Educativa de la Universidad Pedagógica Nacional, Guadalajara. México. Prometeo Editores UPN.
- Izeta Galván, G. M. (2012). Propuesta Educativa para personal activo de la Academia de Policía de Guadalajara, Jalisco. Taller: ¿Juego o Acoso. México: UPN GDL Tesina.
- Palomar, V. C. (2004). La cultura Institucional de Género en la Universidad de Guadalajara. México. ANUIES.
- Papadimitriu, C. y Romo, R. (2005). Capacidades y Competencias para la Resolución Noviolenta de conflictos. México. Mc. Graw Hill.

CAPÍTULO 6

Manifestaciones sobre la violencia entre estudiantes de nivel superior. Justificaciones desde la masculinidad

Fabiola González Román y Juan José Miranda Garay
Universidad Autónoma de Nayarit

RESUMEN

El análisis de las manifestaciones de la violencia entre estudiantes es una imperante dentro de la comunidad académica y es un problema social de gran envergadura. En estos estudios es preciso incluir las opiniones de los propios actores de la violencia: los estudiantes. En este trabajo se pretende reflexionar sobre las manifestaciones respecto de la violencia entre los estudiantes de la Universidad Autónoma de Nayarit a partir de los resultados de un proyecto de investigación realizado durante 2014 y 2015 en los distintos campus de la Universidad Autónoma de Nayarit. Específicamente se analiza cómo los y las estudiantes justifican las manifestaciones de violencia de pareja, y hacia la diferencia sexual y otras violencias hacia lo diverso como un atributo de masculinidad.

Palabras Clave: violencia, masculinidad, estudiantes, diversidad.

Introducción

Desde tiempos remotos la humanidad trata de entender la realidad explicar el mundo o encontrar un sentido que pueda interpretar las razones justificadas de la verdad. Todo este proceso ocurre en un mundo tan diverso y en el que a pesar de que existe todo este sentido de diversidad de conocimiento, el pensamiento se construye con base al principio de las cosas partiendo siempre desde el razonamiento dual o de lo opuesto, esto se logra mediante la categorización y asignación de características también llamados estereotipos.

Los estereotipos marcan diferencias los roles estilos de comportamiento, el género es una categoría que permite analizar las diferencias entre mujeres y varones no sólo como una construcción cultural sino también como una relación de poder asimétrica basada en supuestas diferencias sexuales innatas. La masculinidad ha necesitado como instrumento fundamental para su existencia y perpetuación la violencia. Debemos llevar a cabo una reflexión sobre la violencia si queremos cuestionarnos con profundidad la masculinidad, pues al contrario de cómo muchas veces se presenta, la violencia no ha estado ahí como un recurso alternativo, sino como un instrumento activo para el mantenimiento,

guarda y custodia de esa posición de poder. Por eso tampoco ha sido posible una masculinidad diferente al todo, habría sido un elemento de equiparación a lo femenino, a lo de las mujeres, y, sobre todo, un riesgo de debilidad (Lorente, 2006). En este sentido podemos hablar de nuevas masculinidades o nuevas alternativas del ser hombre, sin embargo el sistema patriarcal imperante sigue su curso incluso en las nuevas generaciones.

La socialización como instrumento de relación de poder es parte de la esencia de masculinidad y se perpetúa en la violencia sexual, violencia de pareja, violencia homosexual, violencia otros hombres etc. Para la realización de este estudio fue necesaria la participación de estudiantes hombres y mujeres mediante una encuesta realizada en la Universidad Autónoma de Nayarit con el fin de precisar las manifestaciones de violencia desde el entorno educativo.

1.- Características generales población y campus universitario

En la ciudad de Tepic se encuentra ubicada La Universidad Autónoma de Nayarit. Con una cobertura geográfica que incluye al campus “Ciudad de la Cultura Amado Nervo” en Tepic y se extiende a las unidades académicas del norte, localizada en Acaponeta y del sur, en Ixtlán del Río y Ahuacatlán, al igual que el centro Multidisciplinario de Bahía de Banderas, en la Costa sur nayarita, también se cuenta la unidad académica de Agricultura en el municipio de Xalisco. Siendo Tepic la matriz académica que concentra el 59% de la población total, los campus Acaponeta (12%), Bahía de Banderas (12%) e Ixtlán (11%) cuentan con el 35% respectivamente el otro restante se concentra en el municipio aledaño de Xalisco con el 4%. Cabe destacar que en la ciudad de Tepic se cuenta con 31 ofertas educativas de licenciatura lo que es más del 90% del total de la oferta educativa, aún así poco más del 40% de los estudiantes participantes de este estudio pertenecen a otros campus académicos lo cual corresponde a una buena participación externa tanto del alumnado, docentes y administrativos.

Tepic, Bahía de Banderas e Ixtlán la mayoría de participantes fueron mujeres, solo en Acaponeta la mayoría fueron hombres siendo el porcentaje total de mujeres 57.97% y de hombres 42.02%. Lo cual refuerza la idea de que las mujeres componen la mayor parte de la esfera curricular educativa en la actualidad, comparado hace algunos años en que la mayoría de estudiantes eran varones.

Existen 5 áreas académicas las cuales agrupan la oferta educativa en el nivel de licenciatura se conforman 37 programas y en las cuales se especializan las y los alumnos universitarios, siendo la más concurrente para este estudio las áreas en Ciencias sociales y humanidades con 45.78%, Ciencias económicas y administrativas 25.70%, Ciencias de la salud 18.76%, Ciencias básicas e ingenierías 5.25% y Ciencias biológico agropecuarias y pesqueras 4.50% (Tabla 1).

La matrícula por sexo es mayoría de mujeres sólo el área académica en Ciencias básicas e ingenierías es mayoritariamente de hombres. Ciencias biológico agropecuarias y pesquera también es un área masculina sobre todo en las carreras de agricultura o veterinaria.

Aunque cuando se aplicó el taller en Ingeniería un docente nos comentaba que las mujeres ya están integrando la matrícula de trabajo pero la preferencia laboral sigue siendo terreno de hombres, debido a que el campo laboral en ingeniería requiere esfuerzo físico rol asignado al que hacer masculino.

Así como el liderazgo necesario para realizar las actividades productivas.

Cabe también destacar que la mayoría de los jóvenes encuestados son de semestres iniciales que oscilan entre el primer y tercer semestre académico, sus edades se ven reflejado ante este hecho ya que la mayoría tienen entre 18-20 y 21-23 años, esta condición demuestra que tienen apenas una introducción formativa en su campo de conocimiento.

Tabla 1. Áreas académicas de estudiantes participantes.

	Ciencias de la salud	Ciencias sociales y humanidades	Ciencias económicas y administrativas	Ciencias biológico agropecuarias y pesquera	Ciencias básicas e ingenierías	Total
Hombre	37	100	60	12	15	224
%	16.52	44.64	26.79	5.36	6.70	100
Mujer	63	144	77	12	13	309
%	20.39	46.60	24.92	3.88	4.21	100
Total	100	244	137	24	28	533
%	18.76	45.78	25.70	5.25	100	

Fuente: Encuesta directa Género, masculinidad y violencia entre estudiantes nivel superior de la Universidad Autónoma de Nayarit. 2015-2016.

2.- ¿Cómo se justifica la violencia?

¿Somos libres o no somos libres para funcionar de forma violenta? La violencia es un fenómeno en muchos sentidos. Es frecuente la aseveración de que es un acontecimiento generado por los otros, los extraños, los extranjeros, los enemigos, los que no forman parte de mi ni de mi familia, los que carecen de “educación, decencia y buenas costumbres” los que son diferentes a mi, los que tienen otra orientación sexual... Beller, 2010. Esta noción dañina de la otredad como oposición de uno mismo se parte de esta negación de la violencia y la hace justificable, no se trata de buscar culpables sino encontrar soluciones óptimas para el bienestar humano que permitan alcanzar acuerdos mutuos.

Los cuadros siguientes reflejan el sentir de estudiantes universitarios procediendo con una medición de que tan de acuerdo están los encuestados y donde “Nada” es el valor mínimo y “Demasiado” el máximo, se manifestó la opinión de los alumnos participantes en este estudio.

Además de la discriminación, el acoso sexual y el desapego familiar la violencia también es una consecuencia de la masculinidad, los detonantes pueden ser muy variados y complejos, la relación víctima-agresor se antepone a juicio cuando a los estudiantes se les presenta la objeción de si “Un hombre no maltrata a otras personas nada más porque si; algo habrán hecho para provocarle” El 33.96% opinó Nada sobre esta cuestión mientras un 32.08% nos expreso que regular, cabe destacar que han sido los hombres los que más se han inclinado por las opciones de Regular, Mucho y Demasiado mientras las mujeres entre Nada y Poco (Tabla 2).

La victimización es un proceso en el que la víctima precisamente busca explicaciones a lo sucedido y en donde además existe gran posibilidad en que se culpe del incidente en relación a este hecho la tabla sobre maltrato continuamente de mujeres por culpa suya, el 24.39% de quienes participaron opino estar demasiado de acuerdo, mientras el 24.02% dijo en nada estar de acuerdo, cabe destacar que un 22.89% de estudiantes varones encuestados señaló estar en mucho acuerdo con en esta pregunta. Tan sólo esta discusión es de amplia reflexión, adoptando entre otras cosas un pensamiento individualista, lo cual reduce las posibilidades de intervenir ante este fenómeno (Tabla 3).

Se sabe que los estereotipos marcan tendencias y designan roles sociales muy caracterizado en los hombres es de la fuerza como lo es el de belleza a las mujeres, la rudeza y violencia también se visualizan en masculino en la percepción de los estudiantes parece estar dividida la opinión entre quienes dicen Nada 28.52%, Poco 23.26% y Regular 23.64% y son las propias mujeres quienes encabezan todas las opciones de respuesta. A pesar del surgimiento de nuevas masculinidades la masculinidad tradicional se ha hecho presente de forma cotidiana. Beller dijo alguna vez que: la violencia quiere imponerse por la fuerza negando los valores sobre los que se edifica la civilización y la cultura. Siendo entre otros los valores de amor y respeto esencialmente lo que hace posible la estabilidad en las relaciones humanas (Tabla 4).

Tabla 2. Maltrato a otras personas según estudiantes participantes.

	Un hombre no maltrata a otras personas nada más porque si; algo habrán hecho para provocarle						Total
	No contestó	Nada	Poco	Regular	Mucho	Demasiado	
Hombre	3	44	34	88	37	18	224
%	1.34	19.64	15.18	39.29	16.52	8.04	100
Mujer	8	137	48	83	26	7	309
%	2.59	44.34	15.53	26.86	8.41	2.27	100
Total	11	181	82	171	63	25	533
%	2.06	33.96	15.38	32.08	11.82	4.69	100

Fuente: Encuesta directa Género, masculinidad y violencia entre estudiantes nivel superior de la Universidad Autónoma de Nayarit. 2015-2016.

Tabla 3. Maltrato continuamente a mujeres según estudiantes participantes.

	Si una mujer es maltratada continuamente, la culpa es suya por seguir conviviendo con ese hombre						Total
	No contestó	Nada	Poco	Regular	Mucho	Demasiado	
Hombre	1	46	36	37	53	51	224
%	0.45	20.54	16.07	16.52	23.66	22.77	100
Mujer	1	82	37	41	69	79	309
%	0.32	26.54	11.97	13.27	22.33	25.57	100
Total	2	128	73	78	122	130	533
%	0.38	24.02	13.70	14.63	22.89	24.39	100

Fuente: Encuesta directa Género, masculinidad y violencia entre estudiantes nivel superior de la Universidad Autónoma de Nayarit. 2015-2016.

Tabla 4. Hombres rudos, fuertes y violentos según estudiantes jóvenes encuestados.

	Los hombres se caracterizan por ser rudos fuertes y violentos						
	No contestó	Nada	Poco	Regular	Mucho	Demasiado	Total
Hombre	0	57	48	63	42	14	224
%	0.00	25.45	21.43	28.13	18.75	6.25	100
Mujer	2	95	76	63	45	28	309
%	0.65	30.74	24.60	20.39	14.56	9.06	100
Total	2	152	124	126	87	42	533
%	0.38	28.52	23.26	23.64	16.32	7.88	100

Fuente: Encuesta directa Género, masculinidad y violencia entre estudiantes nivel superior de la Universidad Autónoma de Nayarit 2015-2016.

Violencia de pareja

Las diferencias tanto biológicas como sociales entre los sexos y la posición inferior de la mujer con respecto al hombre en la sociedad y la familia hacen que la mujer tenga más probabilidades de ser víctima de crímenes violentos y el hombre más posibilidades de ser agresor (America's Watch, 1991) en Villagómez (2010).

Sobre si los hombres que agrede a sus parejas son violentos por naturaleza la mayoría expuso estar en desacuerdo 39.40% en segunda mayoría se muestran en forma regular con el 22.89% otro tanto esta poco de acuerdo 18.39%. En mayoría quienes más opinaron afirmativamente sobre este razonamiento en proporción fueron en mayoría los hombres Poco 20.98%, Regular 20.13% y Mucho 14.73% (Tabla 5). Según la teoría evolucionista de Darwin se asigna la naturaleza de la violencia en los seres humanos como supervivencia al complejo proceso de selección natural (Montoya, 2006). El detalle es que existe lo que se conoce como "Racionalidad" no podemos ignorar que el ejercicio de la violencia es un daño grave para quienes la padecen es así que partiendo de esa filosofía es como podemos entender que ejercer violencia de manera consciente no es por naturaleza y mucho menos por sobrevivencia.

Hombres y mujeres hemos estado alguna vez en contacto con algún periodo de violencia. En la tabla sobre hombres que abusan de sus parejas, que también fueron maltratados en su infancia. La mayoría de estudiantes contestó estar en una postura regular con el 41%.46, otro tanto manifestó poco con un 23.45% (Tabla 6). Uno de los escenarios iniciales en el proceso de violencia es en el hogar, la violencia doméstica que se manifiesta de manera, física, psicológica, verbal, patrimonial/ económica o sexual existen y no sólo ocurre en familias sin educación o que tienen pocos recursos ya que afecta también otros escenarios de la vida social. Lo importante es el autoconocimiento así como un sentido de crítica que pueda generar conocimiento.

Hablando de violencia entre pareja como asunto privado, la opinión de los jóvenes se muestra algo dividida ya que el 34.33% menciona nada, poco 25.70% y regular 21.96% respectivamente (Tabla 7). Existe un condicionamiento entorno a la consideración de si es un asunto privado o no por ejemplo, ¿Que pasaría si quién es violentada o violentado es un familiar cercano? Entonces ¿Dejaría de ser asunto privado? La Sociedad de la indiferencia puede cambiar por una sociedad participativa es en este sentido donde es posible materializar el conocimiento obtenido (Cabrero, 2013). Recordar que vivimos y pertenecemos a un "sistema" que lo que afecta a unos también nos afecta a otros en

ese caso es importante responsabilizarnos y como estudiantes es importante tenerlo en cuenta debido a que nuestro conocimiento conlleva a una gran responsabilidad con la sociedad y consigo mismos.

Tabla 5. Violencia como naturaleza según estudiantes.

	Los hombres que agreden a sus parejas son violentos por naturaleza						
	No contestó	Nada	Poco	Regular	Mucho	Demasiado	Total
Hombre	0	73	47	63	33	8	224
%	0.00	32.59	20.98	28.13	14.73	3.57	100
Mujer	4	137	51	59	35	23	309
%	1.29	44.34	16.50	19.09	11.33	7.44	100
Total	4	210	98	122	68	31	533
%	0.75	39.40	18.39	22.89	12.76	5.82	100

Fuente: Encuesta directa Género, masculinidad y violencia entre estudiantes nivel superior de la Universidad Autónoma de Nayarit. 2015-2016.

Tabla 6. Violencia desde infancia según encuestados.

	Los hombres que abusan de sus parejas, también fueron maltratados en su infancia.						
	Nada	Poco	Regular	Mucho	Demasiado	Total	
Hombre	30	42	90	44	18	224	
%	13.39	18.75	40.18	19.64	8.04	100	
Mujer	30	83	131	48	17	309	
%	9.71	26.86	42.39	15.53	5.50	100	
Total	60	125	221	92	35	533	
%	11.26	23.45	41.46	17.26	6.57	100	

Fuente: Encuesta directa Género, masculinidad y violencia entre estudiantes nivel superior de la Universidad Autónoma de Nayarit. 2015-2016.

Tabla 7. Violencia de pareja es asunto privado según jóvenes estudiantes.

	Lo que ocurre dentro de una pareja es un asunto privado; nadie tiene derecho a meterse						
	No contestó	Nada	Poco	Regular	Mucho	Demasiado	Total
Hombre	0	74	72	40	25	13	224
%	0.00	33.04	32.14	17.86	11.16	5.80	100
Mujer	1	109	65	77	34	23	309
%	0.32	35.28	21.04	24.92	11.00	7.44	100
Total	1	183	137	117	59	36	533
%	0.19	34.33	25.70	21.95	11.07	6.75	100

Fuente: Encuesta directa Género, masculinidad y violencia entre estudiantes nivel superior de la Universidad Autónoma de Nayarit. 2015-2016.

Violencia como imposición

La palabra “Poder” se asocia con la masculinidad desde el punto de vista hegemónico y donde la dominación perpetúa labores establecidas es decir, “la masculinidad se define, se negocia y se transforma por medio de prácticas culturales” cada quién teme a perder su propio dominio en cada espacio por ejemplo Mujer: Casa/Hombre: Trabajo (Brown, 2010). De esta forma nacen las imposiciones como resistencia u obligación al cambio, las y los estudiantes manifestaron sobre si es necesario imponer nuestra voluntad en las demás personas, para lograr algún acuerdo. El 41.28% dice que nada están en acuerdo con la postura antes mencionada. Es importante mencionar que son las mujeres que están en acuerdo con esta suposición entre poco, regular, mucho y demasiado (Tabla 8).

En la Tabla sobre si los varones tienen que participar en peleas con otros para demostrar su hombría los resultados son contundentes debido a que el 84.05% opina nada pero se observa un aumento en los hombres que opinan a favor de esta tendencia en menor medida (Tabla 9) Sin embargo la opinión dista de ser objetiva para el caso de las mujeres que es el 91% los hombres lo notan un poco más probable (73%) lo imperceptible de identificar es no sólo lo referente a peleas físicas sino emocionales, intelectuales en el sentido de competencia.

Tabla 8. Imposición de voluntad sobre otras personas.

	En ocasiones es necesario imponer nuestra voluntad sobre las demás personas (hombres, mujeres, niños, etc.) para lograr algún acuerdo.						Total
	No contestó	Nada	Poco	Regular	Mucho	Demasiado	
Hombre	4	93	42	52	23	10	224
%	1.79	41.52	18.75	23.21	10.27	4.46	100
Mujer	3	127	80	61	23	15	309
%	0.97	41.10	25.89	19.74	7.44	4.85	100
Total	7	220	122	113	46	25	533
%	1.31	41.28	22.89	21.20	8.63	4.69	100

Fuente: Encuesta directa Género, masculinidad y violencia entre estudiantes nivel superior de la Universidad Autónoma de Nayarit. 2015-2016.

Tabla 9. Demostrar hombría en peleas con otros según participantes.

	ara demostrar hombría/valentía los varones deben participar en peleas con otros						Total
	No contestó	Nada	Poco	Regular	Mucho	Demasiado	
Hombre	1	165	33	17	7	1	224
%	0.45	73.66	14.73	7.59	3.13	0.45	100
Mujer	4	283	13	5	2	2	309
%	1.29	91.59	4.21	1.62	0.65	0.65	100
Total	5	448	46	22	9	3	533
%	0.94	84.05	8.63	4.13	1.69	0.56	100

Fuente: Encuesta directa Género, masculinidad y violencia entre estudiantes nivel superior de la Universidad Autónoma de Nayarit. 2015-2016.

Violencia y sexualidad

La violencia sexual esta en todos lados, en la calle, en la casa, en la escuela, en la televisión, la publicidad el internet etcétera.

La violencia se describe desde la imposición de una relación sexual no deseada, de posturas, gestos, actos, o formas de vestir, hasta abuso y violación con uso de fuerza física. Insultos y acusaciones durante las relaciones sexuales, trato como si la mujer fuera un objeto. Venganza, chantaje y amenazas si no quiere tener relaciones sexuales (Nogueiras, 2004).

Indiscutiblemente la vida sexual de un hombre siempre es discutible en los temas de socialización masculina, por esto se incluye la pregunta vida sexual activa es parte de ser hombre. Lo cual el 82.36% dijo estar nada de acuerdo con el planteamiento aunque la tendencia de favoritismo masculina sigue creciendo en comparación al de las mujeres.

En el cuadro 12 sobre si ser un hombre virgen a los 20 años es denigrante, la mayoría ha respondido no estar en nada de acuerdo aunque entre hombres esta tendencia continua perpetuándose. Sobre si las mujeres deben llegar vírgenes al matrimonio la mayoría piensa que no es así 61.35%. En importante consideración poco y regular con 15.20% y 14.82% respectivamente. La tendencia se orienta más al sector masculino. No es pretencioso decir que aunque exista mayoría de opiniones a lo congruente sigue habiendo tendencia a lo conservador e intolerante.

Tabla 10. Vida sexual activa es parte de ser hombre según estudiantes participantes.

	Tener una vida sexual muy activa es parte de ser hombre. Entre más parejas se tenga es mejor						Total
	No contestó	Nada	Poco	Regular	Mucho	Demasiado	
Hombre	2	161	32	20	8	1	224
%	0.89	71.88	14.29	8.93	3.57	0.45	100
Mujer	2	278	17	11	0	1	309
%	0.65	89.97	5.50	3.56	0.00	0.32	100
Total	4	439	49	31	8	2	533
%	0.75	82.36	9.19	5.82	1.50	0.38	100

Fuente: Encuesta directa Género, masculinidad y violencia entre estudiantes nivel superior de la Universidad Autónoma de Nayarit. 2015-2016.

Tabla 11. Hombre virgen a los 20 años según jóvenes estudiantes.

	Ser un hombre virgen a los 20 años es denigrante					
	Nada	Poco	Regular	Mucho	Demasiado	Total
Hombre	166	23	24	6	5	224
%	74.11	10.27	10.71	2.68	2.23	100
Mujer	280	14	4	8	3	309
%	90.61	4.53	1.29	2.59	0.97	100
Total	446	37	28	14	8	533
%	83.68	6.94	5.25	2.63	1.50	100

Fuente: Encuesta directa Género, masculinidad y violencia entre estudiantes nivel superior de la Universidad Autónoma de Nayarit. 2015-2016.

Tabla 12. Mujeres deben llegar vírgenes al matrimonio según encuestados.

	Las mujeres deben llegar vírgenes al matrimonio						
	No contestó	Nada	Poco	Regular	Mucho	Demasiado	Total
Hombre	1	113	41	49	9	11	224
%	0.45	50.45	18.30	21.88	4.02	4.91	100
Mujer	2	214	40	30	13	10	309
%	0.65	69.26	12.94	9.71	4.21	3.24	100
Total	3	327	81	79	22	21	533
%	0.56	61.35	15.20	15.82	4.13	3.94	100

Fuente: Encuesta directa Género, masculinidad y violencia entre estudiantes nivel superior de la Universidad Autónoma de Nayarit. 2015-2016.

Violencia e intolerancia homosexual

Sobre la amistad que los hombres deben evitar con homosexuales ya que en caso contrario sería tachado del mismo “bando” los porcentajes son tajantes al expresar la opción Nada con 82.93%,

¿Debe ocultarse la homosexualidad? El 81.99% no está nada de acuerdo con esto.

La opresión a la homosexualidad ha sido en muchos sentidos correspondiente a la historia, la libertad sexual se ha visto seriamente perjudicada y hasta nuestros tiempos sigue siendo juzgada. La negación de la homosexualidad es como negarse a uno mismo se tiene que aprender a reconocer y respetar. Sobre este hecho el francés Jean Nicolás comenta lo siguiente: La opresión, particularmente solapada e insidiosa, comporta para los homosexuales grandes dificultades de identificación, dado que no les permite reconocerse en los modelos sociales imperantes (Nicolás, 2002). Si se perpetúan estas prácticas de exclusión costará más trabajo desarrollar adecuadamente el potencial humano de nuestra sociedad.

Tabla 13. Amistad homosexual en los hombres según estudiantes participantes.

	Los hombres deben evitar la amistad con homosexuales ya que en caso contrario sería tachado del mismo "bando"						
	No contestó	Nada	Poco	Regular	Mucho	Demasiado	Total
Hombre	2	159	33	18	8	4	224
%	0.89	70.98	14.73	8.04	3.57	1.79	100
Mujer	0	283	16	6	2	2	309
%	0.00	91.59	5.18	1.94	0.65	0.65	100
Total	2	442	49	24	10	6	533
%	0.38	82.93	9.19	4.50	1.88	1.13	100

Fuente: Encuesta directa Género, masculinidad y violencia entre estudiantes nivel superior de la Universidad Autónoma de Nayarit 2015-2016.

Tabla 14. Ocultación de homosexualidad según jóvenes encuestados.

	La homosexualidad debe ocultarse porque es algo mal visto por la sociedad						
	No contestó	Nada	Poco	Regular	Mucho	Demasiado	Total
Hombre	0	158	26	32	5	3	224
%	0.00	70.54	11.61	14.29	2.23	1.34	100
Mujer	1	279	16	8	1	4	309
%	0.32	90.29	5.18	2.59	0.32	1.29	100
Total	1	437	42	40	6	7	533
%	0.19	81.99	7.88	7.50	1.13	1.31	100

Fuente: Encuesta directa Género, masculinidad y violencia entre estudiantes nivel superior de la Universidad Autónoma de Nayarit 2015-2016.

Violencia pertinente

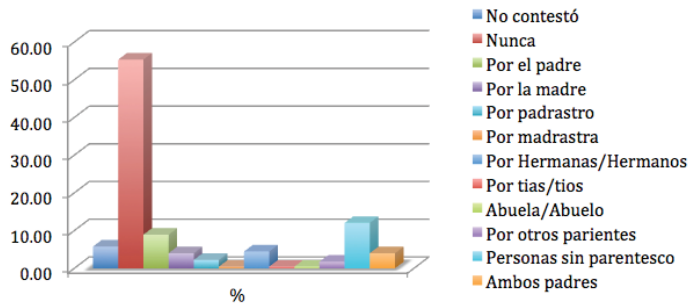
Después de haber preguntado la opinión de las y los encuestados sobre ciertos planteamientos violencia-género y masculinidad en forma secundaria, ahora se les realiza un planteamiento más directo e íntimo acerca de este tema.

Los resultados para la pregunta ¿Cuándo eras niña/niño padeciste algún tipo de violencia? ¿Por quiénes?

En un 63.04% se engloba quienes no contestaron y opinaron nunca haber sufrido algún tipo de violencia mientras quienes sí lo hicieron declararon que sí habían sufrido violencia había sido por otras personas que no tenían ningún parentesco 8.44% ya sea amigos, conocido o desconocidos. En la misma proporción dijeron que por el padre 8.44% o por la madre 6.57% . Proporcionalmente son las mujeres quienes han sufrido más violencia (110) que los hombres (87) esto en datos no porcentuales.

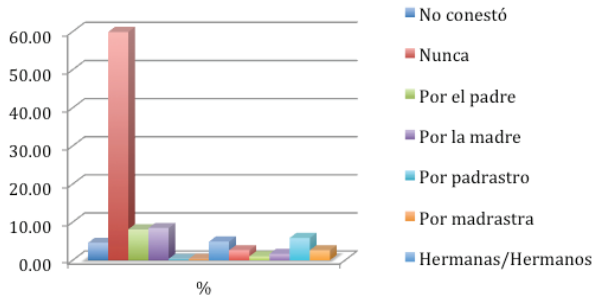
Aunque la violencia en mujeres está disminuyendo, se puede notar una diversificación de la violencia, se ve claramente en la Gráfica 2 que las mujeres han padecido más tipos de violencia que los hombres.

Otro aspecto que puede identificarse es la violencia que los estudiantes varones han tenido por parte de su padre más que la madre, como se había anteriormente hecho mención la violencia es un ciclo que se reproduce en los tantos formatos de masculinidad es común la violencia hacia las personas consideradas débiles e indefensas. “El maltrato dentro de la familia contra mujeres, niñas y niños y personas ancianas ha estado, como ya se ha dicho reiteradamente, invisibilizado, sea porque de eso no se habla o porque se niega, y hasta es justificable (si le ha pegado, algo habrá hecho, por algo será) (Sanz, 2004). Se tiene que ser claro y repensar que la violencia existe y no hay porqué ocultarla ni negarla, no hay peor violencia que la que no se conoce.



Gráfica 1. ¿Cuándo eras niños padeciste algún tipo de violencia? ¿por quiénes?

Fuente: Encuesta directa Género, masculinidad y violencia entre estudiantes nivel superior de la Universidad .



Gráfica 2. ¿Cuando eras niña padeciste algún tipo de violencia? ¿por quiénes?

Fuente: Encuesta directa Género, masculinidad y violencia entre estudiantes nivel superior de la Universidad Autónoma de Nayarit. 2015-2016.

Conclusiones

Los resultados anteriores muestran una apacible tranquilidad y desde sus determinados puntos de vista y entornos existe una aparente igualdad digo aparente porque podemos estar hablando de mayorías más no de totales, aún así se percibe aumento en las afirmaciones de los hombres en aspecto tradicionales pero tampoco se quedan atrás las mujeres ya que también son un foco de resistencia en las actitudes de masculinidad, se puede distinguir en ciertos cuadros como segundo grado de importancia la opción “Regular” lo cual interpreta como rasgo positivo e indeciso a la vez.

Esto también forma parte de esa justificación de la violencia la opinión disfrazada, alguna vez lo dijo Sigmund Freud, “Uno es esclavo de lo que dice y esclavo de lo que calla”.

Se sabe que la masculinidad genera violencia, violencia que no conoce distinción la violencia no tiene que silenciarse, invisibilizarse y mucho menos justificarse. Referente a esto Bonino nos muestra la siguiente reflexión. Animo a los varones de todos los ámbitos que lean estas líneas y que creen en el respeto, la igualdad, la justicia y la paz entre mujeres y varones, a que acepten esta propuesta: salgan del aislamiento, rompan su silencio, participen activamente en la lucha contra la violencia masculina contra las mujeres en lo público, y en lo privado, denuncien, convenzan a otros varones, cuestionen sus hábitos machistas, no sean cómplices de las violencias de otros varones, reúnanse para hablar de lo que significa ser hombre hoy, apoyen a las mujeres, hablen con los que ejercen (incluido uno mismo) las mil y una formas de violencias, abusos y maltratos y no las permitan (Bonino, 2004).

Sabemos que el espacio educativo es un contexto en el cual debe haber un desprendimiento social a la práctica no encasillarse a lo mismo sino fluir el conocimiento generar valores necesarios que puedan construir un entendimiento justo pero sobre todo de bienestar común. La Masculinidad tiene que comprenderse como factor de riesgo y también puede atenderse y prevenirse pero primero está en reconocerse y hacerlo visible.

Bibliografía

- Beller Taboada, W. y Salazar Mendoza, M. (2010). La Violencia: Una visión desde la Filosofía. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. Ciudad Juárez, Chihuahua. Pág. 20
- Bonino Mendez, L. (2002). Violencia de género y prevención. El problema de la violencia masculina. En Consue Ruiz-Jarabo Quemada y Pilar Blanco Prieto. “La violencia contra las mujeres, prevención y detección”, Editorial Diaz De Santos. Ciudad Fernández España. Pp 207
- Brown, O. y Denise, F. (2010). Masculinidades en transición en una comunidad de Yucatán. En Gina Villagómez Váldez, Elia María Escoffie, Ligia Vera Gamboa (coords). Varones y masculinidades en transformación, Universidad Autónoma de Yucatán, Mérida, Yucatán, pp. 20-21
- Cabrero, G. (2013). La sociedad participativa: una mistificación al servicio de la privatización del Estado de Bienestar. Consultado el día 6 de mayo de 2016 en <http://econonuestra.org/actualidad/item/469-la-sociedad-participativa-una-mistificaci%C3%B3n-al-servicio-de-la-privatizaci%C3%B3n-del-estado-de-bienestar>
- Lorente Acosta, M. (2006). Masculinidad y violencia: Implicaciones y explicaciones. consultado el día 6 de Mayo en http://www.berdingune.euskadi.eus/contenidos/informacion/material/es_gizonduz/adjuntos/masculinidad_y_violencia_implicaciones_y_explicaciones.pdf
- Montoya, V. (2006). Teorías de la violencia humana. Revista digital Razón y palabra. Consultado el día 4 de Mayo del 2016 en <http://www.razonypalabra.org.mx/anteriores/n53/vmontoya.html>
- Nicolas, J. (2002). La cuestión homosexual. Fontamara, Barcelona España. Pp34
- Nogueiras García, B. (2004). La violencia en la pareja. en Consue Ruiz-Jarabo Quemada y Pilar Blanco Prieto. “La violencia contra las mujeres, prevención y detección”, Editorial DIAZ DE SANTOS. Ciudad Fernández España. Pp 41
- Villagómez Valdés, G. (2010). Violencia en el noviazgo y matrimonio. Universidad Autónoma de Yucatán, Mérida, Yucatán.

CAPÍTULO 7

Género, masculinidad y violencia. Percepciones en el entorno universitario

Luis Arturo Medrano Martínez y Juan Talamantes Pérez
Universidad Autónoma de Nayarit

RESUMEN

En este trabajo se realiza un análisis sobre la percepción de la violencia en el contexto educativo de la Universidad Autónoma de Nayarit. Se reflexiona en torno al género como una estructura de práctica social, y el modelo hegemónico de la masculinidad y su correlación con concepciones de la violencia. La información que aquí se analiza se origina dentro del proyecto “Género, Masculinidades y Violencia en el Entorno Universitario” realizado en la Universidad Autónoma de Nayarit. Los datos se obtienen a partir de talleres realizados en 21 licenciaturas que componen los cinco campus de la Universidad Autónoma de Nayarit. El análisis es de corte cualitativo. Los resultados reflejan algunas conductas estrechamente relacionadas con la masculinidad hegemónica, aún arraigadas en el comportamiento cotidiano, y en esquemas de un discurso benevolente de género, desde las cuales se justifican las acciones sexistas.

Palabras clave: Género, masculinidades, violencia, estudiantes universitarios.

Introducción

El ser humano constantemente se ve envuelto en una serie de interacciones que demarcan una integración de reglas y expectativas de roles que moldea una variedad muy amplia de percepción ante ciertos fenómenos situados en la realidad. Estas percepciones se ven reflejadas de manera tácita en el comportamiento de los individuos, acoplando sus esquemas mentales a la naturalización de las manifestaciones de conductas violentas haciéndolas pasar como parte del marco normativo social, algo cotidiano y de menor impacto de lo que realmente es.

El origen la violencia, ha sido abordado por una gran diversidad autores (Domenech & Íñiguez, 2002; Montoya, 2006; Engels, 1986), llegando al acuerdo de la existencia tres orígenes distintos: Individual, Social y Detonante. La primera pertenece a preceptos psicoanalíticos donde se establece es innata al ser humano, es decir, forma parte del instinto del individuo. El origen social nos

habla de la exposición constante a la violencia en el medio donde el ser humano se desenvuelve, constantemente se ve bombardeado con información que su cerebro capta y procesa de manera inconsciente, provocando una normalización de los comportamientos observados, tal como lo demuestra Bandura (citado en Domenech & Íñiguez, 2002: 3) en sus experimentos con los muñecos bobos.

Por último el denominado detonante, este concepto alude a elementos situados en el entorno que generan frustración al sujeto, la acumulación de esto culmina con actos violentos, en otras palabras es una combinación de los concepto anteriores donde nos dice que la violencia o agresión es parte del ser humano pero necesita de un estímulo externo para poder salir a la luz.

En relación a lo anterior se percibe la viabilidad de dar una definición adecuada al concepto de violencia. Según la Organización Mundial (2003) de la salud la violencia era definida como: “El uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o una comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones (p.5)”.

Entendemos entonces la violencia como formas específicas del ejercicio del poder, en donde una de las partes siempre se ve afectada, destacando que esta violencia puede ser ejercida sin la existencia de contacto físico.

El sociólogo noruego Johan Galtung (citado en Espinar, 2006: 24) propuso la distinción de tres formas de violencia: la directa, la estructural y la cultura.

- Violencia directa. Es visible y se refiere a la agresión física, verbal o ambas.
- Violencia estructural. Se genera en condiciones de explotación, discriminación, marginación, dominación e injusticia social dentro de sociedades donde impera un poder desigual que otorga oportunidades de vida diferenciadas y distribución desigual de los recursos.
- Violencia cultural. Es un ataque contra rasgos culturales e identidades colectivas de una comunidad o de algún grupo.

Estas tres formas de violencia están estrechamente relacionadas, en relación a la violencia estructural y cultural se pueden incluso categorizar como violencia invisible, pues la población no las percibe como actos violentos sino como parte del día a día (SEP, 2010).

Masculinidades

No es que exista el mundo externo o que éste sea producto del pensamiento, lo que en realidad sucede es que el conocimiento del mundo, tanto del exterior como el de la misma persona, son producto de la interpretación de cada quien (Cisneros, 1999).

Al vivir el ser humano en una sociedad su experiencia se deriva de la interacción social, por lo tanto jamás es individual. La sociedad es un espacio de interrelaciones, lleno de normas y principios que proporcionan a las personas un marco de referencia comportamental y de relaciones entre hombres y mujeres.

Cada época, lugar y momento determinado de la historia representa una forma de pensamiento distintiva que la distingue de otras, así las persona actuaban en base a estas formas de pensamiento, así lo menciona, en 1979, Díaz-Guerrero en su escrito “Orígenes de la personalidad humana y de los sistemas sociales”: “Todo individuo nace en un momento determinado, en una época específica de la historia y en los brazos de una cultura distintiva” (p. 57), en este punto Myers (2005) define la cultura como las formas de comportamiento, ideas, actitudes y tradiciones duraderas compartidas por un grupo grande de personas y transmitidas de una generación a la siguiente, se podría decir que el contexto y la cultura es un factor importante al momento de analizar las formas de conducta y pensamiento de cada persona ya sea en comparaciones macro como lo sería entre continentes o a un menor grado comparando estatus social o académico dentro de una misma ciudad.

Podemos decir entonces que el contexto determina en cierto grado la cognición y el comportamiento del individuo, inyectando en el imaginario colectivo el deber ser de cada uno de ellos en relación a su género.

Los estudios de género, como sabemos, surgen gracias a un grupo de mujeres en la década de los 60, por ello es que dentro del imaginario colectivo hablar de género es asociado directamente con el estudio de la mujer. Debido a esto el estudio de la masculinidad o de la violencia hacia el hombre se ve relegado o minusvalorado (Lomas, 2004).

Con base en ello es importante evidenciar los comportamientos violentos de la masculinidad tradicional que se presentan en la cotidianidad de la vida, para deslegitimar la condición hegemónica en todo ámbito social (familiar, educativo, laboral, etcétera).

Método

El presente estudio se aborda desde un diseño de investigación cualitativa exploratoria, descriptiva, siguiendo la perspectiva fenomenológica.

Los participantes en el estudio forman parte de la matrícula universitaria, surgen a partir de un estudio realizado por el Cuerpo Académico “Sociedad y Región” denominado “Masculinidades y violencia entre estudiantes de la Universidad Autónoma de Nayarit”.

La muestra en este ensayo se seleccionó a partir del muestreo por conveniencia, a partir de las listas de talleres aplicados en los distintos campus de la universidad. Las variables demográficas son heterogéneas, se buscó la participación de los estudiantes en todas las áreas académicas y campus universitarios. De los participantes incluidos se recolectaron: datos sociodemográficos, licenciatura o ingeniería en curso, semestre que cursa actualmente y situación laboral.

Para la recolección de la información se realizó un cuestionario compuesto por preguntas abiertas y una escala tipo Likert, tomando en consideración para este estudio, sólo las preguntas abiertas y evidencias cualitativas recolectadas en actividades del taller de sensibilización. Fueron 537 los cuestionarios aplicados, sin embargo, para este estudio se tomaron solamente 150 participantes para realizar un primer análisis

Análisis: Los cuestionarios se transcribieron a Excel para su posterior traslado a Atlas.ti 7. Tras la lectura y relectura de la transcripción, se segmentaron las citas según su relevancia semántica y se categorizaron en base a las etiquetas pertenecientes a los estratos en que se dividen la “violencia” y el “género” como categorías de análisis.

Se sigue el método comparativo constante entre los distintos elementos de análisis (grupo-grupo, código-código). Los códigos se organizan en familias y se relacionan formando redes y cruces de códigos para su posterior análisis y reporte final.

Resultados

Género como categoría de análisis

Dentro del género como categoría de análisis se incluyen las unidades propuestas por Scott (1996) como elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias percibidas entre los sexos, el género comprende cuatro elementos interrelacionados:

1. Símbolos culturalmente disponibles que evocan representaciones múltiples.
2. Conceptos normativos que manifiestan las interpretaciones de los significados de los símbolos.
3. Las instituciones y organizaciones sociales de las relaciones de género.
4. La identidad de género. (Esta última se dividió en identidad de género emergente e identidad de género tradicional) para facilitar el análisis de las posibles respuestas recabadas.

A partir de estas categorías, se adjuntaron las citas de los participantes, agrupándolas y relacionando los códigos entre sí.

En primera instancia, se observa una elevada densidad de citas relacionadas a la percepción de identidades de género tradicionales, estrechamente ligadas con la violencia dentro de las normas institucionales educativas y los conceptos normativos surgidos de los símbolos atribuidos a hombres y mujeres. En gran medida se presentaron rasgos de identidades emergentes de género, estableciendo un contraste positivo con la identidad tradicional aun percibida, dentro de los símbolos y mitos culturales no se presentaron citas que abordaran estos conceptos tipificados hacia mujeres y hombres.

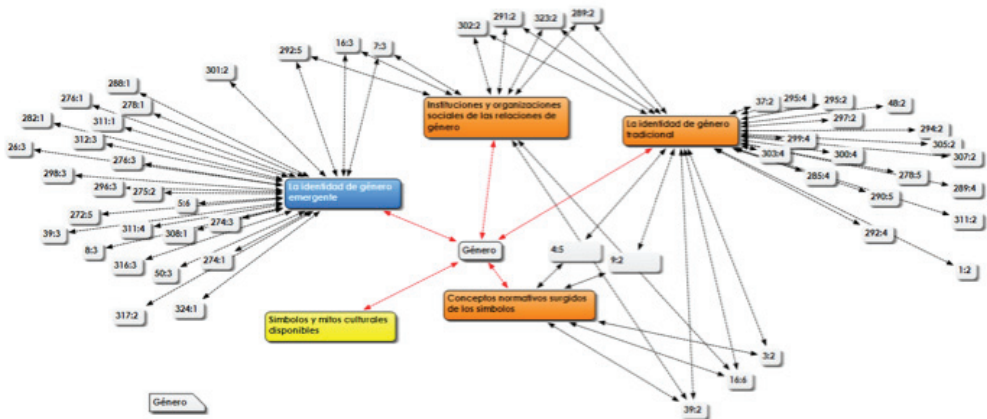


Figura 1. Red de relaciones sobre las categorías de género relacionada a las citas obtenidas por los participantes

Conceptos normativos surgidos de los símbolos

Se realizó un análisis de las citas con base a los conceptos normativos de género surgidos de los símbolos, que tipifican las características femeninas y masculinas, con referencia a las respuestas generadas por las preguntas “¿Cómo resuelves tus conflictos?”, “¿Que actitudes sexistas has visto en el entorno universitario?”, “¿Cuál es el papel de los docentes en la búsqueda de la equidad de género?”, “¿Qué actividades se han presentado exclusivamente para hombres o mujeres en el contexto educativo?” y por último “¿Qué propondrías para mejorar la situación de la desigualdad de género?”.

En relevancia surgieron las siguientes citas;

P4: “Las edecanes solamente son mujeres, no he visto hombres”. P9: “La limpieza pesada y los deportes son segmentados por géneros”. P3: “Los trabajos que requieren fuerza son realizados por hombres”. P16: “Los cargos de poder son ocupados por varones”.

Se destaca la segmentación de las actividades y los puestos laborales en virtud de las diferencias entre hombres y mujeres, se hace énfasis entre ideas tradicionales de fuerza y poder ligada a los varones y a las mujeres se les relaciona con atributos de belleza.

Las instituciones y organizaciones sociales de las relaciones de género

En cuanto a las “instituciones y organizaciones sociales de las relaciones de género” se enmarca la naturalización de la dicotomía laborar de hombres y mujeres, citando las que se perciben como actividades laborales exclusivas de cada sexo, referente a eso se encontraron respuestas como:

P302: “La clara división de la matrícula de enfermería e ingenierías”. 289: “Las actividades deportivas, en ocasiones los eventos institucionales excluyen la participación de las mujeres”. 291: “Los puestos de mayor jerarquía son ocupados por varones”.

Algunos participantes hacen referencia al papel que juegan los docentes como parte de la integración de la perspectiva de género en el entorno académico: P7: “El papel del docente es muy importante, ya que como líder debe de encaminar a los alumnos hacia un trato digno entre pares”. P16: “Interactivos y dinámicos, siendo líderes respetuosos”.

Para los participantes, juegan un papel importante las instituciones como organismos reproductores de los estereotipos de género, aunque en el discurso se promulgue la inclusión de todas las personas sin importar su condición de género, la distinción entre los roles de mujeres y hombres aún está marcada cotidianamente.

La identidad de género tradicional

En el imaginario social de los participantes, destacaron respuestas que referentes a la “identidad de género tradicional” como una construcción que permea el comportamiento cotidiano, al respecto se encontraron las siguientes respuestas:

P285: El lenguaje por parte de los compañeros y compañeras suele ser sexista. P289: La cosificación de la mujer en los concursos de belleza. P297: La marcada diferencia entre la oferta educativa enfocada a hombres o mujeres. P300: La manera despectiva de referirse a las personas y burlarse de su preferencia sexual. P295: Los chistes y bromas a cerca las mujeres y los homosexuales.

El carácter hegemónico normativo de la masculinidad aún se hace presente en sutiles comportamientos, la asignación de la masculinidad ha otorgado a los varones un poder que se intenta conservar en todo contexto.

La identidad de género emergente

Para un gran número de participantes resulta cuestionable la desigualdad de oportunidades y la hegemonía del poder masculino dentro del sistema social. A través del lenguaje y la práctica, rechazan las masculinidades tradicionales y se sobrepone una identidad emergente e incluyente. Algunos de los comentarios al respecto son los siguientes en respuesta a las preguntas; ¿Cuál es el papel de los docentes para llegar a la equidad de género?, ¿Cómo resuelves tus conflictos?

P301: “Asignar tareas en virtud de las capacidades individuales, no de la condición de género”. P281: “Hablando y dejando en claro mis desacuerdos, jamás he recurrido a la violencia”. P276: “Hablando, expongo mis términos y argumentos, y espero que la otra persona también haga lo mismo”. P312: “Inculcando respeto en los jóvenes, propiciando las condiciones para la inclusión de género”. P311: “Participación activa de la mujer en el ejercicios del poder universitario”.

La participación masculina en la deslegitimación del poder de los hombres es cada vez es más frecuente, los varones buscan un trato igualitario y la participación de las mujeres en las actividades escolares, deportivas y sociales.

Violencia

En la familia de códigos “Violencia” se ubican “Violencia estructural”, “Violencia no percibida”, “Violencia cultural” y “Violencia directa”. De manera superflua se denota una mayor relación entre los códigos “Violencia estructural” y “Violencia cultural”, siendo ambos pertenecientes a un tipo de violencia invisible, ya sea porque son prácticas socialmente aceptadas o por la naturalización de los elementos que incapacita una visión objetiva en relación a estas prácticas.

Con un menor grado de relación tenemos el código “Violencia directa” con “Violencia cultural”, en primera instancia recordemos que la violencia directa se desprende directamente de la violencia visible siendo, aparentemente contradictoria a la violencia cultural, concepto abstraído de la violencia invisible, la relación entre estos dos códigos yace en las prácticas agresivas y visibles que se toman como parte de la cultura y pasan desapercibidas para un gran número de personas.

En cuanto al código “Violencia no percibida” podemos observar que no se relaciona con ninguna de las categorías existentes, puesto la perspectiva de los individuos nos relataba que no existe o no veían alguna clase de violencia en el entorno universitario.

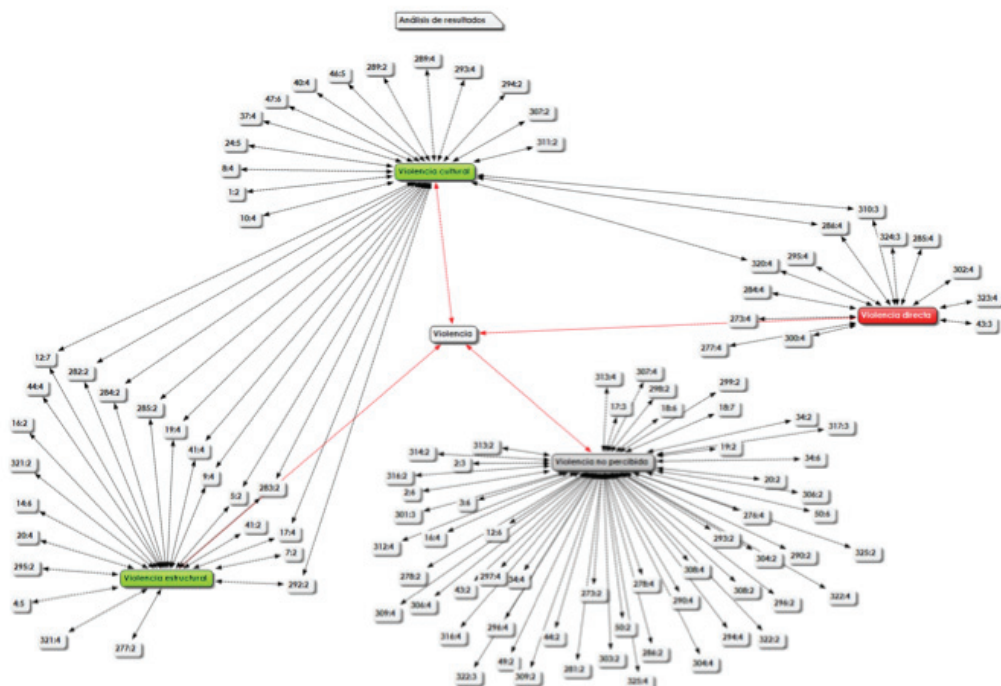


Figura 2. Red de relaciones sobre la violencia

Violencia cultural

P8: “La caballerosidad ante las personas que me rodean”. P40: “Muchachos indecentes”. P24: “Expresiones verbales”. P307: “Deportes para hombres y para mujeres”. P310: “Miradas a mujeres con ropa sexy”. P294: “Algunos deportes”. P1: “En el momento en que acuden al salón para pedir apoyo a dos hombres a subir a un alumno en sillas de ruedas”.

Se observa cómo los participantes aluden a prácticas cotidianas percibidas como una estereotipación marcada del género partiendo de preceptos culturales, en relación al habla, a la vestimenta e inclusive a las actividades recreativas que cada uno hace.

Violencia estructural

P4: “Las edecanes son para mujeres, no he visto a hombres”. P295: “Deportes”. P16: “Limpieza, cargos del comité estudiantil”. P44: “Discriminación verbal”. P41: “Los hombres siempre en las planillas son los encargados de las actividades deportivas y las mujeres de las actividades culturales”. P321: “Selección del jefe de grupo”. P277: “Secretarías y directivos hombres”.

Los participantes refieren actividades dictaminadas por una estructura, tomando como referente los roles de género, por lo tanto, las actividades más “pesadas” o de “mayor importancia” son atribuidas hacia los hombres y las actividades donde se requiere menos esfuerzo físico o mental son asignadas

a las mujeres. Se percibe que los estudiantes son conscientes de las diversas actividades elaboradas en el entorno universitario y que se representan como actos de violencia.

Violencia cultural y estructural

P292: “Certamen de belleza”. P17: “Al momento de hablar suelen discriminar”. P5: “Todas han sido generales a excepción de la actividad de edecanes”. P41: “Que las parejas que siempre quieren estar juntas por siempre la mujer va a estar atendiendo al novio”. P282: “Certamen de belleza”. P282: “Para mujeres certamen de belleza”. P12: “Las diferencias por tener preferencias de su mismo sexo”. P9: “Rechazo o crítica a personas con otro sexo”.

Se denota una evidente fusión entre los roles establecidos culturalmente con los mandatos institucionales. Se advierte cómo la mujer siempre pertenece al ámbito de la belleza o al asistencialismo, fomentado por la misma escuela como parte de actividades culturales en el caso concreto de los certámenes de belleza, generando una aceptación y una invisibilidad o un aminoramiento de la violencia simbólica ejercida hacia ellas. Cabe aclarar, que la violencia simbólica hacia los varones heterosexuales no fue tan evidente para los alumnos puesto que las menciones hacia ello fueron menores en comparación al de las mujeres, por no decir casi nulas. En cambio los varones homosexuales, representándose como una feminización del macho, logran dilucidar discriminación por parte del sistema debido a sus preferencias y orientación.

Violencia directa

P43: “Hablando o con violencia”. P273: “Acoso de las mujeres en la calle”. P277: “En la manera de dirigirse tanto verbal, como en escritura. Lenguaje sexista”. P300: “En cuanto a la expresión al momento de referirse a alguien en cuanto a su preferencia sexual”. P295: “Rechazo por parte de los estudiantes a estudiantes por preferencias sexuales”. P324: “Ninguna aunque una vez vi como juzgaban a alguien por su vestimenta”.

Los participantes relatan percibir agresiones de sus compañeros principalmente hacia las mujeres o personas homosexuales, por no cubrir las expectativas que se tienen de ambos sexos en cuestión a los roles impuestos por la sociedad, la violencia hacia el varón es representada en la limitación de la expresión de su sexualidad y en la mujer en los lineamientos de vestimenta donde se establece que la mujer debe ser recatada y sentir vergüenza por mostrar el cuerpo.

Violencia directa y cultural

P310: “Discriminación por ser mujer u hombre”. P286: “Miradas a mujeres con ropa sexy”. P320: “Cotorreo o no aceptación de la diversidad”

La relación entre ambos códigos es muy poca, nos habla principalmente cómo la cultura influye en los parámetros de comportamiento del ser humano y con base en ello agredir a las personas directamente, tomando como base el mero hecho de ser hombres o mujeres.

Violencia no percibida

P313: “Ninguna”. P18: “Ninguna, bueno, no me he percatado de ninguna de ellas, bueno, “NBU”, sólo para mujeres”. P18: “No he puesto atención”. P19: “Ninguna desde mi perspectiva”. P34: “No

sé”. P20: “Ninguna que recuerde”. P304: “No las conozco”. P278: “Ni idea no presto atención a ese tipo de cosas”. P322: “Se comportan normal”. P3: “Existe igualdad”. P2: “Hay igualdad en todos los aspectos, ya que son los mismos trabajos los que se encargan”.

En relación a este código cabe mencionar que no se refiere a que no exista la violencia, si no, que no perciben como violencia muchas de las actividades que se imparten en el entorno universitario como se han resaltado en los puntos anteriores, debido a diversos factores como la desinformación o la naturalización de las estructuras sexistas del sistema.

Conclusiones

El resultado principal del estudio fue una alta percepción de la violencia y la desigualdad de género, comienzan a visibilizarse las conductas violentas que anteriormente pasaban desapercibidas, desde la jerarquización estructural de la administración universitaria, hasta los comportamientos recreativos, como las actividades culturales, deportivas e institucionales.

La dicotomía de los roles de género aún es alarmante, los participantes hacen referencia a la alta demanda de mujeres en licenciaturas como enfermería y educación, y por el contrario su escasa presencia en matriculas de ingenierías y ciencias básicas, las cuales se han mantenido como espacios de dominio y convivencia masculina, donde las mujeres tienen que someterse a la normativa machista y tolerar las constantes manifestaciones de violencia directa hacia su condición de mujer.

Las experiencias violentas surgen a partir de las condiciones no aceptadas por la heteronormatividad, comúnmente los varones intentan agredir de forma verbal pero indirecta a través de bromas o comentarios sarcásticos hacia mujeres u homosexuales. Manteniendo como referencia la heterosexualidad y rechazando a los grupos LGBT. El acoso hacia las mujeres suele ser muy evidente, enmarcando la vestimenta “provocativa” como una señal de la disposición sexual de éstas, agobiando con comentarios y miradas fuera de contexto.

Sin embargo, no todo se presenta en función de la violencia o las identidades de género tradicionales, también se encontraron comentarios que revelan la participación masculina en la deslegitimación de la hegemonía del poder, partiendo hacia la inclusión de las personas sin discriminar su condición de género o preferencia sexual. Si bien la difusión de información en cuanto a estas temáticas, sirve en primera instancia para concientizar a cerca de la presencia de la violencia en el entorno, es pertinente generar nuevas estrategias de acción hacia la práctica del ejercicio de la equidad de género, más allá del ámbito universitario, es necesario impulsar nuevas actitudes hacia las relaciones sociales en general.

Bibliografía

- Domenech, M. e Íñiguez, L. (2002). La construcción social de la violencia. Athenea Digital, Issue 2, pp. 1-10.
- Engels, F. (1986). Obras filosóficas. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- Llaca, M. I. L. (2010). Equidad de género y prevención de la violencia en primaria. México: Secretaría de Educación Pública.
- Lomas, C. (2004). Los hombres también lloran. México: Paidós.
- Monclus, A. (2005). La violencia escolar: Perspectivas desde Naciones Unidas. Revista Iberoamericana de Educación, Issue 38, pp. 13-32.
- Montoya, V. (2006). Teorías de la Violencia Humana. Razón y Palabra, 11(53).
- Salud, OMS (2003). Informe mundial sobre la violencia y la salud, Washington, DC: s.n.

CAPÍTULO 8

La Universidad y la asignación de responsabilidades del personal académico

Lourdes Consuelo Pacheco Ladrón de Guevara
Universidad Autónoma de Nayarit

Resumen

Es preciso pensar a la Universidad como espacio público y como tal convertirla en objeto de investigación si lo que se desea es reflexionar sobre las prácticas mediante las cuales se construyen las instituciones en la cotidianidad. La universidad como institución pública es un referente identitario para quienes acuden a ella, al mismo tiempo que es un espacio de generación de nuevos imaginarios sociales a partir de la reflexión crítica, la toma de postura en diversas temáticas y la ciencia. Sin embargo, la universidad carece de significado para la transformación de las relaciones entre hombres y mujeres puesto que regula las relaciones del personal académico a partir de la división sexual del trabajo existente previamente en la sociedad, lo que implica la disolución de las fronteras entre lo público y lo privado. De ahí la importancia de revisar la presencia de procesos de conservación de roles tradicionales entre hombres y mujeres, al mismo tiempo que abrir espacios para su transformación. En el presente documento se realiza un acercamiento a las prácticas, en tanto políticas y regulaciones en torno a los sujetos hombres y mujeres que acuden a la Universidad bajo la figura de personal académico. Se exploran las formas de regulación de la vida universitaria a partir de portar la condición de género de los miembros de la comunidad universitaria, resignificando la división sexual del trabajo y acentuando los roles tradicionales de hombres y mujeres. En particular, se aborda la asignación de responsabilidad de cuidado del personal académico hombres y mujeres en el ámbito privado. Todo ello referido a la Universidad Autónoma de Nayarit. El texto es resultado parcial de la investigación *Armonización trabajo-familia como estrategia para construir relaciones libres de violencia en las IES del Pacífico Mexicano*, Convocatoria de Investigación en Género y Violencia, financiada por el Fondo Sectorial SEP/SES/CONACYT 2012. En la metodología se utilizó investigación bibliográfica, análisis de documentos institucionales, encuesta a personal académico y entrevistas a miembros del personal académico hombres y mujeres. La investigación se llevó a cabo en el ciclo escolar 2015-2016.

La universidad como espacio público

Las universidades son organizaciones del espacio público ya que su origen se debe a una disposición jurídica que las regula. En este caso lo público no se refiere a pertenecer al Estado, en el sentido estrecho del término, sino ser parte de las instituciones donde se produce sentido social. Tampoco lo público se refiere a que sus miembros tengan como fin “actos de interés general o de servicio público” (Bourdieu, 1997), ya que al interior de la universidad se participa a partir de méritos individuales en climas de competencia y jerarquía. Lo público se refiere a la universidad como espacio social donde se interrelacionan hombres y mujeres y se generan vinculaciones de identidad y pertenencia.

La universidad como organización de relaciones

Cada institución organiza las relaciones entre sus integrantes de acuerdo a los propósitos para los que ha sido creada: la familia, la empresa, la iglesia, etcétera. La universidad es una organización de relaciones entre sus integrantes, la característica de esas relaciones es que tienen como propósito crear conocimiento nuevo (investigación científica), formar profesionales (docencia) y expandir la cultura (divulgación y extensión). De ahí la importancia de precisar cuál es la organización necesaria para llevar a cabo esas tareas.

A pesar de que existe consenso de que los propósitos de la universidad son básicamente los tres señalados anteriormente, la organización universitaria se ha convertido en un entramado de relaciones articuladas con una alta complejidad debido a la necesidad de 1) llevar a cabo las funciones como institución educativa, científica y cultural, 2) la conformación del personal académico como la población que lleva a cabo las metas de la institución, 3) la presencia del alumnado como los destinatarios de las funciones de formación universitaria, 4) la gobernabilidad y legalidad universitaria, 5) la vinculación con la sociedad, 6) las relaciones con el Estado, 7) las relaciones con los grupos de poder dentro y fuera de la universidad.

Las relaciones que se desarrollan entre los agentes descritos anteriormente son diversos dependiendo de la madurez institucional, la profesionalización del funcionariado, los sistemas de mediación. Generalmente ello ocurre a partir de relaciones normadas por la legislación y mediadas por prácticas sociales y políticas entre los grupos de poder, lo cual permite explicar los procesos implicados en la organización universitaria (Etkin, 2006).

La universidad posee una identidad que le otorgan singularidad frente a otras organizaciones, de tal manera que precisar los elementos de la identidad nos permite acercarnos a la dinámica de la organización.

Las mujeres y la ley

La legislación del trabajo refería a un trabajador varón que generalmente era jefe de familia, por lo que las referencias a las mujeres como trabajadoras eran prácticamente nulas. En todo caso, la mayor presencia de las mujeres como trabajadoras en distintas instancias empezó siendo considerada como una excepción.

Los ámbitos contrapuestos entre el hogar y el trabajo, la maternidad y el trabajo, la femineidad y el trabajo ocasionó que la presencia de las mujeres en los ámbitos laborales se considerara como

un problema. Ello no significaba que las mujeres no hubiesen trabajado fuera o dentro de casa con anterioridad, sino que su presencia en el mercado laboral a partir de la segunda mitad del siglo XX era evidente.

Además se consideraba que las actividades laborales con duración de 40 horas y el ámbito doméstico de dedicación exclusiva, eran incompatibles ya que ambas actividades requerían cada una, jornadas de trabajo completas. Por su parte, la exaltación maternal de las mujeres como destino *natural* profundizaba las diferencias entre hombres y mujeres estableciendo la división sexual del trabajo como una división natural (Scott, 1993).

El arribo de las mujeres a las universidades fue parte de la transformación laboral que tuvieron las instituciones de educación superior en el país.

La normatividad relacionada con asignación de tareas

La legislación condensa las relaciones sociales en un tiempo y espacio por lo que la legislación universitaria permite acercarnos a la manera como se distribuyen las responsabilidades de hombres y mujeres en la vida familiar.

En la Universidad Autónoma de Nayarit se tiene la siguiente normatividad relacionada con la asignación de responsabilidades entre hombres y mujeres:

Nombre	Vigencia
Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Nayarit	23 de agosto de 2003 Reforma del 15 de noviembre de 2003
Reglamento de Personal Académico	15 y 16 de enero de 1985
Contrato Colectivo de Trabajo	1º enero 2014 a 31 diciembre 2015

La Ley Orgánica de la UAN establece la normatividad genérica sobre la función que presta la Universidad a la sociedad, de ahí que no contenga especificaciones sobre los derechos y obligaciones del personal académico ya que éstas están contenidas en el Reglamento de Personal Académico (RPA, 1985).

Por su parte, el RPC, en cuanto a los permisos que pueden tener los trabajadores académicos, concede la posibilidad de la autorización a los Directores de las dependencias universitarias y remite el contenido de los permisos al Contrato Colectivo de Trabajo:

Reglamento del Personal Académico

“Artículo 72. Los Directores de las dependencias universitarias podrán:

Conceder permisos para faltar a sus labores a los miembros del personal académico de la dependencia a su cargo en los términos que establezca el Contrato Colectivo de Trabajo. Conferirles, con la aprobación del Consejo Técnico y de la dependencia universitaria que corresponda, comisiones para realizar estudios o investigaciones en instituciones nacionales o extranjeras, siempre que estos puedan contribuir al desarrollo de la docencia o de la investigación y satisfagan una necesidad de la

El Contrato Colectivo de Trabajo tiene una vigencia de dos años, por lo que se analiza el Contrato que estuvo en vigor durante el tiempo de la investigación: del 1º. de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2015. En ese contrato se tiene la:

Licencia	Destinatario	Características
Licencia por gravidez (C 91)	Mujeres	D1 110 días naturales. Prórroga en caso de imposibilidad de trabajo
Licencia por lactancia (C 92)	Mujeres	1 hora diaria durante 6 meses (si trabaja 20 h/s/m)
Licencia de paternidad (C 91)	Hombres	5 días laborales con goce de sueldo en caso de nacimiento de hijo o de adopción
Licencia de crianza (C 104)	Mujeres	Hasta dos años a las madres para crianza de hijos menores de dos años. No crea antigüedad
Licencia de cuidados en enfermedades (C 93)	Ambos	Con goce de sueldo abierto en caso de cuidado de hijos menores, cónyuge, concubina, concubinario o familiares dependientes del académico.
Licencia especial (C 99)	Ambos	Con goce de sueldo por fallecimiento, accidente o enfermedades graves de hijos, cónyuge o concubina, hijos o padres, abuelos o hermanos

No existe licencia por maternidad ya que a las mujeres no se les otorga licencia en casos de adopción, sino que la licencia se otorga por la gravidez y la lactancia. También debe observarse que se estipula una licencia de crianza a las madres, para atender a hijos menores de dos años de edad, sin embargo, esas licencias se otorgan sin goce de sueldo y tampoco generan antigüedad.

La transcripción de las cláusulas es la siguiente:

CLÁUSULA 91. Licencia por gravidez

Las trabajadoras académicas disfrutarán 110 días de descanso distribuidos antes y después del parto con goce de salario íntegro. Esta prestación se hará extensiva igualmente a las trabajadoras académicas que por cualquier razón presenten partos prematuros y se prorrogarán por todo el tiempo que se necesarió en el caso de que se vean imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto.

Al trabajador académico que acredite el nacimiento de un hijo se le otorgará permiso de paternidad por cinco días laborales con goce sueldo, y en igualdad de circunstancias en caso de adopción de un infante.

CLÁUSULA 92. Permiso por lactancia

A las trabajadoras que presenten un mínimo de 20 horas semanales de servicio se les concederá una hora diaria para alimentar a sus hijos por un periodo de seis meses posteriores al nacimiento. Si la trabajadora tiene horario discontinuo podrá establecer por acuerdos específicos la descarga de horas frente a grupo, pero conservando su salario y prestaciones originales.

CLÁUSULA 93. Permiso por enfermedad de los hijos, conyuge o concubina o familiares

dependientes del trabajador académico.

Los trabajadores académicos tendrán permiso con goce de sueldo por todo el tiempo que se necesario para el cuidado de sus hijos menores que reporten enfermedades que así lo ameriten.

Igualmente se aplicará la regla para el cuidado del conyugue o los dependientes, siempre y cuando estos últimos estén al cuidado del trabajador académico.

En caso de hospitalización de extrema urgencia de los hijos, cónyuge o concubina, concubinario o familiares dependientes del académico, podrá ausentarse éste, con la sola comunicación verbal y el posterior acreditamiento de la circunstancia ya sea directamente o por conducto del SPAUAN.

Prestación	Destinatario	Características
Servicio de guardería (C 143)	Ambos Un sólo trabajador si ambos trabajan en la UAN	Para hijos menores de 6 años (en CENDI-UAN o \$220.00 mensuales si no hay cupo)
Canastilla de maternidad (C 145)	Ambos Un sólo trabajador si ambos trabajan en la UAN	\$2,500 mensuales por 9 meses
Ayuda de lactancia (C 145)	Ambos Un sólo trabajador si ambos trabajan en la UAN	Latas de leche requeridas durante 6 meses
Exención de pago de cuotas de inscripción (C 144)	Ambos Un sólo trabajador si ambos trabajan en la UAN	Inscripción gratuita a hijos, cónyuges en cualquier curso de la UAN

CLÁUSULA 104. Permiso a las trabajadoras académicas para la crianza de sus hijas e hijos.

La universidad concederá permisos sin goce de salario hasta por dos años a las madres trabajadoras con el objeto que se dediquen a la crianza de sus hijos menores de seis años, durante este periodo no se incrementará la antigüedad laboral ni académica” (Contrato Colectivo, 2014-15).

Además de lo anterior, se otorgan las siguientes prestaciones a ambos trabajadores. El contrato dispone que si ambos progenitores laboran en la UAN, la prestación sólo se otorgará a uno de ellos: Las cláusulas específicas son:

CLÁUSULA 143. Servicio y ayuda de guardería

La universidad aceptará en la guardería a hijos menores de seis años de los trabajadores académicos de uno y otro sexo de conformidad con el reglamento de funcionamiento de la guardería instalada en Tepic, denominada CENDI-UAN.

En caso de que no exista capacidad para atender a los hijos de los académicos en el CENDI-UAN se tendrá una lista de espera en la que se anotaran los menores que no encontraron cupo comprometiéndose la institución a ingresarlos en un plazo máximo a un año a partir de la firma del presente contrato.

CLÁUSULA 144. Exención del pago de las cuotas establecidas en el Reglamento de pagos de la Universidad al cónyuge o concubina, hijos y hermanos del trabajador académico.

La universidad inscribirá sin costo alguno en cualquier unidad académica o centro educativo; así como los programas propedéuticos, lenguas extranjeras, arte y cultura, diplomados y postgrados, en sus distintas modalidades de enseñanza (escolarizado, semi escolarizado o a distancia u otras); al trabajador académico, cónyuge, hijos y hermanos dependientes económicos, que hayan reunido los requisitos académicos, de manera automática al recibir la solicitud del Sindicato.

CLÁUSULA 145. Canastilla de maternidad y ayuda de lactancia

A la presentación de documentos probatorios de si hijo recién nacido y hasta los 9 meses el trabajador académico tendrá derecho a percibir la cantidad de \$2,500.00 (Dos mil quinientos pesos 00/100 M.N.) por concepto de canastilla de maternidad, a partir de la firma del presente documento.

Independientemente del auxilio para la lactancia exclusiva para el derechohabiente del servicio médico universitario, que consistirá en la leche requerida por el lactante de acuerdo al número de latas prescrita por el medico especialista, durante los primeros seis meses, que mediante vale, le surtirán en cualquiera de las farmacias contratadas señaladas en las cláusulas 137 y 139 de éste (Contrato Colectivo, 2014-15).

Jubilaciones

Las jubilaciones se otorgan de manera diferenciada para hombres y mujeres en caso de que hayan ingresado antes del año 2000. Sin embargo, de acuerdo a la reforma general en la materia, a partir del año 2001, quienes deseen jubilarse tendrán que cumplir 35 años de labores:

Sexo	Años para jubilarse	Características
Masculino (C 149)	29 años	Si ingresó antes del año 2000
Femenino (C 149)	27 años	Si ingresó antes del año 2000
Ambos	35 años	Si ingresó a partir del año 2001

En caso de que no sea así, la proporción de sueldo será diferenciado de acuerdo a los años trabajados: Desde el 57% quien cumpla 20 años, hasta el 100% a quien cumpla 35 años de labores ininterrumpidas.

Las disposiciones son:

CLÁUSULA 149. Jubilación de los trabajadores académicos que ingresaron hasta el 2000.

El personal académico masculino tendrá derecho a la jubilación a los 29 (veintinueve) años, en tanto que el personal femenino, gozará de ese beneficio a los 27 (veintisiete) años de servicios ininterrumpidos, independientemente de su edad. Asimismo quienes cumplan sesenta años de edad y quince años computables de servicios a la Universidad podrán jubilarse con salario íntegro, pero si tienen más de veinte años de antigüedad percibirán además del salario íntegro todas las demás prestaciones que se contemplan en la Ley Orgánica, los reglamentos aplicables y el Contrato Colectivo de Trabajo. En caso de los incrementos extraordinarios o bonos que en el futuro se pudiera otorgar al personal en activo estos se sujetarán a lo dispuesto en el Reglamento de Operación del Fondo de Pensiones y Jubilaciones.

El personal al cumplir con los requisitos para su jubilación tendrá derecho a una licencia con goce

de sueldo, de seis meses para gestiones jubilatorias.

En cualquier caso la base del salario por jubilación será el que corresponda a la categoría inmediata superior, sin rebasar el que corresponda a la categoría de Titular C del tabulador vigente.

CLÁUSULA 149 BIS. Jubilación de los trabajadores académicos que ingresen a partir del 2001.

El personal académico que ingrese a partir del 1° de enero del 2001, tendrá derecho a la jubilación con el 100% de salario integrado en los términos del Tabulador vigente, al acumular 35 años de servicio a la Universidad, independientemente de la edad. En caso de los incrementos extraordinarios o bonos que en el futuro se pudiera otorgar al personal en activo estos se sujetarán a lo dispuesto en el Reglamento de Operación del Fondo de Pensiones y Jubilaciones” (Contrato Colectivo, 2014-15).

Conclusiones

El estudio de la normatividad universitaria es una ocasión para reflexionar sobre el papel que juegan las relaciones de género al interior de la Universidad Autónoma de Nayarit, en tanto institución de la sociedad donde se plasman los cambios de las relaciones sociales.

A partir de la legislación universitaria se ha visto que la legislación parte de un sentido *proteccionista* en cuanto a las mujeres en tanto portadoras *naturales* de capacidades orientadas a la creación de vida y su cuidado. Ello salta a la vista cuando a las mujeres se les otorgan licencia de gravidez y lactancia, en tanto que a los varones se les otorga licencia de paternidad.

En el primer caso se trata del reconocimiento de procesos biológicos que ocurren en el cuerpo de las mujeres (gestar y lactar), en tanto que para el caso de los varones se trata de un acto social: la paternidad. Ello además se fundamenta en el sentido de que la paternidad incluye: 1) haber tenido un hijo y 2) adoptar un infante.

Para la Universidad Autónoma de Nayarit, las mujeres son parte de un paisaje naturalizado donde lo que queda inmóvil es la maternidad. Las celebraciones del Día de la Madre (universitaria) dan cuenta de que las mujeres académicas son valoradas respecto del valor de maternidad que se les asigna y no en cuanto a colegas.

Referencias

- Bourdieu, P. (1997). Razones Prácticas. Sobre la teoría de la acción. Barcelona: Anagrama.
- Etkin, J. (2006). Política, gobierno y gerencia de las organizaciones, Chile: Pearson Education, S.A.
- Scott, J. (1993). La mujer trabajadora en el siglo XIX. En Duby, G. y Perrot, M. (editoras) Historia de las mujeres en Occidente, vol. 4, Madrid: Taurus Ediciones, pp 405-436.
- UAN (2003). Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Nayarit. Consultado en: http://www.uan.edu.mx/d/a/sg/Legislacion/Ley_Organica_Decreto_8500-2.pdf
- UAN (1985). Reglamento de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Nayarit. Consultado en: <http://www.uan.edu.mx/d/a/sfa/transparencia/numeral29/Reglamento.pdf>
- UAN (2014). Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UAN, consultado en: <http://www.uan.edu.mx/d/a/sfa/transparencia/numeral29/CONTRATO2014-2015SPAUAN.pdf>

CAPÍTULO 9

Mujeres docentes, jefas de familia y proveedoras económicas

María Elena Murillo García, María Araceli Salmerón Campos,
Prisca Icela Romo González y Dalinda Isabel Sandoval Acosta
Universidad autónoma de Nayarit

Durante mucho tiempo las aportaciones de las mujeres en el trabajo doméstico han permanecido invisibles, este trabajo se ha marcado como no remunerado a pesar del esfuerzo de este al mantener la economía global, poco a poco las mujeres han ido incorporándose al ámbito público quienes ya se han vuelto proveedoras económicas. Las responsabilidades de la mujer fuera de la casa se han considerado secundarias respecto a sus obligaciones de dirigir y organizar la parte doméstica, emocional y social de la familia (Rowe, 2000).

Los roles de género están cambiando, la sociedad poco a poco está empezando a reconocer la importancia de la mujer en el mundo laboral, donde sus aportaciones siempre han sido relevantes (Ceja, 2008).

En esta investigación se dará a conocer casos sobre mujeres jefas de familia y proveedoras económicas, se hará un estudio de caso a tres docentes de la Universidad Autónoma de Nayarit analizando y describiendo las entrevistas más relevantes para este estudio como son: ¿Cómo es que armonizan la vida familiar y laboral para llevar a cabo sus actividades?; ¿Qué limitantes han tenido para obtener puestos de dirección dentro de la universidad?; ¿Se han sentido discriminadas o excluidas en el trabajo?; ¿Las propuestas para llevar a cabo una mejor armonización entre el trabajo y el hogar?; ¿Cuánto tiempo dedican al trabajo doméstico y al trabajo laboral? y ¿Cómo deben distribuirse las actividades entre el hogar (hijos e hijas) y la docencia?

Este estudio es un avance del proyecto “Armonización trabajo-familia como estrategia para contribuir relaciones libres de violencia en las IES del pacífico mexicano” (CONACYT) que aún no se ha concluido. Hablar sobre la armonización de la vida laboral y familiar es un reto que hoy en día muchas mujeres se lo han propuesto, para dar una mejor explicación entraremos desde una breve introducción histórica acerca del sistema patriarcal que a las mujeres nos oprime en el contexto público y privado, ubicándonos de cómo se construyó esta idea de la división de los espacios público y privado-doméstico.

Según Bock, (2001) la división de los espacios público y privado o doméstico y su adjudicación se realizó con la introducción del nuevo sistema de producción económica, la industrialización, supuso una separación entre el trabajo reenumerado y el trabajo doméstico.

Entrando en detalle el espacio público se les adjudicó a los varones, convirtiéndose en un espacio de decisión y gestión de la sociedad; como la posibilidad de votar, de ser electores y elegidos, el hombre como sujeto pleno de derechos. Las mujeres eran invisibles como sujetos políticos y legales, dependían del varón, el cual les garantizaba seguridad y productividad. Dentro de una familia patriarcal, el varón era la cabeza de familia y la mujer como menor jurídica, dependiente del varón en todos los aspectos (Alcañiz, 2014).

El espacio privado o doméstico se les adjudicó a las mujeres, con la responsabilidad y el desempeño de este espacio sin remuneración, el trabajo doméstico no se considera como trabajo productivo perdiendo valor. El rol asignado a las mujeres además del trabajo doméstico era el de cuidadoras, proveedoras de necesidades de cuidado de enfermos/as, niños/as y personas mayores. Así se construyen, las otras, en la terminología de Simone de Beauvoir (2000), alejadas de la mismidad y de construirse en sujetos públicos, dedicadas casi en exclusividad a vivir para los otros miembros de la familia.

A lo largo del siglo XX el sistema patriarcal se ha modificado con el acceso de las mujeres en el ámbito público, al mercado laboral. Desde la declaración de los derechos humanos de la ONU, el derecho al voto femenino, el surgimiento de las olas del feminismo que exigían igualdad entre hombres y mujeres, derecho a la diversidad sexual, derecho a la educación, entre otros.

La incorporación masiva de las mujeres al trabajo extradoméstico ha implicado importantes modificaciones en las formas tradicionales de la vida laboral y familiar. No obstante ni las personas, ni el funcionamiento de las instituciones han evolucionado al mismo ritmo, ni han asumido por completo los nuevos paradigmas (Samaniego, Ochoa).

No obstante, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo se caracteriza por una importante discriminación salarial y una marcada segregación ocupacional. Además, 97% de las mujeres insertas en el trabajo extradoméstico tienen sobre ellas la carga completa de las responsabilidades domésticas y del cuidado de los hijos. Se estima que mientras las mujeres dedican 60 horas promedio a la semana al trabajo doméstico, los hombres sólo invierten 10 horas al mismo.

La creciente importancia de la contribución femenina en el trabajo extradoméstico se ha visto acompañada tanto de una reducción de las horas que las mujeres destinan a las tareas reproductivas, como de un aumento de la colaboración de los hombres en esas tareas. La tasa masculina de participación doméstica se ha incrementado significativamente en los últimos siete años, lo que indica que un número considerable de varones que antes no realizaban estas tareas se ha incorporado a ellas. El conjunto de los hombres asume una proporción creciente del tiempo que la sociedad dedica a las tareas reproductivas, como lo revelan los cambios en el índice de masculinización. Pero si bien el número de hombres que colaboran en las tareas hogareñas ha ido en aumento, la jornada media masculina de trabajo doméstico sigue siendo muy baja (Rendón, Maldonado).

Conciliar la vida familiar y laboral es un asunto complicado para las mujeres jefas de familia, en este caso para las docentes. Difícilmente nos cuestionamos si existe problemáticas al respecto, pero ambas partes repercute, ya que se producen tensiones y ellas son las que tienen que resolverlo. Las instituciones poco abonan a la solución de estos conflictos, no existen condiciones favorables, mucho menos datos estadísticos en el que podamos percibir el panorama de las mujeres dentro de la universidad. Por otra parte, las mujeres en su mayoría tampoco quieren plantearlo, se asume como un rol establecido, porque si se plantea se empieza a ver la carga, y a veces ni siquiera existe tiempo de hacer cuestionamientos. Porque el resultado de los cuestionamientos recae en pos de postergar por y para los demás.

En este proyecto de Armonización de la vida laboral y familiar se aplicó un total de 15 entrevistas, 12 mujeres y 3 hombres docentes de la Universidad Autónoma de Nayarit, obteniendo diversidad en lo que respecta a la situación conyugal de cada entrevistada/o, para este trabajo sólo se trabajaron con 3 docentes jefas de familia siendo su situación conyugal como divorciadas, ya que el objetivo principal es analizar la realidad y la situación tanto familiar como laboral. En la siguiente tabla se muestran datos importantes de las docentes.

Tabla 1. Datos generales de las docentes entrevistadas.

Nombre	Edad	Puesto laboral	Situación conyugal	No. De hijos/as
Iliana Velazco	45	Docente titular A	Divorciada	1
Magaly Sánchez	42	Docente tiempo completo	Divorciada	2
Isabel Valencia	42	Docente titular A	Divorciada	2

Fuente: Elaboración propia con base a documentos consultados.

Como se puede apreciar en la tabla anexa, las docentes, cuentan con plaza de tiempo completo en la universidad, su puesto laboral se refiere a que las docentes trabajan mañana y tarde. Las tres coinciden en tener hijos o hijas así como estar dentro del rango de la misma edad, sería conveniente para esta investigación dar otra perspectiva de una mujer jefa de familia más joven pero dado a la falta de tiempo de las docente no se llegó a concretar una entrevista.

A continuación se darán los resultados de las tres entrevistas realizadas dando a conocer sus experiencias en la vida familiar y laboral y cómo es que armonizan estos dos ámbitos.

Experiencias en el ámbito familiar

En este apartado se pretendió saber más allá de la vida que llevan las docentes fuera del contexto laboral, para este caso, se les preguntó cómo organizan el trabajo del hogar, una docente nos comparte:

“Yo llego a casa y hago el aseo general de la casa, ordeno mi ropa y hago mis trabajos que tengo que realizar y dejo todo listo para el día siguiente, todo lo que necesito ya para no estresarme en la mañana para el trabajo y cuestión del desayuno que ya quede todo listo. Y Ya a medio día, bueno en la mañana que me levanto y eso, sí vengo a la escuela aunque mi horario es en la tarde generalmente yo trabajo en muchas actividades que me vengo a trabajar con las compañeras que las mañanas están en la escuela, entonces vengo dos, tres días a la mañana como a las 9, saliendo

de aquí me voy con mis padres que viven cerca de aquí, yo generalmente les ayudo a preparar los alimentos y a recoger la cocina, no me gusta que mi mamá trabaje en ese aspecto” (Velazco, 2016). Teniendo en cuenta que el trabajo del hogar recae completamente en ellas, por ello, organizando cada actividad y tener todo listo para el siguiente día, en el caso de esta docente su hija es mayor de edad pero menciona que cuando su hija estaba pequeña tenía más trabajo, o se le complicaba más armonizar la vida laboral y familia: *“Cuando mi hija estaba pequeña fue muy complicado porque yo fui mamá a los 17 años, entonces en ese tiempo era en primer lugar muy mal visto, no es como ahora que la mujer tiene un poco más de apertura para las cuestiones de la maternidad, que es algo natural, incluso ahora he visto que ya se involucran más los jóvenes varones. Era complicado porque siempre trabajé, estudié y cuidaba a la niña y bueno es que tenía la responsabilidad económica, aunque yo me casé en ese tiempo pero realmente mi matrimonio duró un año, de ahí se fue mi pareja a vivir a otro estado de la república, a Sinaloa y yo nunca conté con él para nada y entonces era la presión económica, del tiempo, decir “¿Qué va a comer?” Llevarla a la escuela, yo realmente me vi muy limitada porque toda mi vida me dediqué a correr, muy acelerada, cosa que me ocasionó a mí después un problema de estrés muy fuerte que se vio en mi salud* (Velazco, 2016).

Por otra parte es importante mencionar que dentro de los mundos de vida de las jefas de familia y proveedoras económicas en su mayoría se tenía el apoyo de otra mujer como trabajadora doméstica dentro de su hogar, Magaly Sánchez nos comparte: *“Yo tengo una señora que nos ayuda, eso es una bendición (Risas), aún así a mí me toca organizar todo, cada uno se hace cargo de su cuarto y se hacen cargo mas o menos, los cuartos tienen que estar recogidos para que la señora entre a barrer y a trapear, si no están cuidados, si están llenos de ropa en el piso y eso, la señora no entra, eso es una regla”* (Sánchez, 2016).

Las docentes cuando sus hijos(as) aún son menores coinciden en que es más trabajo el que realizan, lo explican ellas a comparación de las docentes donde sus hijos ya son mayores de edad o incluso ya han formalizado su propia familia, cuando se tiene menores de edad se tiene que estar al pendiente de sus cuidados, de llevarlos a la escuela y recogerlos, de darles de comer, asearlos, de llevarlos a actividades extraescolares, etcétera, y en este caso para ellas es indispensable organizar entre ellos el trabajo del hogar.

“Para empezar, por la tarde recojo a mis hijos, llegamos, yo ya tengo que haber dejado comida hecha un día anterior, esa es otra parte, no les compro comida hecha yo se las hago... Tengo que cuidar la alimentación, entonces tengo que hacerles la comida, entonces llegamos y a calentar...Y en lo que llego y caliento la comida mi hijo recoge ropa, ¿te vas a bañar? No pues que sí, el boiler, o si te vas a ir con el uniforme ok, si no recoge la ropa que esta tendida mientras caliento la comida, siéntense a comer, comen, 15 o 20 a las cuatro vámonos a dejarlo a la escuela, ya lo dejamos ya mi hija y yo nos regresamos tranquilas...” (Valencia, 2016).

Por lo general las docentes dedican más de tres horas al trabajo en el hogar, así como también se llevan trabajo académico a sus hogares, Iliana nos comparte las horas que le dedica y si se lleva trabajo académico al hogar : *“Unas tres horas diarias y fin de semana toda la mañana desde las 9 a.m. hasta las 3 p.m.... Sí, me llevo trabajo al hogar es que es imposible que aquí lo hagas todo, porque como realizas investigación. A mí me ha resultado muy bien dedicarle todo el domingo,*

porque el domingo por decir algo, yo tengo una casa de campo y últimamente me voy allá. Bajo todo lo que ocupe de Internet y allá donde nadie me molesta me pongo a trabajar todo el día, como no tengo clases el lunes no me preocupo porque mi trabajo es de martes a sábado. Dedico lunes y domingo el 100% al trabajo pesado porque no me gusta dejarlos, me gusta sacarlos rápido porque si no me comienzo a estresar al ver el número de cosas que tengo pendientes, entonces cuando me voy deshaciendo de una cosa y otra me voy relajando. Diario quizá dos horas le dedico al trabajo que es lo de preparar clases” (Velazco, 2016).

Por otra parte Sánchez nos comparte: *“Yo creo que unas diez horas por semana o más quizás, bueno yo creo que más si ponemos que son por lo menos lo de la comida es como una comida diaria o más entre los desayunos, comidas y cenas, sí ahí serían unas 10 horas de alimentos por semana y el asunto del lavado de ropa, de hacer el menú, del acomodo de cosas, yo lavo ropa, la señora la tiende” (Sánchez, 2016).*

En lo que respecta al trabajo que se lleva al hogar Magaly comenta: *“Ay eso es horrible... (Risas), también depende del momento por ejemplo a fines de semestre dedico más tiempo que en el resto del semestre, yo pienso que si le debo dedicar en promedio unas, hay otra cosa, yo doy clases de literatura y uno de mis ámbitos de trabajo de literatura, yo leo mucho pero no lo veo como trabajo, o sea yo devoro novelas, entonces pero las devoraría aunque no fuera para trabajo, pero me sirven. Leo las novelas, siempre estoy subrayando y todo y entonces las utilizo, digamos para la parte académica también, sin pensarlo en cuando me llevo trabajos que leer, programas que tengo que armar, yo creo que si le dedico unas 7 horas a la semana en la casa fuera de los horarios, en promedio y quitando novelas porque si metiera novelas yo pienso que mucho más porque realmente si leo mucha novela, mucha literatura en general” (Sánchez, 2016).*

Aparte de trabajar en el ámbito público las docentes son las encargadas y son consumidas del trabajo del hogar, teniendo doble o hasta triple jornada de trabajo, y unas sin remuneración. Por otra parte, acerca de las estrategias que utiliza para llevar a cabo el trabajo en la Universidad y en la casa, Sánchez nos compartió: *“En la señora que me ayuda para el trabajo de la casa, es fundamental para que mi casa este limpia, o sea mi casa es mía, yo tengo que ver que ese librero no se ha sacudido y dejarle un recado y en fines de semana o en vacaciones organizarme en lo que esté desorganizado, porque la señora va a mantener limpio en la medida en qué nosotros tengamos organizadas las cosas, de otra manera la señora no puede mantener limpio nada... Y la otra muy importante mi equipo de trabajo en la universidad, entonces como dispuestos a, incluso a ir por mis hijos, cuando tenía reuniones o algo y no podía, entonces un grupo de trabajo cercano vinculado a mis hijos, como una segunda familia, no era así extraño que alguien de mi grupo de trabajo llegara por mis hijos, había la confianza y mis hijos los conocen y no era así de: “¿Quién es este que vino?”, si no tranquilamente: “tú mamá no va a venir hoy por ti”, “Okay y entonces a ¿dónde vamos?” (Sánchez, 2016).*

Para el caso de docentes donde sus hijos o hijas ya son mayores de edad es una ventaja pues mencionan que tienen más tiempo para ellas o en si la organización no es muy pesada, Velasco nos dice: *“Lo que pasa que como estoy yo sola realmente me organizo muy bien en ese aspecto. En la mañana tres veces a la semana vengo a trabajar en cuestión de equipo, las otras veces que me*

quedo en la mañana en la casa hago todo lo que tengo que hacer en preparación de clases, internet, enviar correos o cualquier otra cosa que tenga pendiente y bueno en la tarde llego doy mi clase y me retiro a hacer mi vida en cuestiones personales. En la noche siempre me gusta leer mucho, entonces todo lo que tengo que leer de trabajo y de hobbie, dependiendo, si tengo mucho trabajo en la noche es cuando leo más” (Velasco, 2016).

Las docentes en los mayoría de los casos tienen el apoyo por parte de su familia o amistades cercanas ya sea en la ayuda con los hijos cuando estos aún eran pequeños, Sánchez nos comparte: *“Mi familia sobre todo cuando mis hijos eran pequeños apoyaba mucho con ellos en concreto, mis padres, mi hermano. Por ejemplo asuntos de traslado, en que los niños tenían curso de no sé quién y pasaban por ellos y los dejaban en el curso, los recogían cuando yo no podía o a veces cosas fijas, por ejemplo yo tengo clases los martes a las 5 de la tarde e Iván sale de karate a las 6 entonces ¿Quién puede pasar por él?, entonces mi papá decía: “Yo” y yo sabía que mi papá todos los martes en la tarde ahí iba a estar siempre sin la necesidad de yo decirle, entonces yo podía meter a los niños en cursos sin estar viendo cuales iban a ser mis horarios de la universidad y eso porque pues había una familia que está dispuesta a dar ese soporte”* (Sánchez, 2016).

Se les cuestionó si han perdido oportunidades de trabajo por el trabajo del hogar a lo que respondieron que: *“Sí, si se pierde claro que sí, si yo tuviera realmente una situación pero como muchos hombres que solamente llegan y descansan, o si tuviera alguien que me ayudara en la casa pues claro que pudiera, a mí me gusta mucho la consultoría, me han invitado a trabajar en consultoría pero pues no, o sea es para saturarme más de trabajo y no pues”* (Velasco, 2016).

A comparación de sus colegas varones a quienes se les entrevistó estos nos comentaron que no han perdido oportunidades, para ellos no es un problema aceptar nuevas ofertas pues se ha visto no están tan involucrados en el trabajo del hogar, mientras que las mujeres docentes mencionan que sí o que han pospuesto propuestas laborales por el cuidado de hijos/as o del hogar, Sánchez nos comenta: *“Oportunidad de trabajo no, yo creo que más bien he pospuesto por ejemplo, cuestiones formativas ¿No? Mmm... irme de Tepic con mis hijos chicos, complicado... no lo haría por eso no lo llamaría perder pero sí he estado posponiendo, no lo descarto, yo tengo en claro que con los hijos es tiempo y que cada digamos, cada periodo tiene sus requerimientos y que en algún momento no te puedes mover pero en otros sí te puedes mover incluso con ellos sin ningún problema, pero hay que darles tiempo de crecer”* (Sánchez, 2016).

Mujeres proveedoras económicas y jefas de familia con doble o triple jornada laboral, en su vida diaria es vital ser organizada para armonizar el ámbito familiar y laboral, concluimos que estas mujeres tienen toda la carga tanto de su hogar como en la universidad, la responsabilidad de los hijos o hijas, la escuela, hacer de comer, lavar, hacer el aseo de la casa.

Experiencias en el ámbito laboral

Se les preguntó si al ser madres les ha causado alguna limitante para tener puestos de dirección, varias de las entrevistadas lo afirmaron, Valencia nos comparte: *“Sí porque me embarcé de mi hija y me ofrecieron una coordinación de evaluación y dije que no... en esta coordinación tenía que venir mañana y tarde y así que dije no muchas gracias”* (Valencia, 2016). Por otra parte se les preguntó si

dentro de su trabajo se han sentido discriminadas o excluidas, algunas docentes mencionaron que no, pero posteriormente dijeron que quizás sí han sufrido pero no se habían dado cuenta, las docentes nos comparten: *“Sí, excluida sí. Hubo un tiempo con la administración pasada de la unidad académica sentía que no podía tener una libre iniciativa para hacer las cosas, definitivamente todo tenía que pasar por el visto bueno de los directivos y cualquier cosa que hicieras como iniciativa en vez de verse bien era mal vista. Además de que forman ellos sus equipos de trabajo y muchas veces no te integran a ti, en actividades que son muy valiosas por ejemplo en las becas de desempeño, cuestiones de actividades de certificación, comisiones evaluadoras es hasta hace poco que me he integrado a ellas, antes sí me costaba trabajo, actualmente no, desde que está la nueva administración me han incluido mucho en actividades que anteriormente no me incluían”* (Velasco, 2016).

Las mujeres adentradas al ámbito público son más propensas a ser acosadas por el sistema heteropatriarcal al normalizar que el cuerpo de la mujer es propiedad de ellos, Valencia nos comenta: *“Mentira si te digo que no, pero no puedo decir en qué momentos, no me quiero acordar, y unos muy gruesos, sí hay acoso y propuestas indecorosas, pero uno se calla porque sólo se perjudica uno, sí me defendía evitando ya estar ahí, cambiándome de lugar, pero no lo puedes decir abiertamente porque a veces no tienes a ningún testigo, ninguna evidencia, y pues van a decir no es cierto estás loca, pero de que lo hay sí lo hay”* (Valencia, 2016).

Como jefas de familia y docentes nos dan propuestas de cómo equilibrar o mejorar la armonización en la vida familiar y laboral, desde sus experiencias, Velasco nos comparte: *“Bueno considero que se debe de llevar a cabo un análisis detallado, primero para conocer la vida familiar, personal de las mujeres y de los hombres universitarios, pero principalmente de las mujeres. En la universidad conocer quién es la mujer actualmente, cuáles son sus actividades, sus necesidades, hay que hacer un diagnóstico de la mujer actual porque ya no es igual, además varía mucho y de una mujer joven a una mujer un poco más adulta ¿verdad? Que también ya tiene los cuidados de los padres en el caso mío por ejemplo que tengo que dedicarle más cuidados a mi papá, y con base en eso se puede revisar el contrato colectivo, las prestaciones, los horarios, darles prioridad en esas etapas, los tipos de contratación en jornadas también por horas, es importante que se dé fuera de la universidad pero que sea una realidad que no sólo se quede en una ley...También creo que una sensibilización muy grande hacia los sectores de la población que todavía viven en épocas de las cavernas con base en la concepción que tienen de la mujer en la actualidad”* (Velasco, 2016).

Por otra parte Magaly nos comparte sobre propuestas de armonización y sobre todo la inclusión de las y los hijos y los jóvenes: *“Un comedor (Risas)... Pues en algún lugar leía que para educar a un hijo se necesita toda una tribu y en realidad, digamos en este momento histórico, la tarea de educar se queda en, no sé, las familias nucleares: mamá, papá y que ellos se hagan cargo de los hijos o como en mi caso que yo soy de una familia monoparental, pues se queda la responsabilidad en quien tiene a los hijos, que puede ser la madre o puede ser el padre ¿No? Entonces yo creo que la universidad sí tendría que ofrecer más apoyos en ese asunto de educación ¿No? Un psicopedagógico, digamos en diferentes niveles escolares y no solo para los hijos de los/las trabajadoras universitarias, sino para la sociedad en general. Yo creo que en esa deuda que tenemos con la sociedad nos está faltando el dar respuesta a los jóvenes, más jóvenes que todavía no entran con nosotros, lo que sí sería nivel secundaria, no podemos ofertarles mucho, creo que lo único que tenemos para ese nivel es el*

asunto de los idiomas, pero habría mucho más que hacer, una oferta cultural, una oferta educativa, independiente de la secundaria. No estoy hablando que la UAN tenga su secundaria, sino algo extra a lo que le dan en la institución propiamente educativa” (Sánchez, 2016).

Valencia nos da otra mirada al no discriminar a las mujeres solteras o jefas de familia: *“De que todas las mujeres aunque estén solteras, darles un horario corrido, ¿Qué no tienen familia?, ¿Qué no tienen vida propia? Ah que porque no son mamás las vamos a discriminar, ¡no! somos mujeres y tenemos necesidades de convivir con nuestros papás... Que porque son solteras, ay ellas pueden venir todo el día, es como cuando te dicen ay tu estás soltera tu ni gastas, tu si tienes dinero, es discriminación entonces” (Valencia, 2016).*

Así mismo, se les preguntó acerca de cómo deben distribuirse las actividades del hogar cuando la mujer trabaja fuera del mismo, pero sobre todo cuando ellas son las únicas jefas en el hogar, a lo que respondieron: *“Yo creo que equitativamente, tomando en cuenta lo que le gusta hacer a cada quien, lo que se le facilita más a uno, entonces por ejemplo, mi ex marido cocinaba muy bien la verdad es que se le da bastante bien la cocina y limpiar pescado, cortar carnes y entonces la cocina en general era de él, y yo era feliz porque lo hacía bien. Ahorita que vivo sola sin él pues la cocina es mía porque mis hijos, pero por ejemplo mis hijos tienen buen sazón y entonces un día a la semana cocina cada uno y entonces es... como una repartición equitativa pero no exactamente a la mitad, o sea tu cocinas tres días y yo tres y el otro día nos echamos un volado, no tiene caso ¿No? O sea a mí se me facilita la cocina, a mí no se me da la cocina pero se me da el asunto del orden, entonces no es el asunto de que le ayuden a la mujer, o sea, ese discurso de que mis hijos me ayudan o que mi marido me ayuda es un discurso muy nefasto, es que todos asumimos que la casa es de todos y que tiene que estar bien. Entonces no es que me ayudes por favor a poner la mesa, sino es que estamos cocinando y hay que poner la mesa y hay que hacer esto y lo otro y todos le entramos. Por ejemplo aquí yo soy la adulta y tengo que organizar, pero más adelante en realidad en algún momento mis hijos van a estar más grandes y ellos podrán contribuir con la organización y en la planeación de la comida y en la distribución de los espacios como a ellos les gusta. No hay distinción de actividades, no las toman tan hacia ellos porque siempre hemos tenido quien nos ayude en casa, pero los dos saben cocinar algo y les gusta, los dos saben tender la cama aunque no lo hacen como deberían (Risas), los dos saben tender la ropa para lavarla y no echar una playera negra con los calcetines blancos, o sea ese tipo de cosas si me pongo a enseñarles ¿No? Porque en algún momento de su vida las van a ocupar” (Sánchez, 2016).*

“Esposo, esposa, hijos deben de tener sus espacios limpios, depende de las edades de los últimos pues ya irles dando más responsabilidades en cuestión de su ropa y sin distinciones. Todo debe ser igualdad e irse rotando para que se den cuenta que las actividades las puede hacer cualquier persona” (Velasco, 2016).

Por último pero no menos importante se les preguntó si era posible conciliar la vida familiar y laboral, todas coincidieron en responder afirmativamente: *“Sí, es posible en una sociedad justa donde participan tanto los hombres como las mujeres en las mismas responsabilidades, pero en la sociedad que vivimos actualmente no, yo conozco personas que están muy preparadas y tienen muchas responsabilidades y siguen con el peso de la familia y que incluso lo hacen para conservar al marido. Casualmente le temen a la independencia, estar solas, además en cuanto más se prepara*

uno es más difícil encontrar una pareja, es complicado.” (Velasco, 2016).

“Si es posible, es desgastante esa conciliación, si no tuviera una señora que me ayudara me volvería loca” (Sánchez, 2016).

Conclusiones

La experiencia nos muestra que las mujeres académicas, con una formación sólida y con experiencia en la investigación, siguen acotadas al interior de las instituciones, llámense hogar, sociedad o universidad, a situaciones de subordinación, mostrando que aún no han alcanzado la igualdad entre hombres y mujeres.

La Universidad como espacio generador de las ideas, del humanismo, la justicia y la democracia, mantiene unas veces, velada y, en ocasiones, marcadas formas de discriminación, están sometidas a ese velo invisible que provoca grandes contradicciones y pone a éstas docentes en un estado de indefensión, a tal grado que hasta el lenguaje se habla en masculino; ellas piensan como profesionales, docentes e investigadoras en tanto “hombres”, provocando violencia invisible, discriminación y escasa posibilidad de ascender a puestos de dirección, aunado a que el poder superior de la institución sigue siendo preferentemente androcéntrico.

Las docentes universitarias responden que no es posible conciliar la vida familiar y laboral si no se tiene la ayuda de la trabajadora auxiliar doméstica, pero una vez contando con esa extraordinaria ayuda se puede conciliar, aun olvidando su salud personal pues ésta siempre la dejamos en un segundo plano. Sería muy conveniente seguir realizando estudios de mayor profundidad en analizar cómo el ámbito familiar coadyuva, o no, al éxito de las mujeres. Esto nos permite diseñar políticas públicas que realmente fomenten un estado de igualdad en las oportunidades laborales para las universitarias.

Bibliografía

- Alcañiz, M. (2014). La Conciliación de la vida laboral y familiar en la Universitat Jaume I. consultado el día 13 de abril www.fes-sociologia.com/files/res/23/02.pdf
- Beauvoir, S. (2000). El segundo sexo, Cátedra, Madrid.
- Benería, L. (2006). Trabajo productivo/reproductivo, pobreza, y políticas de conciliación en América Latina: consideraciones teóricas y prácticas. En Mora, L., Moreno, M. J. y Roher, T. (coords.), Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto. Una mirada desde el género. Reunión de expertas. pp. 75-88. Fondo de Población de Naciones Unidas Cooperación Técnica Alemana: México.
- Bock, G. (2001). La mujer en la historia de Europa, Crítica, Barcelona.
- Ceja, L. (2008). El papel de la mujer en la empresa familiar: el reconocimiento de un rol crítico pero a veces invisible. Cátedra de Empresa Familiar del IESE, consultado el día 13 de abril http://www.iese.edu/es/files_html/5_41125.pdf
- Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género, CEAMEG (2008). Análisis de las políticas conciliatorias entre la vida familiar y laboral en México. Acciones del Gobierno Federal 2000-2007.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Organización Internacional del Trabajo (2009). Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Santiago: diversos autores.
- Rowe, B. (2000). The Role of Wives in Family Businesses: The Paid and Unpaid Work of Women. Family Business Review, vol. XIII, no.1
- Rendón, T. (2003). Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo XX. México, D.F.: PUEG.

CAPÍTULO 10

Discriminación laboral en las áreas de la contaduría pública en Ciudad Obregón, Sonora

Blanca Rosa Ochoa Jaime y Patricia López Armenta
Instituto Tecnológico de Sonora

El papel que la mujer viene jugando dentro del mercado de trabajo en México, es una prueba de la potencialidad que tiene para desempeñar sus habilidades. Se trata de darles las mismas condiciones y oportunidades de desarrollo laboral a la mujer y al hombre, dentro de cualquier empresa y en cualquier puesto al que se aspire.

En nuestro país los indicadores de ocupación señalan que el 52% de la Población en Edad de Trabajar (PET) son mujeres, mientras que el 48% son hombres. Dentro de la Población Económicamente Activa (PEA), el 46% lo conforman mujeres y el 54% hombres. Finalmente, el 55% de la PEA ocupada son hombres, en tanto que un 45% son mujeres. Estos datos confirman el crecimiento de la participación laboral de la mujer, sin embargo el empleo de las mujeres es de peor calidad que el de los hombres, pues no existe paridad salarial, seguridad social para la trabajadora y en muchos casos los contratos son temporales.

Los principales problemas a los que se enfrentan las mujeres en el mercado laboral en México son la discriminación y los bajos salarios además de que destinan más horas que los hombres al trabajo remunerado. De acuerdo con datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), el trabajo total de las mujeres en México (remunerado y no remunerado) suma 63 horas a la semana, contra 53 del hombre. Cuatro de cada diez trabajadores con empleo es mujer, con un ingreso promedio de 30.8 pesos por hora trabajada, cifra 2.2% inferior al ingreso masculino, mientras que el 65.3% de las mujeres que trabajan ganan hasta tres salarios mínimos, de acuerdo con los datos más recientes de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del (INEGI, 2013).

Planteamiento del problema

Según Alfonso Bousas, investigador del Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM, especialista en materia laboral, el problema más importante al que se enfrenta la mujer en el mercado laboral es el de la discriminación implícita o explícita, es discriminada para efectos laborales y eso

tiene que ver con su situación jurídico-laboral, con los derechos que por razón de género detentan contra la voluntad o capricho de sus empleadores. Otro factor al que se enfrenta la mujer en el mercado laboral, es la diferenciación de actividades por razones de género, en ese sentido la mujer se ve afectada, es decir no tiene las mismas oportunidades de ascenso, de promoción y de calificación que tiene el varón.

Según estadísticas sobre mujeres y empresarias en México, publicado por el Centro de Investigación en Alta Dirección, las mujeres en los países pertenecientes a la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) perciben 16% menos en su salario que los hombres (OCDE, 2013); México ocupa el lugar 83 de 135 países en el último reporte de Brecha de Género del World Economic Forum (2013).

De la misma manera se menciona que las mujeres destinan más del 70% de sus ganancias a la comunidad y a su familia, en tanto que los hombres sólo inyectan entre el 30% y 40% de sus recursos para esos fines (Asociación Mexicana de Mujeres Empresarias (AMMJE, 2013).

En la presente investigación se eligió a la profesión contable de ciudad obregón como instrumento principal de la investigación, para la cual surge la pregunta ¿Es discriminada la mujer profesionista de la contaduría en Ciudad Obregón?, siendo su objetivo conocer cuál es la opinión de hombres y mujeres de la profesión contable sobre discriminación y las áreas que son afectadas, para lo cual fueron encuestadas 80 egresados de la carrera de contador público de las generaciones 2009, 2010 y 2011 del Instituto Tecnológico de Sonora, campus Obregón Centro.

En las áreas donde hay mujeres son las áreas donde están más castigados los salarios, en la medida en la que hay más presencia de hombres, a pesar de que la participación de las mujeres en el sector laboral fomenta generalmente la honestidad, esto es por cuestiones históricas ya que culturalmente al hombre le cuesta más trabajo intentar sobornar o corromper a una mujer (Scherer, 2012).

El conocer específicamente si en ciudad obregón a nivel profesionista del área contable existe discriminación nos dará una panorámica de que es lo que sucede y cuáles son las áreas en las que se discrimina.

Marco teórico

En el último trayecto del siglo veinte y el inicio del veintiuno colocaron a la mujer, sin duda, como factor autentico de cambio, de un cambio que pone en el centro de las personas y a sus necesidades, con rostro humano que no tiene más aspiración que la igualdad y la justicia. En este siglo se plantean nuevos y complejos retos. Las transformaciones económicas, políticas y sociales en el mundo que afecta a todos.

La mujer se enfrenta a retos cada vez mayores, cada vez es más exigente su presencia en el proceso de posicionamiento que se ha ganado a través de la historia, ha jugado un rol histórico todavía no mesurado, pero poco a poco ha logrado perturbar el orden social tradicional (Catarina.udlap.mx, s.f) Actualmente la exclusión social figura en las líneas prioritarias de acción política, social y educativa de organismos y entidades internacionales y nacionales como la Organización de Naciones Unidas

(ONU), la UNESCO, la Unión Europea o la Organización Mundial de la Salud. Las conferencias sobre la mujer realizadas por la ONU junto con los movimientos femeninos nacionales, han promovido a la comprensión y el interés por la situación de las mujeres en todo el mundo (Amador y Monreal, 2010).

Las organizaciones de mujeres existentes hoy en México tienen como origen dos vertientes principales. Una, ligada a la tradición feminista y centrada en la mujer como género, y otra, a las tareas de beneficencia social.

En 1975, a propósito del Año Internacional de la Mujer, se confeccionó un primer registro de asociaciones de mujeres, que incluyó 210 organizaciones ubicadas en el Distrito Federal. Agrupadas según sus objetivos, se observa un mayor peso de aquellas dedicadas a fines asistenciales -de voluntariado y otras-, seguidas en orden de importancia por las de profesionales -abogadas, arquitectas, biólogas, contadoras, médicas, economistas, periodistas y escritoras, entre otras- con objetivos gremiales, por las organizaciones culturales y finalmente aquellas estrictamente políticas. Con diversos grados de institucionalización, sólo una tercera parte de estas organizaciones buscaba específicamente un mejoramiento de la condición de la mujer (Eurour, s.f.).

Por otro lado los organismos que apoyan a las mujeres en México según el sitio blogspot (2012) son: Instituto Nacional de las Mujeres, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, Desarrollo Integral de la Familia (DIF), Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, Fondo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), Sociedad Mexicana Pro-Derechos de la Mujer, A.C., Asociación para el Desarrollo Integral de Personas Violadas, A.C., Asociación Mexicana contra la Violencia a las Mujeres, A. C., Centro de Atención a la Violencia Intrafamiliar (CAVI), Asociación para la Defensa de la Mujer, IAP, entre otras.

Analizar la equidad de género desde la educación plantea que los y las estudiantes abran su mirada al mundo aprendan y se formen como ciudadanas y ciudadanos activos en la democracia; ya que la educación democrática debe ofrecer a los dos sexos, las mismas oportunidades educativas, en el aula, la escuela y la comunidad. Para lograr la igualdad entre los géneros es necesario que se sostenga que las mujeres y los hombres somos seres humanos, que ambos tenemos derecho a acceder a las mismas oportunidades y que los roles sociales que como tales ejecutamos a partir del sexo biológico nos marginan y discriminan.

Para eso es necesario revisar algunas de las relaciones que se dan dentro del contexto en que se desenvuelven, ya que la familia y la escuela son los espacios de socialización de mayor impacto, los y las estudiantes son los receptores de comportamientos y esquemas mentales transmitidos por las personas adultas, por lo que es necesario educar a las nuevas generaciones en una nueva construcción de identidades masculinas y femeninas.

Revisar y conocer que hay más allá de las estadísticas, de nuestro país, estado y región, conocer cómo es la relación de los y las estudiantes con maestros, maestras, padres y madres de familia, cuáles son los estereotipos de género vigentes, que herramientas conceptuales y metodológicas se utilizan en el aula para enfrentar los retos que implica una educación con equidad de género, leer y revisar investigaciones

referentes al tema, así como lecturas que aporten ideas y conocimientos (Blogspot.mx, 2008).

Las mujeres han aumentado su participación en actividades económicas, según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2010, hay dos millones 117 mil empleadores, de los cuales 404 mil 790 son mujeres. En este sentido, el Programa Nacional de Financiamiento a Microempresarios, en 2010 otorgó casi 500 mil créditos de los cuales el 87 por ciento fueron solicitados por mujeres; la coordinación del programa señala que este comportamiento apunta a una feminización de la economía (Terra, s.f.).

México ocupa el lugar 83 de 135 países en el último reporte de Brecha de Género del World Economic Forum. (World Economic Forum, 2013); Las mujeres destinan más del 70% de sus ganancias a la comunidad y a su familia, en tanto que los hombres sólo inyectan entre 30 y 40% de sus recursos para dichos fines. (Asociación Mexicana de Mujeres Empresarias Ammje, 2013).

En la actualidad en México (2013) de cada cinco pequeñas y medianas empresas que se abren tres están lideradas por mujeres. (Secretaría de Hacienda y Crédito Público, 2013) y el 37% aportan las mujeres empresarias de México al Producto Interno Bruto, destacan los reportes del INEGI (2012).

De acuerdo con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (2013), de cada 100 mujeres que solicitan un préstamo para invertir en su empresa, el 99% salda sus deudas de manera íntegra.

Las mujeres en México sólo representan el 16% del sector empresarial de acuerdo con el INEGI (2012); así mismo, las mujeres tienen mayores tasas de graduación de educación terciaria (universitaria) que los hombres (21% comparado con 18%) (OCDE, 2011).

Las mujeres ocupan el 31% de los puestos de alta dirección en México (32% en la OCDE), 7% de los miembros de la junta directiva de las empresas mexicanas son mujeres (10% en la OCDE), y sólo el 2% de las mujeres mexicanas son empresarias (en comparación con el 6% de los hombres). (OCDE, 2011); el 51% de los trabajadores por cuenta propia en el sector informal son mujeres (OCDE, 2011) El 24.5% de las mujeres trabajan medio tiempo, sólo 8.2% de los hombres trabajan bajo esta modalidad. (OCDE, 2011) y los sectores ocupacionales: el 78% de las mujeres trabajan en el sector salud y en educación (INEGI, 2012).

Podemos describir la discriminación como un conjunto de actitudes y prácticas directas e indirectas que ubican en una condición de desventaja a las mujeres y a otros grupos de la población por su género, origen étnico, edad, condición física y situación económica, frente a las oportunidades, derechos, beneficios de desarrollo humano en todos los ámbitos.

En el ámbito laboral, la discriminación hacia las mujeres, se manifiesta cuando, teniendo la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia que los varones, reciben un trato inferior en la contratación, el acceso a una ocupación, los ascensos, el salario o en las condiciones laborales Inmujeres (2003).

La discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica,

social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. Esa discriminación abarca toda diferencia de trato por motivos de sexo que: intencionada o no intencionadamente desfavorezca a la mujer, impida a la sociedad en su conjunto reconocer los derechos de la mujer en las esferas doméstica y pública, o que: impida a la mujer ejercer los derechos humanos y las libertades fundamentales de que son titulares. Debemos señalar que los aspectos socioculturales como los aspectos personales, tienen una estrecha vinculación, se trata pues de señalar las ideologías, estigmas y prejuicios de la mujer en el campo laboral y su relación con los roles que ésta puede tener, debido a sus responsabilidades familiares.

A pesar de las modificaciones legales a los códigos civiles y en las legislaciones laborales, que se han realizado en la práctica éstas siguen siendo inexistentes; debido particularmente a la cultura machista y a los comportamientos sociales, que limitan y cohiben el avance de la mujer en casi todos los aspectos. Los roles tradicionalmente concebido para la mujer de manera exclusiva, como el de ama de casa, madre, esposa siguen dominando en nuestra cultura. Innumerables son los casos de mujeres jefas de hogar o madres solteras, en las que recae la responsabilidad de mantener a la familia.

La mujer en posiciones gerenciales ejerce situaciones que le son particulares y diferentes a los hombres gerentes. En la medida que la mujer se ha profesionalizado aspira a mejores posiciones dentro de la pirámide organizacional, sin embargo, la posibilidad de una mujer de ocupar los cargos más altos continua siendo escasa y encuentra resistencias múltiples. A pesar que los porcentajes de trabajadores (mujeres y hombres) en posiciones gerenciales se han ido igualando en la actualidad, sigue habiendo más hombres que mujeres en altos cargos. Se habla de que solo el 5% de los cargos de gerencia son ocupados por mujeres.

Esta desigualdad numérica no se debe a que la mujer no se encuentre preparada para ejercerlo sino más bien son factores de tipo psicológico- social, que influyen en las personas que toman las decisiones. La búsqueda de la equidad de género es un factor fundamental en sociedades en vías de desarrollo. En México, el esfuerzo que se ha hecho para ofrecer las mismas oportunidades laborales a hombres y mujeres ha generado cambios benéficos, aunque paulatinos, en la cuestión del desempeño de los roles que se habían establecido durante décadas. La visión moderna de igualdad promueve el respeto a cualquier individuo sin importar su género, raza o religión, lo que ha abierto nuevos caminos de respeto y convivencia con la intención de establecer una ruta bien trazada hacia el progreso de las organizaciones y de las naciones.

Las cifras reveladas en la encuesta “Workmonitor” publicada en abril del 2013, realizada por la empresa internacional de Recursos Humanos, Randstad Holding, indican que el 49% de los mexicanos cree en las facultades de una mujer para ocupar puestos de liderazgo e, inclusive, para dirigir alguna empresa. De hecho, cuatro de cada 10 mexicanos prefieren la dirección de una mujer.

Por otra parte, según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI del tercer trimestre de 2013, actualmente 19 millones de mujeres son parte de la Población Económicamente Activa, lo que claramente representa un crecimiento en su presencia en relación con el año 2000, cuando la cifra era un poco más alta que 13.5 millones de mujeres. Estos datos revelan cómo el sector económico formal ha beneficiado a la mujer en los últimos años y, por ende, ha dado cabida a que más mujeres puedan ser madres y profesionistas a la vez.

La Contaduría pública es una de las profesiones más completas, modernas y con mayor protección en el mundo de los negocios. Formar contadores públicos con perfil gerencial y orientación internacional. Es el reto de cada una de las universidades, pero el obtener ese perfil es el reto de cada una de las estudiantes. Las mujeres profesionistas en la contaduría pública, se coloca en sectores laborales en los cuales pueden alcanzar niveles altos de mando, sin embargo para llegar a esto existen sacrificios los cuales van desde remuneraciones baja, hasta sacrificios de nivel personal. (Lagunes, s.f.).

Metodología

El diseño de esta investigación fue descriptiva y no experimental, ya que los datos recolectados para llevarla a cabo fueron obtenidos directamente de la realidad con el levantamiento de la información diagnóstica a través de instrumentos técnicos diseñados para ello, para lo cual se aplicaron los cuestionarios a 80 de 115 egresados (as) del programa de LCP de las generaciones es 2009, 2010 y 2011 generaciones de la carrera de Licenciado en Contaduría Pública del Instituto Tecnológico de Sonora.

La encuesta consistía en 21 preguntas en donde se les pregunto sexo, edad, nivel de estudio, tiempo de egresado(a), lugar y área de especialización del trabajo, sector en el que trabaja, sueldo, así como preguntas de opinión relacionadas con discriminación laboral.

Resultados

Se encuestaron a 18 hombres y 62 mujeres profesionistas egresados de la carrera de Licenciado en contaduría Pública de Ciudad Obregón de los cuales el 21% son hombres y 79% son mujeres, y según los datos obtenidos el 74% cuenta con título profesional a nivel licenciatura y el 46% ha estudiado o está estudiando una maestría; los encuestados varían en edades, un 29% tiene de 24 a 27 años edad, y el 18% están entre los 28 y 32 años; 25% lo ocupan personas de 33 años o más.

El 46% considera que las oportunidades de trabajo son iguales para hombres y mujeres; el 54% menciona que no son iguales o son reducidas, por otro lado el 42% opina que existen las mismas oportunidades para hombres y mujeres para ocupar puestos ejecutivos, contra un 58% indeciso o en desacuerdo.



Figura 1

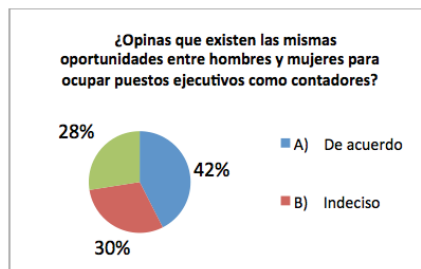


Figura 2

El 38% de los encuestados considera que si existen áreas en la que se le discrimina a la mujer como profesionista y las áreas de discriminación son: 39% auditoría, el 26% en fiscal, y con un 19% en costos.

Manifestaciones de discriminación por género



Figura 3

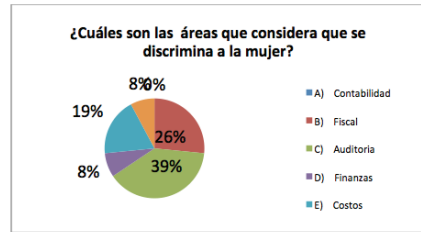


Figura 4

En esta pregunta el 57% dice que el estado civil de la mujer no influye en su desarrollo como profesional, mientras que un 43% está de acuerdo en que existe una influencia significativa.



Figura 5

El 67% menciona que ha rechazado ofertas de trabajo, los motivos de rechazo varían; los motivos son salario insuficiente (55%); y el 38% es el horario incómodo (38%).

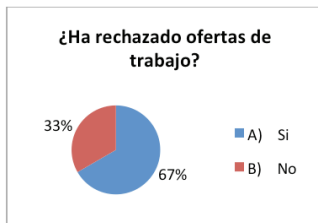


Figura 6

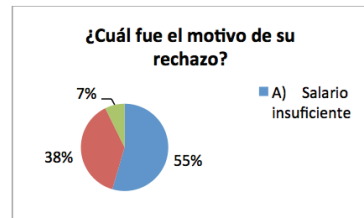


Figura 7

El 96% de las egresados actualmente se encuentra trabajando en áreas relacionadas con sus profesión distribuyéndose de la siguiente manera: Contabilidad (38%), Auditoría (25%), Finanzas (17%) y Fiscal (16%).

Igualdad de género: investigaciones

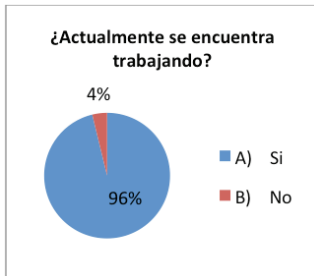


Figura 8

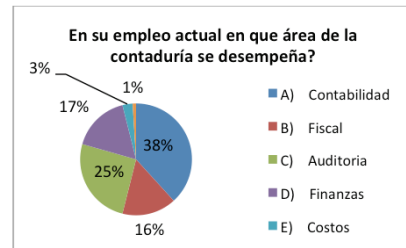


Figura 9

A la pregunta de en qué nivel se desenvuelven actualmente el 87% contesto que es empleada (o), un 8% a nivel jefatura, el 4% en dirección, y un 1% de manera independiente, el 85% considera que su remuneración es buena y el 10% la consideran como mala.

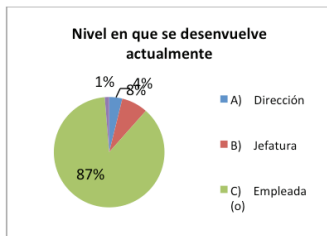


Figura 10

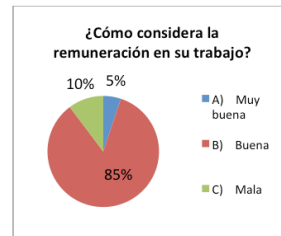


Figura 11

El 28% considera que le pagan mejor a un hombre que a una mujer con las mismas habilidades, por otro lado el 47% considera que existe discriminación hacia la mujer

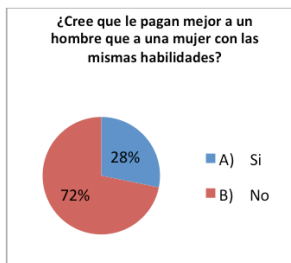


Figura 12

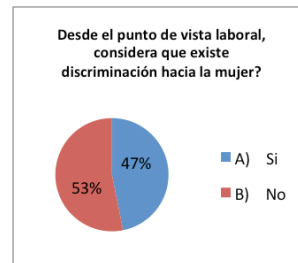


Figura 13

El 78% trabaja en el sector de servicios, el 14% en el sector comercial, sólo el 1% trabaja en el sector gubernamental. Los sueldos oscilan entre tres y nueve mil en un 60% y sólo un 16% gana más de 12 mil pesos.

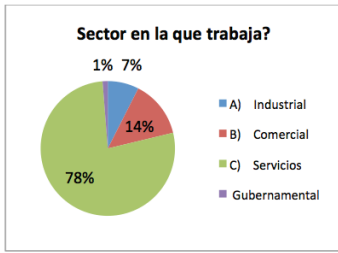


Figura 14

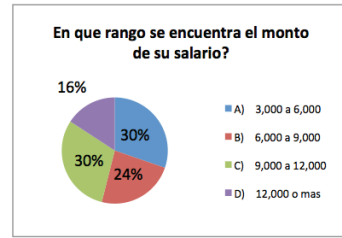


Figura 15

Conclusiones y recomendaciones

En relación a las encuestas aplicadas sobre la discriminación laboral en las áreas de la Contaduría Pública, se concluye que son más las mujeres quienes se concentran en esta carrera dentro del Instituto Tecnológico de Sonora, y el 74% entre hombres y mujeres cuenta con título profesional. Mientras que un 46% mayormente mujeres, estudió o está estudiando una maestría, motivadas a alcanzar un puesto mejor.

Por otra parte en los resultados, se observa en mayor proporción que ambos sexos cuentan con las mismas oportunidades de trabajo en México y Ciudad Obregón. También que un 42% de las mujeres puede alcanzar puestos directivos como los varones y por otro lado, su estado civil dicen no influir en su desarrollo profesional.

Como contadores y contadoras, un 38% mencionó que existen áreas de la contaduría en la que se discrimina a la mujer; una de las áreas con mayor porcentaje es la Auditoría, siguiendo con Fiscal y en tercer lugar Costos. Aunque en menor proporción quedaron las demás áreas, en la actualidad no debería de existir este tipo de discriminación.

Actualmente el 96% de los encuestados se encuentra trabajando, la mayoría ocupando un puesto de empleado dentro del área de contabilidad, además hombres y mujeres consideran que la remuneración en su trabajo es buena, y el pago que reciben no se basa en el sexo. Por último el 53% cree que no existe ningún tipo de discriminación hacia la mujer dentro del área laboral, contra el 47% que respondió que aún sigue existiendo discriminación femenil.

Por otra parte, indudablemente es un gran triunfo que las mujeres hayan llegado a las universidades y que a su vez puedan ejercer su profesión. La cultura es un factor que influye significativamente en el desarrollo de la mujer y es en la educación diaria donde se debe de trabajar para incorporar a la mujer al ámbito laboral, influenciada por un cambio en lo cultural y en los valores.

Recomendaciones

Como recomendación, se sugiere seguir trabajando en cuestiones de equidad de género dentro de las empresas para concientizar a las personas y que no exista ningún tipo o índice de discriminación hacia la mujer.

De igual manera hacer que las mujeres tengan en la actualidad y en un futuro las mismas oportunidades de desarrollo laboral que el hombre; pudiendo así, alcanzar cualquier puesto que un varón y con la misma remuneración que este.

Bibliografía

- Blogspot.mx. (2008). Educando en la equidad de género. Recuperado en marzo de 2016 en: <http://educacyn-gnerocom.blogspot.mx/2008/04/antecedentes-de-gnero.html>
- Centro de investigación de la Mujer en la Alta Dirección (2013). Estadísticas sobre mujeres y empresarias en México. Recuperado en Marzo de 2016 en: <file:///C:/Users/alumno/Downloads/Estad%C3%ADsticas%20sobre%20mujeres%20y%20empresarias%20en%20M%C3%A9xico.pdf>
- El conta.com (s.f). Expectativas profesionales de las contadoras en México. Recuperado en marzo 2016 en: <http://elconta.com/2012/05/13/expectativas-profesionales-de-las-contadoras-en-mexico/>
- Instituto Mexicano de Contadores Públicos. (s.f). Mujeres al frente de la contaduría pública. Recuperado en Marzo de 2016 en: <http://ccp.org.mx/mujeres-al-frente-de-la-contaduria-publica/>
- Las mexicanas y el trabajo (2003) Recuperado en febrero 2016 en: http://www.google.com.mx/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=6&ved=0ahUKEwj0s-6488PKAhVhmoMKHfeyDQAQFghGMAU&url=http%3A%2F%2Fcedoc.inmujeres.gob.mx%2Fdocumentos_download%2F100500.pdf&usq=AFQjCNFFA0IMZG6mXL2zEixbFIt6pB-dZQ&bvm=bv.112454388,d.amc
- Público (2014). Ocho etapas de la discriminación laboral de las mujeres. Recuperado en febrero 2016 en: <http://m.publico.es/sociedad/57427/ocho-etapas-de-la-discriminacion-laboral-de-las-mujeres>
- Terra.com.mx (s.f). Mujeres encabezan el futuro de la economía. Recuperado en Marzo 2016 en: http://vi-dayestilo.terra.com.mx/mujeres-de-hierro/mujeres-encabezan-el-futuro-de-la-economia_55f87abb9dfb5310VgnVCM4000009bf154d0RCRD.html
- Universia.net.mx (2014). Situación de la mujer en el mundo laboral mexicano. Recuperado en Marzo de 2016 en: <http://noticias.universia.net.mx/actualidad/noticia/2014/05/06/1096080/situacion-mujer-mundo-laboral-mexicano.html>
- Wikipedia (s.f). Feminismo. Recuperado en marzo 2016 en: <https://es.wikipedia.org/wiki/Feminismo>

CAPÍTULO 11

Participación de Género en la Administración de las Pymes Vinculadas con una Institución de Educación Superior: Caso ITSON

Nora Edith González Navarro, Elba Myriam Navarro Arvizu,
 Jesús Nereida Aceves López y María Elvira López Parra
Instituto Tecnológico de Sonora

RESUMEN

El estudio realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2009) describe que las mujeres representan en América Latina y el Caribe alrededor del 45% de población económicamente activa (PEA) como un indicador del trabajo formal. La Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2010) también confirma el incremento del trabajo en la actualidad para la mujer, que en épocas anteriores no existía. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2011) muestra en su estudios y datos estadísticos el comportamiento de la fuerza laboral en diversos años, donde se puede observar el comportamiento del género bajo este aspecto, presentando diferencias relevantes en cuanto a la percepción de ingresos, tipo de trabajo y niveles jerárquicos dentro de una organización para el género femenino; por lo que se asume que la igualdad en el género no es lograda en la actualidad. A pesar de que se ha venido luchando y creando conciencia de esta necesidad no se ha visto un gran avance en ello. La presente investigación ha analizado datos estadísticos y aplicado un instrumento que permite conocer las oportunidades que se tienen en igualdad de género en la administración de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) mismas que han sido apoyadas con anterioridad en otros proyectos del Instituto Tecnológico de Sonora y bajo este análisis es que surge el siguiente cuestionamiento ¿Cuál es la participación de género en la administración de las PYMES vinculadas con una Institución de Educación Superior? Estableciéndose como objetivo identificar la participación de género en la administración de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) vinculadas a una Institución de Educación Superior a través de la aplicación de un instrumento sobre género en las organizaciones, además se documentaron los resultados y se analizaron con el fin de mostrar la información obtenida, enfatizando que realmente la desigualdad en el género se presenta y que se mantiene vigente sin mostrar verdaderos cambios en el entorno de los negocios.

Introducción

La economía global ha permitido que las organizaciones participen activamente a nivel internacional ofreciendo sus bienes y servicios, lo cual da origen a una mayor producción, lo que a su vez propicia necesidades de mano de obra tanto masculina como femenina. Sin embargo, este aspecto no se ha logrado cubrir del todo, la parte donde la mujer tenga oportunidad de mejores salarios, jornada laboral y puestos administrativos sigue siendo un problema para ella. Si bien se sabe, la forma en que el género femenino contribuye a la aportación de ingresos a la familia, es debido al afán de mejorar la calidad de vida y a su vez alcanzar una mejor posición en la sociedad, entre otras cosas. Esta situación no se ha logrado, siguen existiendo hogares donde actualmente un solo ingreso se percibe, pero no es suficiente para que la familia salga adelante.

La mujer desde la década de los 90's hasta inicios del siglo XXI ha incrementado su participación en el trabajo, buscando ser considerada para mejores puestos en base a sus capacidades, esfuerzo y preparación; lo que es un reto para este género, sin duda, el buscar tener las mismas oportunidades que el hombre posee en el campo laboral, la ha llevado a buscar que la equidad del género se presente en el ámbito de los negocios, es tiempo del emprendimiento femenino según Swinney, Runyan y Huddleston (2006).

En México la tasa de participación femenina en los negocios ha aumentado de forma importante en los últimos 20 años (Guzmán y Rodríguez, 2008). Esto ha sido por la influencia de:

- La educación, ya que propicia oportunidad de igualdad de género.
- La participación de la mujer en el ámbito laboral y un desarrollo en el campo de los negocios.
- Mayores servicios y productos ofrecidos por los empresarios donde se requiere la participación del género femenino.
- Situaciones que derivan de la unidad familiar como es la ausencia de padre por lo que a falta de esta proveedor, la mujer participa más activamente en el ámbito laboral.

En el mundo de los negocios y en el campo laboral, actualmente existe una diversidad de oportunidades, las cuales se expresan al ofrecer igualdad de condiciones laborales que puedan favorecer al género en general. Las leyes mexicanas que están en vigor son precisamente lo que emanan, que existan las mismas oportunidades tanto para el hombre como para la mujer, lo que debe seguirse trabajando de manera conjunta con el sector productivo, político, social y cultural, para crear una filosofía y cultura sobre el tema, lo que ayudará al cumplimiento de las leyes establecidas, dado que la realidad es que los puestos administrativos de altos mandos tanto en empresas privadas como en las públicas, siguen siendo ocupados principalmente por el género masculino, por lo que se debe seguir luchando en búsqueda de obtener un cambio y apertura en estos espacios.

Por otra parte, se sabe que existe un promedio bajo donde las entidades de negocios han dado la oportunidad en puestos ejecutivos claves dentro de la compañía, cuando existe un grado académico de preparación por parte de la fémina, en tanto que los niveles de mandos medios a bajos siguen siendo favorecidos en mayor proporción para que la mujer realice actividades cotidianas.

En la Gráfica 1 del “estudio realizado por el centro de investigación de la mujer en la alta dirección 2012”, se identifica la tasa de desempleo según el género en el mundo, datos obtenidos por la

Organización para la Cooperación y el Desarrollo económico (OCDE, 2011).

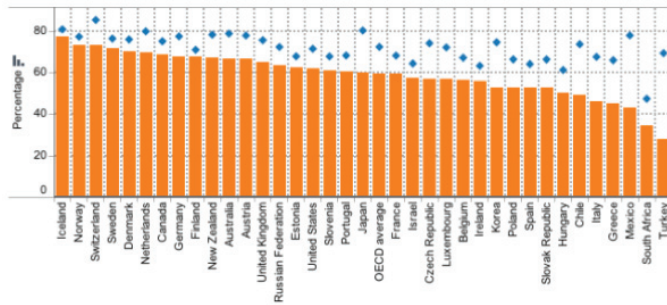


Figura 1. Nivel de desempleo según hombre y mujeres en hombre y mujeres en el mundo.

Fuente: OCDE, 2011.

Como se puede observar sigue siendo la mujer la que posee mayor desempleo, lo que se puede asociar con la falta de oportunidades, entre otras circunstancias.

En el caso de los niveles gerenciales y de mayor jerarquía, se aprecia en la Figura 2, el porcentaje de altos ejecutivos en México, según datos de la OCDE (2011) y el género masculino tiene mayor participación en comparación a la mujer.

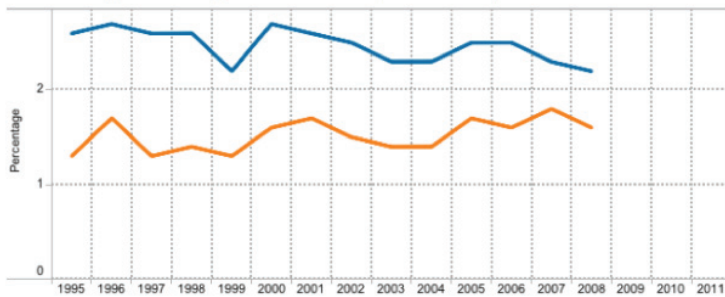


Figura 2. Porcentaje de puestos ejecutivos en México.

Fuente: OCDE, 2011.

En la Figura 3, se muestra la participación de la mujer en las actividades económicas por sector en México, según información proporcionada por el estudio del centro de investigación de la mujer en la alta dirección, 2012.

Igualdad de género: investigaciones

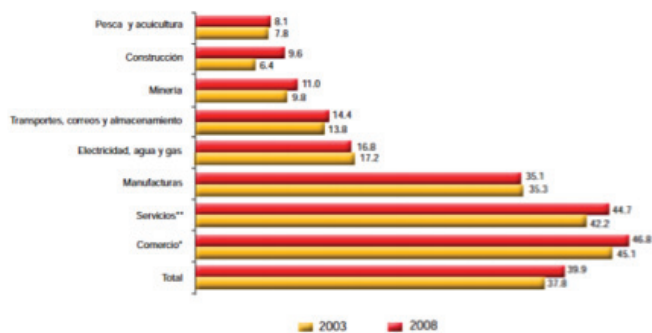


Figura 3. Participación de las Mujeres por sector productivo en México.

Fuente: INEGI, 2012

Como se observa el 48% de las mujeres trabajan en el comercio, seguido por el sector de servicios con 44.7% y posteriormente el de manufactura con 35.3%, por lo que se demuestra una vez más, la falta de equidad en el género.

Bajo este análisis, derivado de proyectos realizados es que nace la inquietud de conocer qué oportunidades se tienen en igualdad de género, en el caso específico de algunas pequeñas y medianas empresas (PYMES) que tienen una vinculación estrecha con el Instituto Tecnológico de Sonora, Institución de Educación Superior quienes permitieron la aplicación de un cuestionario relacionado con la participación de género en la administración de las mismas, dando origen al siguiente cuestionamiento: ¿Cuál es la participación de género en la administración de las PYMES vinculadas con una Institución de Educación Superior? Estableciéndose como objetivo de la presente investigación identificar la participación de género en la administración de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) vinculadas a una Institución de Educación Superior a través de la aplicación de un instrumento con el fin de conocer la situación que se presenta en estas organizaciones.

Desarrollo

Valencia (2009) menciona que en el emprendimiento en los negocios y en la fuerza laboral sigue siendo el hombre quien domina y que la participación de la mujer sigue siendo menor. Es decir, en el trabajo, históricamente y hasta la actualidad el hombre es quien domina la fuerza de trabajo, entendiéndose como trabajo “la capacidad física y mental que le permite realizar un trabajo” lo describe Méndez y Monroy (1993). También se puede definir como la “actividad humana mediante la cual se transforman y adaptan los elementos de la naturaleza para satisfacer las necesidades de la sociedad” afirma Engels (1876).

Para que exista esta participación de trabajo en las organizaciones, la mujer requiere contar con es importante en esta modernidad que posee dos características: las organizaciones sociales, y la creciente madurez ciudadana lo menciona (Tavera, 2004). Al igual menciona que la configuración de multitud de empresas de todo tipo va aumentando y cada vez el género femenino está mayormente relacionada con una compañía desde promotora de servicios, proveedoras, directivas, empleadas, usuarias o como simplemente consumidoras.

En la estructura organizacional de la empresa, se han visto cambios y estos son mucho más flexibles, al grado que requiere de la presencia del género femenino, gracias a su actitud y su quehacer profesional, a su don de trabajo y los valores que fortalecen su ética y cultura. Otros aspectos que favorecen la participación de la mujer es sin duda la humanización en el campo laboral, el rol de madre que lleva cada una ayuda a la organización en el sentido de las relaciones humanas entre compañeros, responsabilidad de trabajo y los valores que forman parte de su núcleo familiar son transportados a la entidad de negocios.

Con la buena práctica de equidad de género en el sector privado, se ha visto en diversas investigaciones, que se puede beneficiar tanto a los empleados como a las empresas, ya que puede formar parte de la responsabilidad empresarial de las organizaciones; en el caso de los negocios, los programas de equidad de género requieren de ir madurando con el tiempo y este, en un futuro a corto plazo, será más provechoso ya que va a permitir establecer políticas y estrategias para llevar a cabo la equidad en el género.

Equidad de género es un conjunto de ideas, creencias y valores sociales en relación a la diferencia sexual, el género, la igualdad y la justicia en lo relativo a los comportamientos, las funciones, las oportunidades, la valoración y las relaciones entre hombres y mujeres, según Piazze (2009). Por otra parte, Elizundia (2014) lo define como “la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades”.

El género también se puede ver desde el carácter familiar, como lo describe Powell y Eddieston (2011) argumentando que “la sinérgica que hace la mujer en su trabajo y labor en casa es igual al rol que juega en la organización”, en otras palabras las mujeres pueden generar tanto beneficio para su casa como para su negocio o labor profesional.

Finalmente, al analizar la participación del género en la administración de las empresas se busca que se cumpla la sinergia del desempeño productivo tanto de la mujer en el hogar como en la administración de los negocios.

Método

Para la realización de este estudio se consideró la relación que se tiene de 15 PYMES que recientemente se han vinculado con una Institución de Educación Superior (IES), el material utilizado fue un cuestionario sobre la equidad de género y donde las empresas participantes contestaron los ítems relacionados con esta investigación. El carácter de dicha investigación es descriptivo, no experimental y cualitativo.

Objeto de estudio: la población es de 15 PyMES de Ciudad Obregón, Sonora, pertenecientes a diversos giros: industrial, comercial, servicios y otros (educativos); y de las cuales se obtuvo su aprobación para participar en el presente estudio, ya que están vinculadas con el Instituto Tecnológico de Sonora (Institución de Educación Superior) y las cuales han participado en estudios de proyectos anteriores.

Materiales: se utilizó un instrumento relacionado con la equidad de género en las PYMES, el cual constó de 20 preguntas; recopilada la información se graficó y se obtuvieron los resultados para su interpretación, mismo que serán publicados.

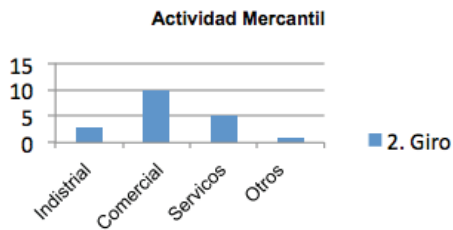
Procedimiento: este consistió en aplicar el instrumento a las empresas, codificar las respuestas, hacer sus gráficos informativos, analizar los resultados e interpretarlos.

Resultados y conclusiones

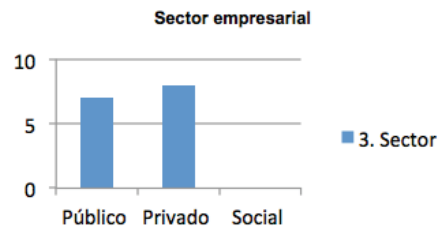
Los resultados obtenidos de las empresas estudiadas se presentan a continuación:

En la Gráfica 4, se presentan los diversos giros a los cuales pertenecen las empresas involucradas, como son: industrial, comercial, servicios y otros (educativos).

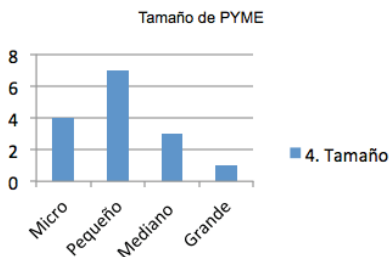
En la Gráfica 5, se muestra el sector empresarial al cual pertenecen las PyMES participantes, siendo 7 del sector público y 8 del sector privado. Se considera importante conocer la participación del género en estos sectores con el fin de identificar las oportunidades que puede llegar a tener la mujer al igual que el hombre.



Gráfica 4. Actividad Empresarial
Fuente: Elaboración Propia



Gráfica 5. Sector empresarial
Fuente: Elaboración Propia



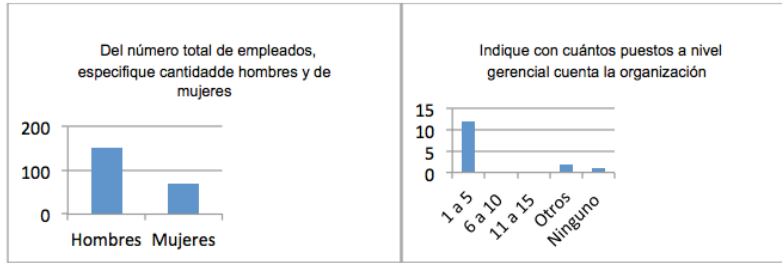
Gráfica 6. Tamaño de las PYMES
Fuente: Elaboración Propia



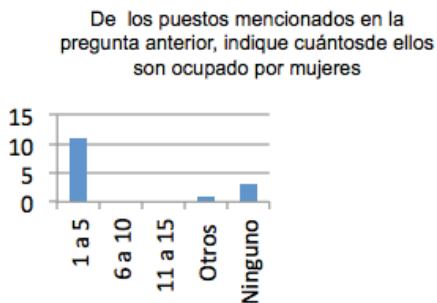
Gráfica 7. Número de empleados
Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 6, se presenta el tamaño de las PyMES y en la Gráfica 7 se muestra el número de empleados, los cuales forman parte de la equidad de género.

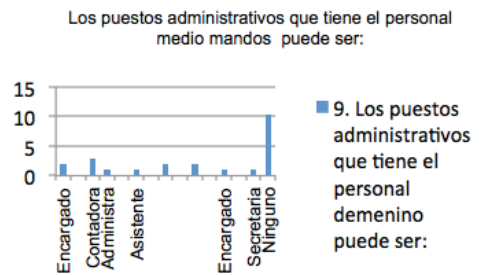
En estas organizaciones, la participación del género femenino es de 69 mujeres que representan el 34.5% y 151 hombres, que son el 65% de los empleados en ese grupo de PYMES y cuyos puesto de nivel jerárquico solo 10 empresas tiene de 1 a 5 puestos y el resto mandos medios hasta nivel básico de trabajo. Gráfica 5 y 6 donde se determina el número de empleados de hombres y mujeres y los niveles gerenciales en las PYMES. En cuanto al nivel jerárquico existe 12 puestos.



En tanto que en la Gráfica 6 los puestos gerenciales en las PYMES son 15 que tiene el más alto nivel de la estructura organizacional formal, los cuales 10 de ellos son mujeres dando un total 66%, y 34% el resto son los mismos dueños los que se ocupan de la administración, cabe señalar que los puesto que ocupa el género femenino son del sector educativo, y el resto no tiene puesto como tal de gerente más bien el propietario del negocio tiene la responsabilidad total de la empresa, el resto de 59 mujeres están en puesto de mandos medios, en cambio los hombres clave no sueltan el control total de la organización. El resto 146 hombre tiene una diversidad de puestos que van desde mandos medios hasta el nivel más bajo de autoridad. Caso fortuito que por ser mujer en el sector docente se considera puesto clave por su preparación que va desde directoras, maestras y administradoras.

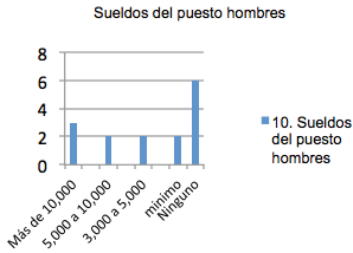


Gráfica 7. Puestos que son ocupados por mujeres

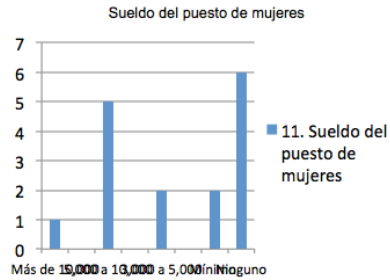


Gráfica 8. Puestos administrativos de mandos medios en las PYMES una diversidad de personal de ambos géneros.

Igualdad de género: investigaciones



Gráfica 9. Sueldos en el puesto de los hombres.

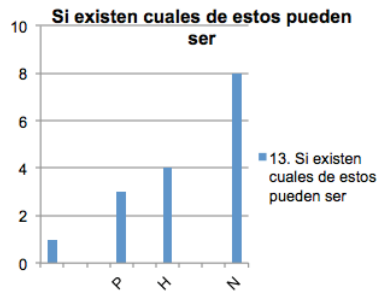


Gráfica 10. Sueldos del puesto del género femenino.

Ambas gráficas muestran el monto de los sueldos pagados por equidad de enero; en la Gráfica 9 muestra que son 3 a 4 puestos gerenciales donde los sueldos anda en un promedio mayor a \$10,000, en tanto que los sueldos del género femenino sólo un puesto jerárquico gana más de \$10,000 y les sigue después los que oscilan entre \$5,000 a \$10,000. En tanto que los que dicen ninguno los empresarios no quisieron dar el rango del salario del puesto, aun es un mito el que el empresario sigue reacio a decir lo que pasa en sueldos, por lo tanto se puede observar que el hombre sigue ganando más que la mujer y poca o más bien en este caso sólo una mujer en puesto jerárquico gana superior a \$10,000. El resto de los sueldos tanto del hombre como la mujer de \$3,000 hasta no más de \$10,000. Señalando que los que ganan por de \$3,000 a \$5,000 son nivel medio a el nivel más bajo laboral. Sin embargo también se les pregunto a las empresas si se tenían apoyos económicos adicionales a las mujeres trabajadoras, sólo 6 PYMES dieron respuesta positiva lo cual significa que el 40% si considera a sus trabajadoras y el resto 60% no ofrece ningún otro apoyo. Los apoyo se observan en la Gráfica 12 como pueden ser ayuda de guardería, carga reducida de trabajo en el proceso de lactancia.



Gráfica 11. Apoyos económicos a las mujeres



Gráfica 12. Los tipos de apoyo que tiene que ver con: guardería, jornada reducida y horario corrido (cuando tienen hijo en periodo de lactancia).

Conclusiones

Como se describe en esta investigación, el género ha participado en la administración de las pequeñas y medianas empresas, la mujer participa más hoy en día, pero a pesar de ello siguen siendo una cultura el que el hombre tenga mayores oportunidades en los puestos administrativos, las Gráficas 1 y 2 muestran que sigue siendo el sector comercio y privado el que más actividad

comercial posee; en las Gráficas 3 y 4 sigue siendo el sector pequeño el de mayor participación y el promedio de los empleados es de 1 a 5 donde más participación económica activa existe; en la gráfica 5 se observa que es más la participación del hombre en la actividad administrativa dentro de los negocios, entre este tipo de pequeñas y medianas empresas como se muestra en gráfica 6 sigue siendo la cantidad de puestos que van de un nivel a 5 puestos como máximo resultado del tamaño de la pequeña empresa; en tanto a las Gráfica 7 y 8 donde los puestos claves en la administración favorecen más al género masculino y en la Gráfica 8 los puestos que ocupa la mujer son de mandos medios, en tanto que el puesto obtenido por el hombre tiene paga hasta de \$10,000, en tanto que la mujer no supera los \$6,000. Esto describe claramente que no existe la igualdad en el género a pesar de leyes, organizaciones, reuniones, reglamentos, etc. La cultura, la educación y el avance en las organizaciones a medida de que se sigan ofreciendo campos donde participe la mujer y sea el mismo hombre quien la reconozcan no sólo como amada de casa, si no como un motor relevante e importante en la economía mexicana y familiar es como se hará conciencia de esa equidad; finalmente a pesar de que fueron pocas las empresas investigadas pero que bien permitieron contestar el instrumento que recopila esta información, es un resultado positivo porque es el camino correcto abrir la brecha del cambio a la igualdad en el género.

Bibliografía

- Elizundia, C. M. E. (2014). Desempeño de nuevos negocios: perspectiva de género. *New Business performance: gender perspective*. Universidad Anáhuac; facultad de economía y negocios en México. D.F.
- Engels, F. (1873). El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre. En la revista *Die Neue Zeit*, Bd. 2, N° 44, 1895-1896.
- Estadísticas sobre mujeres y empresarias en México (2013). Centro de investigación de la Mujer en la Alta Dirección.
- Indicadores UNESCO de cultura para el desarrollo de Igualdad de género “índice de disparidad entre hombres y mujeres en los ámbitos políticos, educativos y laborales y en los marcos legislativos en materia de equidad de género. http://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/cdis/igualdad_de_genero.pdf /05/2016.
- Méndez, J., Monrroy, F. y Zorrilla, S. (1993). *Sociología de las organizaciones*. Editorial MCGraw Hill. México D.F.
- Piazzè, A. (2009). Banco Interamericano de Desarrollo “Género y negocios” Casos de exitosos en cuatro continentes. Editorial BID.
- Powell, G. N. & Eddleston, K. A. (2011). Work-family enrichment and entrepreneurial success: do female entrepreneurs benefit most? *The Academy of Management*, 32 (3), (pp. 747-760).
- Swinney, J. L., Runyan, R. C. & Huddleston, P. (2006). Differences in reported firm performance by gender: does industry matter? *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 11 (2), (pp. 99-115).
- Tavera, A. (2004). *Mujer y Trabajo. La mujer humanizadora del Mundo Laboral (Volumen 6)*. México: Trillas.

CAPÍTULO 12

Las contradicciones de la relación del trabajo científico y la condición que representa la maternidad en la mujer que hace ciencia

Martina Carlos Arroyo, María del Refugio Navarro Hernández y Lourdes Consuelo Pacheco Ladrón de Guevara

Universidad Autónoma de Nayarit

RESUMEN

Este trabajo aborda desde una perspectiva cualitativa, la situación de las mujeres en el ámbito científico, su inclusión, desarrollo; así como sus principales dificultades en la condición del ser mujer y estar inmersa en la ciencia. El enfoque que se utilizó es epistemológico y hermenéutico. La muestra del estudio es por conveniencia, con 4 participantes entre los 38 y 52 años, de género femenino, con un nivel de educación de doctorado y pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadores (SIN), académicas de la Universidad Autónoma de Nayarit de diferentes áreas del conocimiento. El instrumento que se utilizó, fue una entrevista semiestructurada que integra seis dimensiones o categorías que analizaron el autoconcepto e identidad de las mujeres, su historia en la formación profesional, la relevancia e impacto en las tareas de crianza y el trabajo académico, la maternidad como factor de cambio subjetivo y las formas y tiempos de autocuidado de estas mujeres. Como resultado, se observa que existen discrepancias entre los discursos dominantes sobre la equidad e igualdad de las mujeres en relación a los roles de género y la asignación de responsabilidades en el hogar, como en el cuidado de los hijos. Además que en los ambientes laborales las exigencias son iguales para hombres y mujeres, lo que provoca que dadas las condiciones propias de la mujer, los ascensos queden con mayor disposición para los primeros; es decir, la mujer colabora desde una subordinación al hombre.

Palabras clave: mujer, maternidad, investigación y políticas públicas.

Introducción

El acceso a la educación para las mujeres ha permitido que ellas de forma gradual se vayan integrando al quehacer científico. Este a lo largo de la historia cuenta con estereotipos sociales, en ellos según Sánchez (2009), "... la persona que hace ciencia es un hombre, blanco sin duda, acomodado, despistado y poco erótico, dedicado por completo a la investigación. Las mujeres han sido apartadas

de esta empresa”, estos estereotipos por sí solos excluyen toda posibilidad de inclusión para las mujeres.

Esto significa que la presencia de mujeres en la ciencia es un fenómeno reciente relativamente; sin embargo; ya las críticas feministas como lo presenta Pacheco, (2010) en su libro “El sexo y la ciencia” mediante un recorrido histórico: han abonado desde la epistemología feminista a la crítica de los conceptos de verdad, objetividad, neutralidad, producción científica, valores y poder.

Eynde (1994), presenta una idea que coincide con la postura anterior; ella expone que:

“... la ciencia que comienza a desarrollarse desde el siglo XVII y que aún permanece vigente en amplios sectores de la comunidad científica, adopta una imagen positivista y racional; es una ciencia objetiva, analítica y neutral. Estas características coinciden con las cualidades que tradicionalmente se atribuyen al género masculino, vinculándose lo femenino con lo subjetivo, lo intuitivo, lo racional...”

En sintonía con ello, Pacheco (2010), comenta que la ciencia tiene pretensiones de abarcar la totalidad, uniformando la vida; así como la ciencia unida con las formas de dominio y de ganancia, lo que produce una ausencia de las mujeres del sistema científico del mundo, dado que las ve como inferiores, irracionales e incapacitadas para participar en ella.

Por lo que la mirada androcentrista de la ciencia y el quehacer científico, ha marcado la pauta por largo tiempo, primero para la exclusión de las mujeres y posterior a ella, para una inclusión pobre en el sentido de cantidad de científicas en los diferentes ámbitos científicos, según datos manejados por Mendieta (2014), en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) el 65.15% de investigadores son hombres, mientras el 34.85% son mujeres.

Aún cuando existe mayor participación de las mujeres en la ciencia; se observa que persiste una significativa diferencia entre el número de hombres en relación al número de mujeres que participan en el quehacer científico; es decir, no hay paridad, además los ámbitos en los cuales hay mayor presencia de mujeres, están orientadas hacia las ciencias sociales y humanidades, mientras que en las ciencias básicas o ciencias duras sigue prevaleciendo el hombre.

Es así que el estar inmersas en proyectos de investigación, permite a las mujeres desafiar una serie de contradicciones entre lo que propone la visión de género y la cotidianidad en la investigación, con relación a ¿quién es la mujer qué hace ciencia?, ¿cuáles son los roles y funciones que cumple la mujer dentro y fuera de la ciencia?, ¿existe equidad práctica en las políticas orientadas al ejercicio de la investigación?

Para dar respuesta a estas interrogantes, este trabajo se organiza en dos secciones, la primera describe los resultados encontrados en cada una de las seis dimensiones abordadas en la entrevista semiestructurada, presentando de forma textual las respuestas de cada una de las académicas entrevistadas y posterior a ello, el análisis e interpretación de lo que se considera relevante en cada dimensión.

En la segunda sección se presentan las conclusiones y aspectos pendientes que puedan seguir promoviendo la generación de acciones afirmativas para las mujeres académicas e investigadoras.

Método

El trabajo que aquí se presenta es parte del esfuerzo que realiza el Cuerpo Académico Sociedad y Región por transversalizar la perspectiva de género en la Universidad Autónoma de Nayarit. Este ejercicio es el resultado de una de las investigaciones realizadas en conjunto con el Doctorado de Ciencias Sociales de la misma universidad y tiene como objetivo analizar las contradicciones de la relación del trabajo científico y la condición que representa la maternidad en la mujer que hace ciencia en nuestra universidad, para ello se seleccionaron a 4 mujeres docentes-investigadoras con reconocimiento del Sistema Nacional de Investigación y que fueran mujeres con hijos, casadas, solteras, divorciadas o viudas, la selección de las maestras fue acorde al área del conocimiento y desde luego adscripción: Ciencias Económico-Administrativas, Ciencias Ingenierías, Ciencias Sociales y Humanidades y Ciencias de la Salud.

Además de la revisión bibliográfica que permitió estructurar el sustento teórico y dar una explicación a las interrogantes, se diseñó y realizó una entrevista semiestructurada. El instrumento analizó seis dimensiones:

1. Datos generales e historia de formación profesional; con ello se estableció un perfil de la docente-investigadora y el contexto laboral.
2. Autoconcepto e identidad; estas dos variables permitieron establecer como ejerce la docente-investigadora el ser mujer y su ejercicio de la maternidad.
3. Relevancia e impacto en las tareas de crianza y el trabajo académico; toda vez que las mujeres al incorporarse al mercado laboral tienen una doble o tripe jornada al sumarle los cuidados del hogar y a terceros, se consideró pertinente precisar como armonizan estas dobles o triples jornadas laborales.
4. Soportes administrativos e institucionales que apoyan a la mujer científica; las mujeres al incorporarse al mercado laboral no crearon un nuevo contrato social, por lo que se incorporan a él, sin dejar las tareas “propias de las mujeres” y en este sentido se indagó que es lo que la institución y las políticas nacionales apoyan o potencian su desarrollo.
5. La maternidad como factor de cambio subjetivo; consideramos importante precisar como la mujer docente-investigadora asume este ejercicio; si lo asume desde una concepción patriarcalista, romántica, o lo asume como una sujeta racional.
6. Auto cuidado; se consideró esta categoría, pues la tradición mexicana del sacrificio materno, nos lleva las mujeres a una disforia que termina por enfermarnos.

Una vez realizada la entrevista semiestructurada se elaboró una matriz que nos ayudó a sistematizar la información.

Resultados

México con 127 millones de habitantes cuenta solamente con 23,500 investigadores e investigadoras con reconocimiento del SNI y sólo el 35% de ellos son mujeres, la edad promedio es de 48 años; en esta numeralia la Universidad al enero del 2016 cuenta con 97 profesoras y profesores con reconocimiento del SNI (los datos no están desagregados por sexo). Como se puede observar el ámbito científico no es numeroso.

Radiografía de las académicas-investigadoras

En relación a la edad de las entrevistadas se tiene que la edad promedio es 41 años, edad, esto es están viviendo una etapa posmaternal hijos e hijas con cuidados maternales, salvo una de ellas con hijos universitarios.

Las cuatro entrevistas están casadas, y tienen dos, un hijo y las otras dos dos hijos. De las ocupaciones de los esposos se encuentra que uno de ellos es compañero de trabajo (docente investigador) el resto tienen profesiones diferentes a las entrevistadas.

Datos Generales				
	E1	E2	E3	E4
Formación Académica	Economía y Cs. Sociales	Bióloga y Tecnología de alimentos	Economía	Ingeniería Eléctrica
Edad	38	52	35	39
Situación Conyugal	Casada	Casada	Casada	Casada
Hijos	1	2		
Edades de los hijos	5 años	28 y 21 años	5 años y 8 meses	4 años
Ocupación del esposo	Psicólogo, docente	Empresa privada	Investigador	Docente

En cuanto a su formación profesional, dos se ubican en las áreas duras y de poca participación femenina como es ingeniería eléctrica y tecnología en alimentos. Los datos en relación a las historias de formación son relevantes, dado que al menos en dos de ellas se rompieron los esquemas de elección profesional por género, se les preguntó: ¿cómo llegaron a la vida de académica – científica? ellas expresaron:

E1. "... por cuestiones del ser mujer y el de ser hombre, yo perdí un año antes de entrar a la licenciatura, porque yo quería ser otras cosas que no fuera seguir la trayectoria que en mi casa me marcaban, ... mis papás no me permitían ni estudiar lo que quería, ni me dejaban ir a Guadalajara y en eso es que perdí un año, no sabía qué estudiar y me tuve que dedicar a la casa.... Por ejemplo, yo tengo un amigo él entra a la licenciatura un año antes que yo, salimos de la licenciatura y él lleva la misma trayectoria que yo... él se va a España a hacer la maestría, ... yo digo en mi casa me voy a hacer la maestría y me dicen para qué, ... yo me tardó dos años en irme a estudiar fuera, entre que eres mujer y el novio, en este ir y venir mi amigo y yo nos titulamos como por un lapso de seis meses él primero que yo del doctorado. Ambos regresamos a la Universidad el de España y yo de Michoacán, en las mismas condiciones y empezamos a subir... pero yo me caso pues tenía 30 años, tenía la presión del novio que dejé al irme a estudiar, me caso y mi amigo ya ahora doctor no se casa... me embarazo y él no, ... de repente el sale SNI y yo hasta los dos años, de repente él ya es coordinador y yo soy docente del mismo programa, pero él es coordinador por su trayectoria no porque sea mejor que la mía, pero si más acelerada y de repente él ya es SNI 2 y yo no sé si lo voy a mantener el status de SNI, ... todas esas cosas tienen que ver con el ser mujer, me tardé en irme porque no me dejaban, me tardé en hacer esto, tuve que hacer un

break porque me embaracé entonces... *me doy cuenta que por ser mujer tengo diferentes ritmos y condiciones para estar en el trabajo académico*".

Del relato obtenido en la entrevista 1, observamos varios elementos que de alguna forma marcan el ritmo y la pauta para que la mujer acceda a la educación profesional, entre ellos están los obstáculos que se generan al interior de la familia, así como las representaciones sociales y roles de género, predeterminadas para la mujer.

Otro elemento importante; la condición del ser mujer, tanto en los aspectos biológicos, como en el proyecto de vida propio, para la conformación de la pareja y la familia, lo que otorga a la mujer científica un proceso con tiempos y alcance de metas distinto a los que un hombre científico pueda tener.

En la entrevista 2, sucede algo similar, la doctora pospone y redirecciona su formación académica, puesto que concibe como prioridad la atención, el cuidado de la familia y sus hijos, dejando de lado los gustos e intereses de ella como persona y como profesional. Ella comenta:

E.2: "... en mi carrera de biología a mi me encantaba todo lo que se trabajaba afuera, pero quería casarme, tener hijos, familia, entonces uno lo piensa... ya para entonces a la salida de la universidad ya tenía una hija, uno piensa en la familia, hijos, estabilidad y ya no es igual hacer lo que uno quiere, pues también *necesita atender a la familia entonces empecé a sopesar todo* y dije no, tiene que ser algo más estable y en un laboratorio y por eso cambié yo todo, dejé los peces y lo demás para la microbiología en humanos. *Esa es una de las razones por las que dejé las salidas al mar*, eso de estar fuera y regresar, eso es lo que como mujeres y madres tenemos que sopesar...".

Con claridad para esta doctora entrevistada, expresa la autoridad y legitimación que social y estructuralmente se le ha otorgado a los roles de cuidadora y de renuncia e invisibilización a los proyectos de la mujer; es decir, se percibe como algo natural el sacrificio que la mujer hace para obtener tranquilidad a cambio de la renuncia.

En el caso de las dos entrevistas restantes; la 3 y la 4, el contexto familiar como pauta transgeneracional, les permitió la llegada a la vida de académica-científica con mayor soporte y apoyo de redes sociales.

La maternidad de la mujer tradicional vs la maternidad de la mujer científica

- Autoconcepto e identidad

Esta dimensión se abordó desde el autoconcepto de la mujer-madre; así como sus prioridades, observándose una diferencia significativa en torno a la edad de las mujeres académicas-científicas entrevistadas.

En el caso de la académica con 52 años se percibe como una mujer que puede visualizar los cambios que se han venido dando en torno a las mujeres de su edad, comentando una diferencia en torno a su hija de 28 años, ella externa:

E2. "... pues ha cambiado mucho, pero cuando fue mi tiempo y mi época, uno quiere ser responsable en la casa y en el trabajo, entonces el cuidado y *el rol de mamá, siempre lo tiene uno muy arraigado*, darle a los hijos todo lo que necesitan, los cuidados y la atención y que

no caiga uno en eso de que hago una cosa o hago la otra... yo que tengo que trabajar *nunca me gustó dejarlos solos o al cuidado de otra persona...* fueron niños que vivieron en el centro de investigación o en la biblioteca, siempre conmigo...”

Como podemos ver, su autoconcepto está ubicado en el rol maternal, existe para ella una doble responsabilidad; es decir, una doble jornada y una exclusividad en el cuidado de los hijos, lo que puede significar un doble desgaste.

En la entrevista 4, la académica coincide, aunque si bien ella maneja que “...he tratado de equilibrar las cosas y tal vez no le doy a mi hija todo el tiempo que ella requiere... trato que sea de calidad, entonces pues creo que al final ha sido bueno”.

Estas dos entrevistas nos permiten visualizar dos generaciones de mujeres científicas ambas consideras jóvenes sin embargo una producto de una pre-posmodernidad de los años 80's y la otra producto de la posmodernidad de los 90's, sin embargo, ambas viviendo la misma contradicción emocional, dado que reconoce como una “falta de incumplimiento en el mandato de tiempo exclusivo como madre para los hijos”, argumentando que es de calidad el tiempo dedicado a ellos o bien que no confiaban en otras personas, sólo ellas y además consideran que los resultados son satisfactorios. Ambas académicas son de ciencias básicas y son las que tienen mayor edad de las cuatro entrevistadas; más también la académica con menor edad se autoconcibe como una mujer con un rol tradicional, ella dice:

E4: “El *rol de madre* pues es *una parte importante dentro de la mujer* y como está culturalmente vista la mujer, porque incluso el día de la mujer te felicitan por ser madre, noble, sensible, bondadosa y amorosa... yo creo que lo traigo arraigado, porque yo decía que a los *treinta años yo iba a tener un hijo*, no sabía con quien, pero sí lo tuve a los treinta...”

Esto discurso nos muestra como las aspiraciones de una mujer académica-científica se enmarcan al interior de las prácticas culturales, definiendo con puntualidad las exigencias que se tienen en torno a los estereotipos de la mujer –madre, y que además encarna una responsabilidad enorme, marcando límites y esquemas: “noble, sensible, bondadosa y amorosa”, con posibilidades de exclusión y castigo social para las mujeres, así como un sentimiento de culpa hacia sí mismas, en aquéllas que no se integran o desacatan estos esquemas.

En sí mismo, esto complejiza la vida de las científicas académicas, puesto que por un lado cargan con todo el peso de responsabilidad del cuidado, atención, así como la crianza de los hijos y por otra parte las exigencias y responsabilidades institucionales que tiene la labor y el quehacer científico-académico.

A diferencia de las posturas anteriores, la académica 1 que fue entrevistada se autoconcibe como una mujer moderna, con características muy distintas, ella comenta:

E1: “... es curioso, porque incluso antes de casarme yo tenía seguro que no iba a ser una madre tradicional, porque yo tenía o tengo una madre muy tradicional y me peleaba mucho con ella... sus ideas no encajaban con las mías, muchas cosas que ella decía o hacía... estaban fuera de mi realidad... yo sabía que mi maternidad no iba a ser tradicional, porque yo no

estaba de acuerdo con muchas cosas que mi madre hacía y que yo no quería hacer... entonces yo digo que soy una madre moderna porque *intento hacer las cosas de otra manera sobre todo de acuerdo al modelo que yo tenía*".

En este diálogo la académica muestra una doble conciencia, por un lado reconoce los elementos y estilos de crianza hacia ella, pero por otro lado, ubica con precisión su postura en torno a ello, lo que le permite optar por un estilo como ella lo denomina "moderno" de ser mujer y de ser madre.

Hacer un recuento de la identidad del ser mujer madre nos permitió ubicar diferencias significativas en los discursos obtenidos de las entrevistadas, todas participan como mujeres investigadoras, todas son esposas, madres, más el principal rasgo que les define es la priorización de estos conceptos en su autodefinición; es decir, el orden del discurso gira con mayor énfasis hacia la maternidad, la colaboración entre los esposos para que éstas puedan realizar las actividades de la academia y el ejercicio científico.

Las dobles jornadas laborales y la conciliación laboral y familiar

La relevancia e impacto en las tareas de crianza y el trabajo científico, posee una estrecha relación con el autoconcepto e identidad de las mujeres académicas entrevistadas, para cada una de ellas las labores de crianza ocupan su primera prioridad y en este sentido sobre el cuidado de los hijos cada una de ellas ha manifestado una capacidad de organización de sus tiempos y actividades en coordinación con sus esposos y sus familias extensas, haciendo uso también de las redes de apoyo, tanto formales (hablando de instituciones de cuidado), como informales (amistades) y en ocasiones mediante la contratación de una asistente para el hogar y/o para el cuidado.

E1. "...es como un trabajo en red, los niños tienen que ir aprendiendo que *tu madre u otra persona te pueden apoyar* y que a esas mujeres les deben tanto respeto tanta como a mí..., entonces *creo en las maternidades colectivas*..."

E2. "...es complicado, porque aparte de todo el trabajo que implica... *tuvimos que ir a terapia psicológica*... los hijos requieren atención... nosotras empezamos a *sentirnos culpables*... mi hija cuando tenía siete años, me preguntaba, que qué tenía de malo ser solo ama de casa..."

E3. "...pues creo que mucho de lo que he podido hacer a partir del nacimiento de mis hijos... le tengo **que agradecer a mi esposo**... él hace lo mismo que yo, hace investigación, me ayuda mucho con los niños..."

E4. "... **me coordino** y definimos los roles con mi marido... y cuando salgo a congresos o estancias, **mi madre me ayuda**..."

Las docentes-investigadoras sienten confianza en ellas mismas y consideran tener resulta la situación, sin embargo, ninguna de ellas hace referencia a lo que hay detrás del cuidado y atención de los hijos, así como las implicaciones que conlleva el cuidado del hogar (bañar, cambiar, preparar alimentos y alimentar, jugar, educar, convivir, el lavado, planchado de ropa, aseo del hogar, pagos, reuniones de padres de familia, llevar y traer a los hijos al preescolar o guardería entre otras cosas); sin mencionar lo que implica laborar en una institución de educación superior. Los y las docentes investigadoras, además de la docencia tienen que hacer actividades de investigación, difusión y divulgación de la cultura; el primero implica impartir clases, (elaborar los programas, prepararlas, diseñar estrategias de

aprendizaje y material didáctico, calificar, asesorar, tutorar, pertenecer a academias, asistir a reuniones colegiadas, etcétera), la investigación es un trabajo tan intenso o más que la docencia que implica largas horas de trabajo de campo o de laboratorio entre otras cosas; la difusión y divulgación del conocimiento y la cultura implica conferencias, presentar en congresos resultados de investigación, asistencia a grupos colegiados, un trabajo que lleva a ausentarse del hogar por días o semanas.

Como se puede observar la docente-investigadora es una mujer que se le exige desarrollar multitareas y acorde a lo expuesto por ellas, para poder dedicarse a la práctica académica y la investigación, primero organizan todas las tareas del hogar y del cuidado de los hijos, para posteriormente enfocarse en la producción científica. En sus palabras ellas externan:

E1. "... son los tiempos, por más que tengo muchas mujeres de apoyo, un esposo colaborador y acceso a guarderías y a escuelas con horarios extendidos... va siendo difícil para todos los parámetros actuales que la ciencia pide, o los horarios largos en las instituciones que te piden cumplir las ocho horas insitu... la verdad es que la labor científica no la realizas ahí, como científica social, no la realizas en tu cubículo..."

E2. "... como mujeres y como madres tenemos que sopesar... salidas, cuidado de los hijos... **uno tiene que dejar cosas por la familia...**"

E3. "... yo **no he tenido dificultades**, quizá por el área en donde estoy adscrita..."

E4. "... los **desacuerdos** con los compañeros... a veces las **negligencias de los jefes...** algo tan sencillo te lo hacen complicado... **las reuniones por la tarde...**"

Consideramos que en este apartado se encuentran las mayores contradicciones para las mujeres madres que tienen actividades académico-científicas, se puede constatar que los horarios y esquemas de trabajo, siguen perpetuando la visión androcéntrica de la ciencia. Un hombre no tiene problemas con horarios, dado que la mujer es en la mayoría de casos, la responsable de las tareas de crianza, de administración del hogar, etcétera.

Lo anterior no es obstáculo para que las mujeres se incluyan en la ciencia, que además tengan éxitos y aportes de suma importancia; sin embargo si es un factor que contribuye al desgaste de la mujer, a un ritmo más lento en la producción y generación de ciencia.

Soportes administrativos e institucionales que apoyan a la mujer científica

Los soportes administrativos e institucionales ubicaron principalmente a los apoyos que las mujeres perciben tanto de la institución en la cual están inmersas, como de las instituciones patrocinadoras de la ciencia, así como los principales obstáculos que ellas observan y viven como mujeres académicas-científicas.

Reconocen que a lo largo del tiempo se han logrado insertar mecanismos que permiten que la mujer que hace ciencia, cuente con un respaldo de tiempo para dedicarse a sus hijos antes y poco tiempo después del nacimiento, así como prórrogas para permanecer en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI).

Si bien lo anterior es un respaldo, carece de ciertos elementos lógicos y contradictorios que perjudican a las mujeres académicas-científicas; esto porque las tareas de crianza sólo comienzan en ese momento, pero continúan a lo largo de la vida.

Ellas consideran la necesidad de diseñar políticas flexibles que permitan el reconocimiento de la producción científica y del trabajo académico sin la exigencia de presencia física de horarios completos (ocho horas) en la institución, que se suman al tiempo que las actividades de campo y de preparación requieren. Esto considerando que incluso social y económicamente las instituciones tienen los mismos horarios de trabajo, lo que quita tiempos y posibilidades para que estas mujeres tengan otros espacios y cubran sus necesidades.

En las cuatro académicas entrevistadas sus horarios comienzan desde las cuatro o cinco de la mañana y terminan entre once y doce de la noche, teniendo que dormir menos para poder atender sus espacios de actividad física y/o para adelantar actividades de crianza y cuidado del hogar.

La maternidad como factor de cambio subjetivo

El ejercicio de la maternidad en las mujeres que hacen ciencia es una realidad que se entrelaza con las dificultades propias que se viven dadas las condiciones y circunstancias actuales de la ciencia desgastada por género y planeada todavía con una visión androcentrista.

A las mujeres científicas entrevistadas se les preguntó sobre los cambios que percibieron en su rendimiento a partir del nacimiento de sus hijos, a lo que ellas respondieron:

E1. "...no, en el momento que nace, no hubo cambios, sino en el momento que crece... cuando él tiene vida propia... antes podía quedarme leyendo toda la tarde, ahora no puedo leer y escribir, **ahora uso la noche...**"

E2. "... no percibí cambios, a lo mejor va uno más lento, **pero siempre tuve que hacer mi casa a un lado de lo del trabajo...** siempre fui cumpliendo, aunque fuera despacio, al día pero siempre cumpliendo"

E3. "...trato de **ser más eficiente en mi tiempo en la universidad**, porque yo sé que llegando a casa tengo mis hijos..."

E4. "...al **principio bajó el rendimiento**, pues por el tiempo que requieres como madre sobre todo el primer año de la lactancia, falta de concentración, con tantas emociones en la cabeza que ocupan parte de tu tiempo, pues se combinaba todo... y sí tuve un déficit en el trabajo pero se recuperó después porque yo creo que las mujeres tenemos esa capacidad..."

Estos cambios que ellas perciben, se convierten en costos y sacrificios, de tiempos, de salidas de atención para su persona que ellas como mujeres académicas-científicas deben cubrir, volviéndose en cierta forma en súper mujeres que administran tiempos, recursos y que realizan cambios en sus vidas para cubrir todas las áreas.

Auto cuidado

En este rubro se abordaron las actividades que las mujeres académicas-científicas llevan a cabo para asegurar su cuidado personal, su visión en torno al ocio, los tiempos y las actividades que disfrutaban de sí y para sí, por último los tiempos de descanso y de sueño; encontrándose que se da una coincidencia en el cuidado personal mediante la alimentación, el ejercicio y espacios de esparcimiento cuando consideran necesitarlo.

En relación al ocio, las académicas lo conciben como una condición específica para las mujeres, que éstas tienen derecho a poder disfrutarlo sobre todo sin culpa, comentan:

E1. "... incluso también los horarios dentro de la familia debieran considerarlo, que yo pueda decir, *no puedo llegar a eso todavía* pero decir, todos los lunes de seis a siete voy a ir a hacerme algo y no cuenten conmigo".

E2. "... pues a lo mejor sí, porque el trabajo no es sólo de mamá o de científica, también por cuestiones culturales a nosotros nos toca el cuidado de la casa... entonces pues sí tengo el derecho al ocio, *yo le digo ahí están tus hijos y yo ahorita vengo...*".

E3. "...sí, *ahora que mis hijos ya están grandes*, son independientes, pues me comunico con ellos, pero ya *puedo plenamente disfrutar más de mi tiempo*, por ejemplo en la investigación...".

E4. "Sí debe ser fundamental, debería haber hamacas aquí en la escuela, yo creo que es un tiempo bien invertido porque te permite hacer un alto, desconectarme... debería estar permitido unos veinte minutos de descanso en el trabajo... *extraño las siestas*".

Todas las académicas si bien se expresan como el ocio sí es una condición específica para la mujer, manifiestan dificultades para llevarlo a cabo, reconocen la doble jornada laboral y además las redes de apoyo para poder disfrutarlo, sin embargo se percibe más como discurso que como una práctica cotidiana.

Conclusiones

En torno a las contradicciones que se presentan para la mujer académica-científica entre la maternidad y el quehacer científico se encontró:

Las representaciones sociales respecto a la identidad de la mujer, entre las distintas generaciones se percibe con claridad entre la mujer-madre tradicional y la mujer-madre-científica. Esto da la pauta para definir sus nuevas cosmovisiones para autodefinirse como mujer moderna y/o como mujer académica-científica que también es madre-esposa.

A su vez, se rescata una historia común de esfuerzos, luchas y contrariedades para llegar a la vida de académica-científica, pues se rompen esquemas sociales e institucionales en el momento en que se decide "ser diferente" y hacer lo que desean. Las mujeres tienen que demostrar sus capacidades para ser científicas, mientras que en los varones no existe tal exigencia.

Lo anterior conlleva a diferentes ritmos y tiempos de acceso a la vida de académica-científica; dado que la mujer madre tiene en su gran mayoría de casos, como prioridad el cuidado de los hijos, lo que a su vez refuerza el constructo social existente de mujer-madre-esposa-cuidadora.

Para una mujer académica, no desaparece la jornada de trabajo en el ámbito privado, ésta tiene que prever estrategias de redes de apoyo para cumplir con el trabajo del hogar y la crianza, como con el trabajo académico.

Como principales conflictos vividos en el ámbito laboral de las mujeres académicas científicas, se encontraron las exigencias institucionales de permanencia y de horario en las universidades, esto

contrapone y carga de mayor tiempo para llevar a cabo la investigación y el trabajo de campo, lo que significa que las mujeres deben cumplir una jornada laboral mayor de ocho horas, quedando desfase para que ellas puedan atender tanto su vida personal como familiar.

Dando secuencia a lo anterior, las mujeres académicas sacrifican tiempo de descanso y de ocio por el cumplimiento de deberes, tanto del hogar como del ámbito académico-científico, lo que puede generar a corto o mediano plazo un desgaste físico y emocional, dado que el ocio aún cuando es concebido como una condición de y para las mujeres, ellas deben buscar espacios de escape.

Por lo que es posible una discrepancia entre los discursos dominantes sobre la equidad e igualdad de la mujer, en relación a los roles de género y la asignación de responsabilidades en el hogar, como en el cuidado de los hijos.

Las exigencias en los ambientes laborales son iguales para hombres y mujeres, por lo que los ascensos quedan con mayor disposición para los primeros; es decir, la mujer colabora desde una subordinación al hombre.

Como propuesta posible, se prevé que al interior de las instituciones y universidades se diseñen políticas de evaluación al cumplimiento de las mujeres académicas con flexibilidad y enfocadas más que a la permanencia, al rendimiento tanto académico como de producción científica, lo que permite que estas mujeres tengan horarios accesibles para atender sus prioridades.

Finalmente hace falta conciliar las políticas públicas en las esferas de la generación de la ciencia, desde la mujer y para la mujer, con relación a las políticas institucionales, que promueven su inclusión, bajo una perspectiva real de equidad y de asignación de tiempos, espacios, recursos y responsabilidades.

Bibliografía

- Eynde, A. (1994). Género y ciencia, ¿terminus contradictories? Un análisis sobre la contribución de las mujeres al desarrollo científico. Ed. Organización de Estados Iberoamericanos. Rev. 6 79-101.
- Mendieta, R. (2014). Desarrollo de las mujeres en la ciencia y la investigación en México: un campo por cultivar. *Agricultura, sociedad y desarrollo*, 12(1), 107-115. Recuperado en 11 de mayo de 2016, de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid:S1879-54722015000100006&Ing=es&ting=es.
- Pacheco, L. (2010). *El sexo de la ciencia*. Universidad Autónoma de Nayarit/Juan Pablo Editores. México.
- Sánchez, A. (1991). La masculinidad en el discurso científico: aspectos epistémico-ideológicos". LUNA, L. (Comp.) *Mujeres y sociedad*. Barcelona PPU: 167-176

CAPÍTULO 13

Estudio comparativo de perspectivas laborales en los estudiantes de ingeniería de la Universidad Politécnica de Guanajuato con la realidad empresarial

Vania García Aquiles y Jennifer Cortes Castañeda
Universidad Politécnica de Guanajuato

Planteamiento del problema

Tradicionalmente hay puestos de trabajo los cuales han sido ocupados por hombres, sin embargo, ha aumentado el número de mujeres que tienen la inquietud de desempeñarse en diferentes áreas, esto genera el cuestionamiento de si existen actualmente las mismas oportunidades laborales sin importar el género para ingresar en las diferentes empresas de la zona; por lo tanto, el objetivo de la investigación es comparar las perspectivas de los estudiantes de las Universidades Politécnicas del estado de Guanajuato con la realidad laboral.

En el estado de Guanajuato existen actualmente cuatro universidades pertenecientes a la red de Universidades Politécnicas: la Universidad Politécnica de Guanajuato, ubicada en el municipio de Cortazar; la Universidad Politécnica de Pénjamo; la Universidad Politécnica de Juventino Rosas; y la Universidad Politécnica del Bicentenario, en el municipio de Silao.

En la Universidad Politécnica de Guanajuato se ofertan siete carreras a nivel licenciatura: Ingeniería Agroindustrial, Ingeniería en Tecnologías de Manufactura, Ingeniería Robótica, Licenciatura en Administración y Gestión de Pequeñas y Medianas Empresas, Ingeniería Automotriz, Ingeniería en Energía e Ingeniería en Logística y transporte.

Este documento describe la primera etapa de una investigación más profunda, en la cual se han considerado únicamente estudiantes de la carrera más demandada en la Universidad Politécnica del estado de Guanajuato, la cual es Ingeniería en Tecnologías de Manufactura.

La pregunta central de la investigación general (considerando todas las Universidades del estado de Guanajuato) es la siguiente: ¿Qué diferencias existen entre las perspectivas laborales de los estudiantes de las Universidades Politécnicas del estado de Guanajuato con la realidad empresarial de la región?

Derivado de esto, el objetivo general de la investigación, integrando las diferentes etapas de la misma, es comparar las perspectivas de los estudiantes de las Universidades Politécnicas del estado de Guanajuato con la realidad laboral. La pregunta central de esta primera etapa de la investigación es: ¿Qué diferencias existen entre las perspectivas laborales de los estudiantes de la Universidad Politécnica de Guanajuato con la realidad empresarial de la zona Laja-Bajío?

Las hipótesis que se plantean en esta primera etapa son las siguientes:

H1 Existen diferencias significativas en las puntuaciones de acuerdo al género del encuestado.

H2 No existen diferencias significativas en las puntuaciones de acuerdo al género del encuestado.

Marco teórico

Los estudios de género han sido mayoritariamente disciplinarios, por el comportamiento de este fenómeno cultural (Cuecuecha Mendoza & Jaime Espinosa, 2015). Es por esto, que un estudio con enfoque de género puede ser aplicado para determinar cuál es la perspectiva laboral de un grupo determinado, en este caso, de los estudiantes de la carrera de Ingeniería en Tecnologías de Manufactura, en relación con las empresas de su área de formación en la Zona Laja- Bajío.

Este documento trata de la primera etapa de una investigación más amplia para identificar las diferencias que existen entre las perspectivas laborales de los estudiantes de las diferentes carreras ofertadas en las Universidades Politécnicas del estado de Guanajuato; dichas perspectivas se compararán con la realidad laboral de las empresas establecidas en Guanajuato.

En esta fase del estudio se presentarán los resultados de una encuesta realizada, que se ha tomado como prueba piloto para validar el instrumento que se utilizará para medir el estudio general.

Los datos que se van a medir a través del instrumento se dividieron en cinco dimensiones. La primera dimensión es la independencia económica; con respecto a este punto, se ve la independencia económica no como la separación del individuo con el núcleo familiar, como comúnmente se cree; sino desde la perspectiva del uso y la toma de decisiones con relación al dinero ganado por el sujeto de estudio. La segunda dimensión es el desarrollo profesional; se considera el desarrollo profesional como parte del crecimiento del individuo que lo lleva a la autosuperación, esto es en base a su plan de vida y al apoyo recibido por parte de una organización en la que labora. La tercera dimensión consiste en los conocimientos y habilidades; se busca conocer si hay diferencia entre los conocimientos y habilidades entre hombres y mujeres de acuerdo a la percepción de los encuestados. La cuarta dimensión es la dinámica familiar, esta dimensión se enfoca a las interacciones que tiene el individuo dentro de su núcleo familiar, los ítems buscaron identificar si los encuestados perciben diferencias en las oportunidades laborales con respecto a su estado civil. Por último, la quinta dimensión corresponde a comportamiento y actitudes; esto resulta importante al ver que existen diferencias entre los roles de actividades de los hombres y mujeres dentro de la sociedad,

por lo que este conjunto de ítems examinaron cuál es la visión de los sujetos de estudio en cuanto a estas diferencias, ya que una de los objetivos que persiguen los estudios de género es cambiar paulatinamente la percepción de los roles y actividades desempeñadas por hombres y mujeres (Cuecuecha y Jaime, 2015).

Es importante conocer la diferenciación existente entre puestos ocupados por hombres y los ocupados por mujeres, pues esto permite identificar si los trabajos se catalogan como puestos femeninos o puestos meramente masculinos, agrupando a mujeres y hombres en diferentes actividades, industrias o niveles dentro de una organización (Grijalva, 2003).

Se puede pensar que la discriminación ocupacional por género es algo que tiene su efecto principal en los ingresos económicos; sin embargo, las mujeres se ven afectadas en sus relaciones sociales en general, pues el ganar salarios más bajos y tener un menor nivel jerárquico en comparación con los hombres, influye de manera negativa en su autoimagen y la forma en que los hombres las ven, alimentando una discriminación por género que se refleja en los diferentes roles que desempeñan las mujeres y los que desempeñan los hombres (Grijalva, 2003).

Se han planteado muchas explicaciones del porqué existen discrepancias en cuanto a los salarios que ganan los individuos del género femenino y el masculino. Una forma de verlo es a través de la teoría del capital humano, la cual afirma que la razón por la cual los hombres tienen mejores salarios y un mayor nivel jerárquico que las mujeres en las organizaciones es porque ellos tienen mayor preparación académica y capacitación, pues a diferencia de las mujeres ellos no planean dejar de trabajar por dedicarse de tiempo completo al cuidado de los hijos. En contraposición, las mujeres se ven empujadas a buscar alternativas de trabajo que les permitan combinar sus actividades con la vida familiar de manera más flexible. Según este punto de vista, las empresas preferirán invertir en el capital humano específico con los hombres, pues son ellos los que a futuro generarán mayor productividad. A su vez, esto genera menor capacitación para las mujeres en el ámbito laboral, pues las empresas no estarán interesadas en invertir en ellas, lo cual les disminuye la posibilidad de adquirir nuevos conocimientos que le permitan un ascenso o movilidad a una empresa con mejores condiciones (Grijalva, 2003).

Otra forma de explicar el fenómeno de la segregación ocupacional por género es a través de la discriminación estadística en donde se plantea que si la media de los empleadores tiene el prejuicio de que las mujeres son menos productivas que los hombres, esto generará que las acciones del empleador se vean influidas por esa idea, y al momento de asignar responsables para las actividades, las que sean de carácter más general serán asignadas a las mujeres y tendrán menos oportunidad de capacitación, y al momento de que el empleador compare los conocimientos entre el sector femenino y el masculino, por consiguiente, el sector masculino estará más preparado y habrá acumulado más capital humano específico, lo que resultará en la afirmación que había hecho en un principio el empleador, de que los hombres son más productivos, y reafirmará dicha idea (Grijalva, 2003).

Se puede ver también la discriminación laboral por género desde un punto de vista social, en donde se afirma que los conocimientos y habilidades que adquieren las mujeres a lo largo de su vida se originan en su desempeño de actividades relacionadas con su rol social como encargadas de las

tareas domésticas y también al cuidado de los hijos, la idea de que las mujeres son las que realizan este tipo de actividades conlleva a que el empleador las relacione con actividades que guarden alguna relación con esa misma naturaleza, por ejemplo, en el caso de puestos de trabajo que implican brindar servicio a otros podemos encontrar diversos puestos ocupados mayormente por mujeres, como es el caso de la docencia, la enfermería y también los puestos de secretarías. También en cuanto a lo social destaca que las mujeres aceptan empleos de menor rango jerárquico y menor salario debido a la idea aprendida de que su salario es complementario al salario de los hombres, a diferencia de los hombres, donde sus salarios se ven como algo básico y esencial para el sostenimiento del hogar (Grijalva, 2003).

Incluso se podría revisar como una variable que influye en la segregación ocupacional por sexo la parte biológica, de acuerdo a esto, los trabajos que exigieran mayor fuerza física, como trabajadores en construcción o cargadores, serían asignados a los hombres (Grijalva, 2003).

Es importante señalar que la discriminación laboral por género también está influida en gran medida a aspiraciones personales, las cuales están fuertemente relacionadas con la motivación; dentro de este elemento las mujeres presentan una mayor tendencia a tener expectativas negativas en cuanto a sus actividades desempeñadas en una organización, esto genera una actitud negativa hacia ellas mismas, la cual es reflejada al grupo dominante, y el grupo dominante concebirá esa autopercepción femenina negativa como cierta, la adoptará como idea y actuará en consecuencia (García, 2006; Hernández, et al., 2010)

Metodología

La investigación general será de tipo correlacional con una metodología mixta, ya que los datos recolectados de carácter cualitativo y cuantitativo generarán una visión más amplia del fenómeno; por un lado, los instrumentos para recabar información de manera cuantitativa que se emplearán serán cuestionarios donde los ítems son enfocados a medir las perspectivas de los estudiantes de las diferentes carreras ofertadas en las Universidades Politécnicas del estado de Guanajuato en cinco diferentes dimensiones; por otro lado, los datos cualitativos con los que se compararán los resultados de los cuestionarios son en base a entrevistas con mujeres que han estudiado una carrera afín y actualmente laboran en alguna empresa de su área de formación, además, se complementarán dichos datos cualitativos con un análisis de los perfiles de ingeniería que se ofertan por parte de las empresas de la zona en bolsas de empleo. La muestra está formada por alumnos que cursan actualmente el último año de su carrera, los cuales ingresaron en el periodo de 2013 al 2014 a su universidad respectiva y por mujeres profesionistas que estén laborando en las empresas dentro de departamentos o áreas que vayan de acuerdo con su formación académica.

La metodología de esta parte del estudio se considera como una investigación de tipo descriptiva, con una metodología cuantitativa que permita identificar las percepciones de los alumnos en esta primera fase de la carrera de Ingeniería en Tecnologías de Manufactura de la Universidad Politécnica de Guanajuato.

Para esta investigación se diseñó un cuestionario para ser aplicado en esta primera parte a los alumnos de la carrera de Ingeniería en tecnologías de manufactura de la Universidad Politécnica de

Guanajuato, el cual se divide en 5 que son:

1. Independencia económica.
2. Desarrollo Profesional.
3. Conocimiento y habilidades.
4. Dinámica familiar.
5. Comportamiento y actitudes.

A través de las cuales se busca determinar cuál es la percepción de estas dimensiones por los sujetos de la investigación, por lo que el cuestionario estaba constituido en un principio por 37 ítems en las para medir las distintas dimensiones, sin embargo, después de la prueba piloto se eliminaron 9 por lo que el cuestionario definitivo quedo conformado por 28 ítems para medir las dimensiones mencionadas, las cuales están diseñados para ser contestados como aseveraciones en donde los encuestados deben de elegir la opción que más se acerque a su percepción, bajo la escala siguiente:

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo.	En desacuerdo.	Ni acuerdo ni en desacuerdo.	De acuerdo.	Muy de acuerdo.

Como datos generales que nos permitirán el análisis de los resultados son el género, carrera que están estudiando, escuela, edad y cuatrimestre que se está cursando, esto con el fin de tener elementos para la aplicación en las universidades que forman parte del universo de la investigación general.

Como universo del presente trabajo se consideró el número total de estudiantes de todas las carreras de la UPG, que están cursando el último año de la carrera por considerar que están más cercanos a integrarse al campo laboral en áreas de su formación académica, es decir, alumnos que estén cursando 7, 8, 9, 10 y 11 cuatrimestre de todas las carreras. Este dato está conformado por 375 alumnos, como lo muestra la siguiente tabla:

Tabla 1. Distribución de los alumnos del último año por carrera.

Carrera	Alumnos
Ingeniería en Tecnologías de Manufactura.	111
Ingeniería Agroindustrial.	60
Licenciatura en Administración y Gestión de Pymes.	107
Ingeniería Robótica.	58
Ingeniería en Energía.	39
Total	190

Para el cálculo de la muestra se aplicó la fórmula del cálculo de la muestra para universos finitos con un grado de 95% de confianza y de error del 5%, dando como resultado una muestra de 190 conformada como a continuación se presenta:

Tabla 2. Distribución de la muestra por carrera.

Carrera	Alumnos
Ingeniería en Tecnologías de Manufactura.	57
Ingeniería Agroindustrial.	30
Licenciatura en Administración y Gestión de Pymes.	53
Ingeniería Robótica.	30
Ingeniería en Energía.	20
Total	190

En esta parte del estudio se aplicó sólo a la carrera de manufactura con una muestra representativa de 57 alumnos, sin embargo, se lograron encuestar a 62 alumnos del último año de carrera.

Resultados

Como parte de los resultados se describe la confiabilidad y validez del instrumento que se determinó utilizando el programa estadístico SPSS, aplicando la prueba de Alfa de Cronbach quedando en .833, lo que indica que el instrumento es confiable y válido para ser aplicado.

Para determinar la normalidad de los datos se utilizó la prueba de Kolmogorov por tener más de 50 cuestionarios aplicados obteniendo un nivel de significancia bilateral es de .312, lo que indica que no existen diferencias entre las varianzas.

Al aplicar prueba de Levene se determina que por ser mayor que 0.05 se acepta la hipótesis alternativa de H_a “No existen diferencias significativas en las puntuaciones de acuerdo al sexo”.

Partiendo de estos resultados, los datos que arrojaron los 62 cuestionarios aplicados, se analizarán en función de cuáles son las percepciones de los encuestados en cada una de las dimensiones sin importar si son hombres o mujeres, así, como algunas de las preguntas más significativas del instrumento que miden de la percepción laboral en los encuestados en dos aspectos primordiales como son el salario y la productividad entre hombres y mujeres.

Los resultados por dimensiones se describen a través de los gráficos obtenidos que muestran la percepción de los encuestados sin distinción de género.

Manifestaciones de discriminación por género

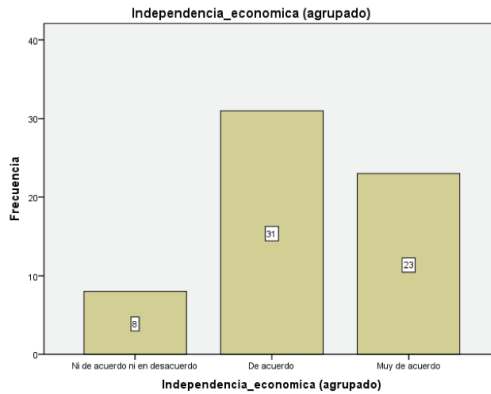
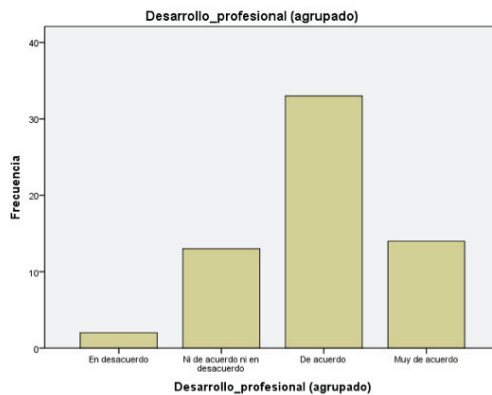


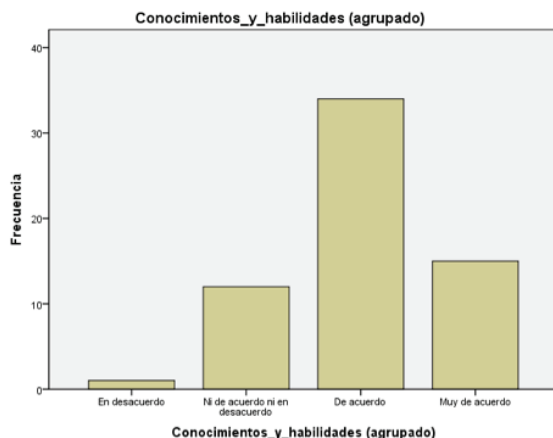
Gráfico 1. Dimensión de Independencia económica.

En este Gráfica 1 el 8% contestó que ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 31% de acuerdo y el 23% muy de acuerdo, por lo tanto, se infiere que los encuestados sí están de acuerdo en lo que significa tener independencia económica ya que 5 de cada 10 están en el rango de acuerdo y muy de acuerdo en las aseveraciones de esta dimensión.



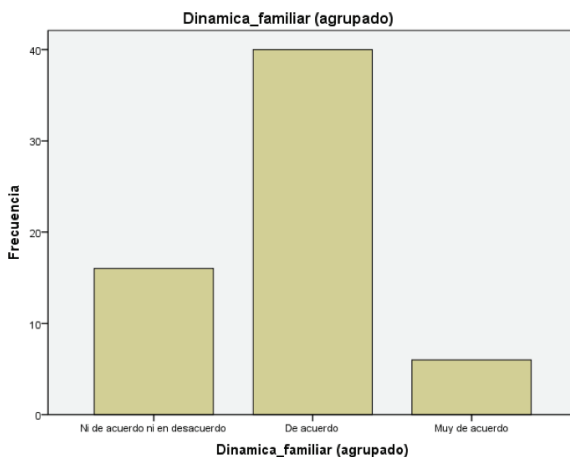
Gráfica 2. Desarrollo profesional.

En la Gráfica 2 los encuestados respondieron de la siguiente forma el 3.2% en desacuerdo, 21% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 53.2% de acuerdo y 22.6% muy de acuerdo. Así se puede inferir que, la percepción de diferencias en cuanto a salarios, jornadas de trabajo y oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas no existe ya que 7 de cada 10 de los encuestados opinan estar de acuerdo y muy de acuerdo en esta dimensión.



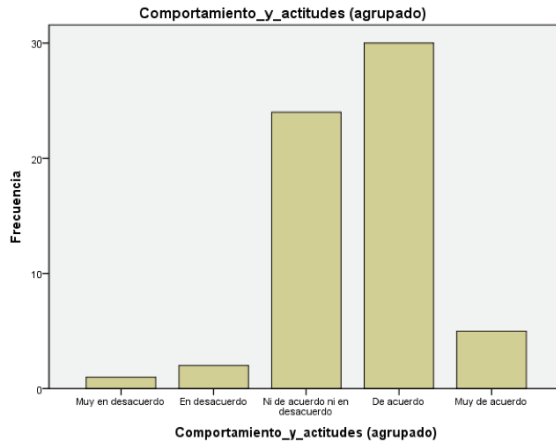
Gráfica 3. Conocimientos y habilidades.

En este gráfico los resultados que se muestran son el 1.6% en desacuerdo, el 19.4% ni de acuerdo no en desacuerdo, 54.8% de acuerdo y 24.2% muy de acuerdo. De esta forma, se infiere que los encuestados opinan que no existen diferencias en los conocimientos y habilidades entre los hombres y las mujeres en el la realización de las actividades laborales, ya que 8 de cada 10 están en el rango de acuerdo y muy de acuerdo.



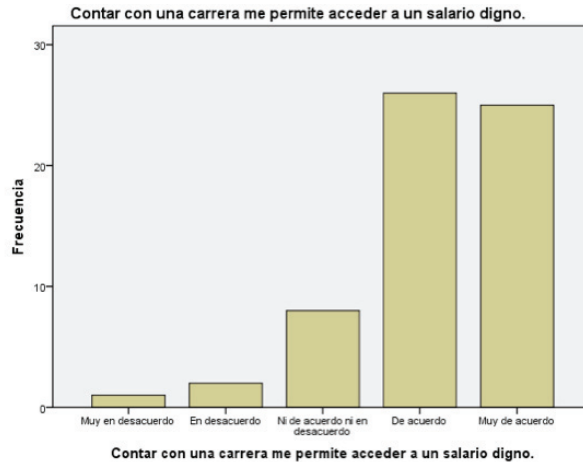
Gráfica 4. Dimensión de Dinámica familiar.

En este gráfico los resultados son el 25.8% ni de acuerdo no en desacuerdo, el 64% de acuerdo y sólo el 9.7% muy de acuerdo, por lo tanto, se infiere que los encuestados consideran en la dimensión de dinámica familiar que no existe diferencias en el aspecto laboral, es decir, la situación de los hijos, estado civil, edad, no marca distinción entre hombre y mujeres que trabajan, ya que 6 de cada 10 opinan estar de acuerdo. Sin embargo 2 de cada 10 manifiestan no estar ni acuerdo un en desacuerdo.



Gráfica 5. Dimensión de Comportamiento y Actitudes.

En este gráfico los resultados son el 1.6% muy de acuerdo, el 3.2% en desacuerdo, el 38.7% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 48.4% de acuerdo y 8.1% muy de acuerdo. Por lo tanto, se infiere que las opiniones de los encuestados se encuentran divididas de una forma significativa ya que 4 de cada 10 no presentan una postura, si no, están indecisos en relación a si existen diferencias en los comportamientos entre hombres y mujeres en el contexto laboral y 5 de cada 10 manifiestan estar de acuerdo. También se consideró importante analizar algunas preguntas que se consideran representativas para determinar el objetivo de este estudio las cuales se explican a continuación.

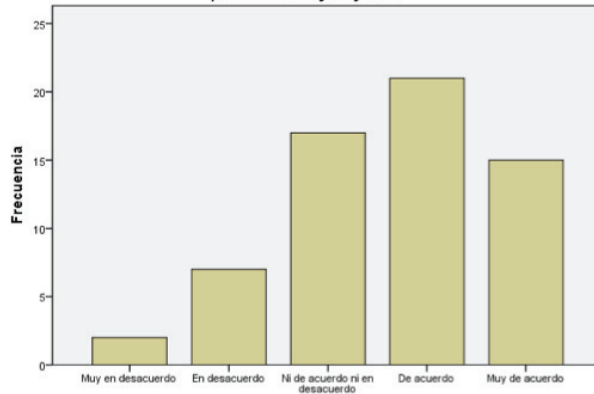


Gráfica 6. Pregunta número 1.

En este gráfico se presenta una de las preguntas que se consideraron como representativas de la dimensión de independencia económica y los resultados son 1.6% muy en desacuerdo, 3.2% en desacuerdo, 12.9% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 41.9% de acuerdo y 40.3 % muy de acuerdo. Por lo tanto se infiere que los alumnos de la ingeniería en manufactura consideran que el tener una

carrera les proporcionará un mejor nivel económico ya que 8 de cada 10 opinan estar de acuerdo.

Los salarios en el área de ingeniería de las empresas de la zona son los mismos para hombres y mujeres.

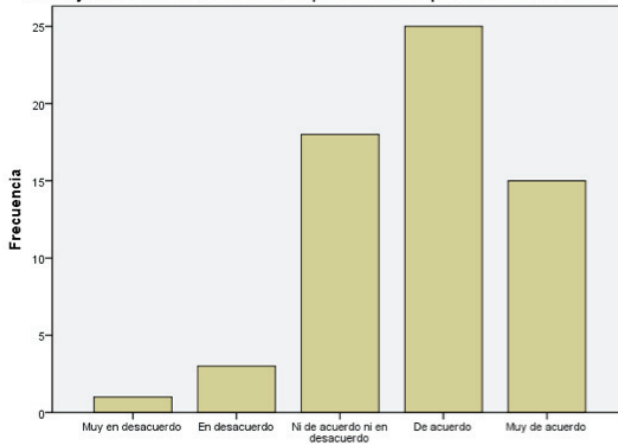


Los salarios en el área de ingeniería de las empresas de la zona son los mismos para hombres y mujeres.

Gráfica 7. Pregunta número 8.

En este gráfico contestaron el 3.2% muy en desacuerdo, 11.3% en desacuerdo, 27.4% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 33.9% de acuerdo y 24.2% muy de acuerdo. Por lo tanto, se infiere que la creencia de los encuestados está dividida ya que el porcentaje de personas indecisas es alto al ser 3 de cada 10, sin embargo, casi 6 de cada 10 están en el rango de acuerdo y muy de acuerdo.

Las mujeres solteras tienen la misma productividad que un hombre soltero.



Las mujeres solteras tienen la misma productividad que un hombre soltero.

Gráfica 8. Pregunta número 25.

En esta pregunta los resultados son 1.6% muy en desacuerdo, 4.8% en desacuerdo, 29% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 40.3% de acuerdo y 24.2% muy en desacuerdo. Así se puede inferir que los alumnos de ingeniería perciben que no existe diferencia entre las mujeres y los hombres solteros

en cuanto la productividad ya que 6 de cada 10 opinan estar de acuerdo.

Una vez analizadas las 5 dimensiones que presenta esta parte del estudio y algunas preguntas significativas, se está en condiciones de enunciar algunas conclusiones de esta primera parte de la investigación.

Conclusiones

Como primera conclusión se establece que será importante ampliar el estudio a todas las carreras de la UPG, para establecer si el pertenecer a una u otra especialidad influye en si existen diferencias de género en cuanto a las dimensiones propuestas.

Como segunda conclusión a la que se llega es que las pequeñas diferencias de percepción entre hombres y mujeres están en la dimensión de dinámica familiar, lo que hace pensar que las condiciones de la familia si pueden afectar en los comportamientos y roles tanto de hombres como mujeres en el ámbito laboral.

Sería interesante comparar si la percepción con otros estudiantes, que no sean ingenieros es diferente en cuanto a los aspectos salariales, jornadas, productividad entre hombres y mujeres en las empresas.

También a lo que se llegó con esta primera parte del estudio, es que sí se perciben diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a comportamientos y roles que estos tienen dentro del contexto empresarial, como uno de los muchos objetivos de los estudios de género, es cambiar paulatinamente la percepción de las diferencias de roles de género, el confirmar que si existen nos lleva a pensar que acciones podemos implementar para reducir poco a poco esta creencia en nuestros estudiantes.

Referencias

- Cuecuecha, M. D. C. D. y Jaime, M. E. (2015). Estudios de género: La perspectiva de las humanidades en México.. Primera ed. Tlaxcala: Universidad Autónoma de Tlaxcala.
- García, R. (2006). Identidad de género y nivel de aspiraciones profesionales en alumnos universitarios.. Revista Mexicana de Psicología, 23(2), pp. 217-224.
- Grijalva, G. (2003). ¿Qué hace cada quién? Perspectivas teóricas y metodológicas para la medición de la segregación ocupacional por sexo., Hermosillo, Sonora: AMET.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. 5a. ed. México, DF: Mc Graw Hill.

CAPÍTULO 14

Vida laboral y vida de mujeres voceadoras

Florina Judith Olivarría Crespo y Ana Karen Castro Hernández
Facultad de Trabajo Social Mazatlán

RESUMEN

Los voceadores, un trabajo también de mujeres. Un voceador es un trabajador que transita por las calles de la ciudad llevando la noticia. En cada mujer se narra una historia diferente, pero el motivo es el mismo: hacer bien su trabajo y obtener una ganancia con la que se mantienen y son el sustento de su familia. Su labor la realizan en las plazas, parques, esquinas, semáforos o en las calles, estas personas dejan su casa desde temprano, no importando las inclemencias del tiempo, lo que no es impedimento para llevar a cabo su trabajo. Este artículo abarca dos partes: la primera es la descripción del espacio geográfico donde trabajan en la venta del periódico las mujeres voceadoras: los cruceros, donde hay semáforos. La segunda es conocer el perfil de las mujeres que laboran en esta actividad. Cuál es su dinámica laboral con su vida familiar, los obstáculos que se les presentan como mujeres: madres de familia, jefas del hogar, cuidadoras, etcétera.

Desarrollo

Antecedentes de mujeres en el desempeño de voceadoras de periódico.

En 1722 se distribuyen las primeras gacetas de la época colonial, siendo el deber de los voceadores de divulgar el pensamiento y reflexión de hombres y mujeres. Pero no es hasta enero de 1922 cuando los voceadores se agremian en la Unión de Expedidores y voceadores de periódicos de México, que comprenden el área del D.F y zona conurbada. Siendo estos reconocidos como “el hermano mayor” de los voceadores de toda la república mexicana.

Su importancia dentro de este gigantesco mercado es trascendental, pues sin ellos no se podría enlazar la enorme cadena humana que le da vida, ni llegar al objetivo final y común de todos los que brindan su esfuerzo: el lector. Son el último eslabón tal vez el más pequeño pero el más importante (México desconocido, 2001).

Las voceadoras permanecen activas casi 19 horas al día, son mujeres que se mueven con agilidad, cargan y descargan paquetes, amarran bultos, cuentan, empalman, venden, gritan, su energía es tal

que al recorrer las calles te sorprenderán con una hermosa sonrisa.

Pertencen a la escena de riesgo de las grandes ciudades, aprendieron a manejarse por las calles y son dueñas de la línea divisoria del carril de los cruceros más transitados y por ende más peligrosos. Se ganan la vida entre conductores intolerantes, apresurados y siempre retrasados. Son más de 150 mil familias que se mantienen de esta actividad.

Otro caso es el de Doña Chayito, símbolo del atletismo mexicano gracias a sus 104 triunfos incluyendo 31 medallas internacionales, ganando así el apodo de “La abuela más veloz de México”. Doña Chayito era vendedora de diarios, voceadora como se dice en el suelo azteca, madre de dos hijas, quince nietos, treinta bisnietos y diez tataranietos que la acompañaron a la audiencia del 13 de septiembre del 2001 en que fue recibida por el entonces presidente del país, Vicente Fox, cuyo gobierno le otorgó una beca mensual de trescientos dólares. Chayito, era una mujer delgada de no más de un metro sesenta de altura, entrenaba en forma sistemática, pero sin dejar su trabajo de voceadora en las calles de la capital mexicana donde repartía diarios, muchos de los cuales la tuvieron como protagonista de sus suplementos deportivos (deportanuta, 2009). Doña Chayito falleció a la edad de 98 años, causa de una afección cardiaca el pasado 30 de enero del 2009.

Marcela N., alias la Lagartija, quien fue la primera voceadora del estado de Tlaxcala de la cual el ayuntamiento decidió montar una escultura en la Plaza de la Constitución en honor a la voceadora. Mujer de personalidad pintoresca y “espíritu fabril de hormiga”, transitaba por las calles de la capital en la década de los sesenta y ochenta, ejerciendo el oficio de voceadora teniendo como atributo el ser honesta y trabajadora, vendiendo así el único periódico local. Su vida pasada siempre fue un misterio al igual que su muerte. Quienes evocan su recuerdo coinciden en que era una persona delgada y chaparrita, ya medio encorvada, tenía cara redonda y si la observabas detenidamente podrías notar que no había un trocito de piel que no tuviera una arruga, andando siempre con faldas largas.

La escultura es resultado del trabajo fotográfico de Aarón Amaro, tras sus intentos de hacerle una sesión de fotos, de la cual se aprecia una viejecita que vestía una bata de color rosa, encima de un suéter y más abajo un vestido; también luce un sombrero de paja en donde su ala está volteada hacia arriba, lo que nos permite apreciar un rostro pequeño. Su rostro da la impresión de que su dueña está cansada o de haber sufrido una parálisis facial. La mano izquierda de nuestro personaje sostiene un periódico que sin duda alguna no es de la empresa editorial para la que trabajó como voceadora la mayor parte de su vida (Ramírez, 2009).

El Objetivo general de la investigación son las narrativas de las mujeres voceadoras en torno al trabajo que desempeñan a la violencia de género que viven en los cruceros de semáforos del municipio de Mazatlán. La identificación y localización de los cruceros donde operan las mujeres voceadoras y la descripción del espacio público o el área geográfica donde trabajan y transitan las mujeres voceadoras en la venta del periódico.

La justificación del estudio es a partir del alto índice mujeres voceadoras que trabajan en el espacio público urbano. Un voceadora es un trabajadora que transita por la calles de la ciudad llevando la noticia. En cada mujer se narra una historia diferente, pero el motivo es el mismo: desempeñar su

trabajo y obtener una ganancia con la que se mantienen y son el sustento de su familia. Su labor la realizan en las plazas, parques, esquinas, semáforos o en las calles, estas personas dejan su casa desde temprano, no importando las inclemencias del tiempo, lo que no es impedimento para llevar a cabo su trabajo.

Para el abordaje teórico se toman de base tres categorías de estudio: género, familia y espacio público urbano. Se aborda bajo la perspectiva de la categoría de género, como categoría de análisis para hablar de trabajo que realizan las mujeres en los cruceros de semáforo, siendo estos los contextos laborales en donde ellas se desempeñan.

Olivarria, González & Rentería definen Género como una construcción social que señala roles diferenciados para los sexos que tienen una condición histórica y cultural. Que dan por tanto comportamientos diferentes, tanto en el ámbito privado como en el público. Lo privado se da dentro de lo doméstico y lo público en la calle (Olivarria, et al., 2015).

Por otro se incluye la categoría de familia la cual el <<Programa de acción>> de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo señalan: La familia es la unidad básica de la sociedad. El proceso de rápido cambio demográfico y socioeconómico ha influido en las modalidades de formación de las familias y en la vida familiar y ha provocado cambios considerables en la composición y a estructura de las familias. Las ideas tradicionales de las funciones domésticas y de los progenitores no reflejan las realidades y las aspiraciones actuales, pues son cada vez más las mujeres que en todo el mundo ocupan remunerados fuera de su casa (Pardo, 2013). Esto nos muestra como el sistema y los cambios dentro de las estructuras familiares, ha originado el desplazamiento de las mujeres a los sectores laborales dentro de los cruceros de semáforo. Además se incorpora la categoría de espacio público urbano la cual está definida por Ortiz (2009) como el elemento central de la integración, ya que hace referencia a los lugares que no son privados, sino abiertos, accesibles a todas las personas y que no requieren de ningún requisito de ingreso, como pudiera ser un pago o membresía para poder hacer uso de ello, algunos de estos lugares son los parques, las calles y las plazas (Ortiz, 2009).

Por otro lado Olivarria, Gonzales y Rentería (2013) nos comentan que los espacios públicos se usan como “espacio de trabajo”: una calle, un parque, una plaza, la acera misma, donde las economías informales se viven como sustento de un amplio sector de la población, con todo lo que ello implica. El enfoque metodológico de la investigación es cualitativo bajo una perspectiva etnográfica. Este enfoque pone énfasis en las interpretaciones del individuo, como una forma de explicar el sentido de su vida (Criado, 1997).

Se realiza la Observación directa y la descripción etnográfica. Seleccionando el crucero de semáforo de forma intencional de acuerdo al objeto de estudio en las mujeres voceadoras. Se observó el cruce, las calles, avenidas, negocios comerciales, áreas verdes, y otros espacios públicos de confluencia social. Se hizo uso de la fotografía para registrar las evidencias que dan cuenta del problema de estudio.

Uno de los recursos privilegiados para llevar a cabo la descripción es la observación. Observar es más que ver. Observar es entender lo que se mira dentro del contexto en el que tiene lugar,

identificando a las personas involucradas en producir y reproducir, crear y recrear, inventar y transmitir el sentido cultural de aquello que experimentan. En esa línea, observa supone identificar el conjunto de interrelaciones de distintos orden a partir de las cuales se puede afirmar la existencia, como realidad vivida por los sujetos, de aquellos que tanto desde el punto de vista teórico como empírico se propone como puerta de acceso al conocimiento de una situación cultural dada.

La antropología feminista ha elegido como una de esas puertas de acceso la afirmación de que la experiencia de las mujeres es notable y valiosa. Esta aseveración, que en la actualidad puede resultar casi banal, significó un profundo trastocamiento de los ordenamientos de género al interior de la disciplina, pues introdujo el debate respecto de quienes poseen el privilegio epistemológico para revelar de manera pertinente dicha experiencia, tema que mencione con anterioridad. Interesa plantear otra de las aristas de ese debate: la correspondiente a la subjetividad como características de una forma particular de observar.

Desde la perspectiva hermenéutica y simbólica, se afirmó, desde tiempo atrás, que la subjetividad de quienes investigaron está presente en la selección de los temas y abordaje metodológicos con lo que se produce el proceso de indagación académica. En el terreno de la etnografía feminista, esto se manifiesta a menudo en la explicación, por parte de las autoras, de la empatía que lograron establecer durante en trabajo de campo con mujeres cuyas experiencias tuvieron resonancia en ellas, así como las dificultades de comprensión –que condujeron incluso al rechazo- respeto de aquellas situaciones para las cuales la etnógrafa no contaba con referentes previos, o simplemente no podía aceptar por sus propios (pre)juicios.

Las mujeres con quienes se hace la investigación también enfrentan (auto)cuestionamientos semejantes, que no pocas veces se resuelven con la fórmula del extrañamiento, esto es, de la afirmación, mutua de que sus culturas de pertenencia son distintas y, por lo tanto, puede ser cognoscibles pero no necesariamente compartidas o aceptadas. Siendo así, la intersubjetividad, practicada a través del dialogo constante en el que se comparten distintos puntos de vista respecto de una misma observación, se erige en el disque para desviar los posibles sesgos que la etnógrafa puede introducir al no confrontar sus observaciones con otros referentes.

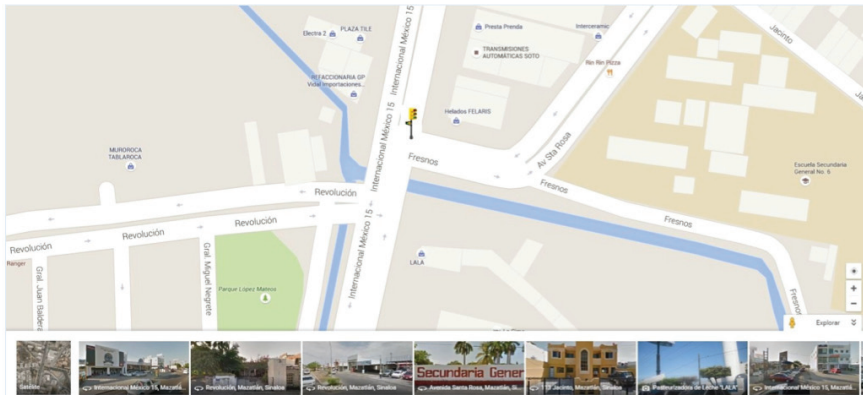
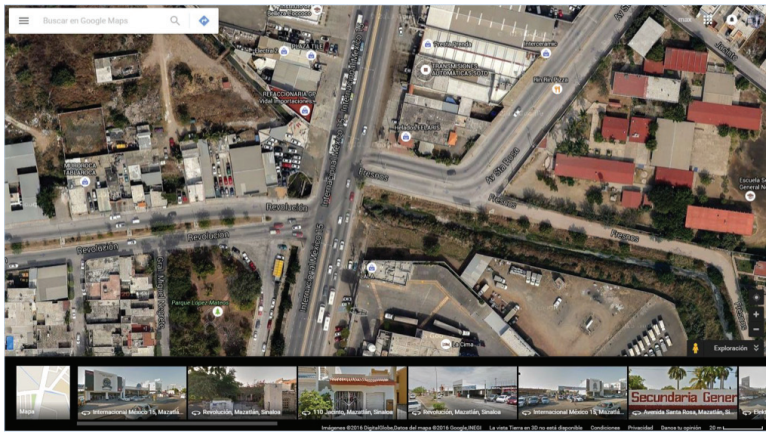
Lo anterior vincula, además, con la constancia de que la observación involucra una mirada intencional que busca respuesta a preguntas formuladas desde el plano conceptual. Esa dirección, las observaciones que privilegian las acciones de las mujeres han mostrado múltiples facetas de la vida cotidiana que habían sido ignoradas por otras formas de hacer etnografía centrada en temas e informantes y no en sujetas de género (Moreno, 2016).

El sentido más inmediato de la etnografía feminista es ofrecer una descripción debeladora y reveladora de las orientaciones y los sesgos de género identificable, en una observable, con la finalidad, describir se convierte en el ejercicio de desentrañar el conjunto de interrelaciones que le dan sentido y dotan de significación a lo observado, y la manera de expresarlo es construyendo una narrativa que abra las posibilidades de consentir, con quienes describen, en la interpretación que expone de aquello que quiere mostrar, o disentir de esa interpretación, encontrando otro sentido y otra forma de interpretar los mismos elementos.

Por lo anterior, describir es, en buena medida, identificar, de construir y elaborar interpretaciones que, en la búsqueda de sentido, apelan algunos de los procedimientos centrales de la epistemología y de la metodología feminista: la visibilizarían, la desnaturalización y la historización. La descripción feminista es conceptual, reconstructiva, interrogadora de múltiples interconexiones implícitas que reflejan y reproducen órdenes de género. Lo que se observa y lo que se describe es, a final de cuentas, una organización social de género a través de las experiencias diferenciadas de mujeres y hombres particulares (Moreno, 2016).

Descripción etnográfica del contexto

Los cruceos de semáforo están ubicado entre las principales avenidas de la ciudad siendo el punto de observación: la empresa Leche Lala.



Cruce Lala. Intersección vial se encuentra ubicada al costado de la empresa, conformada por (4) semáforos, en el cual nos situaremos el semáforo de la calle Fresnos. Se observa que esta calle esta pavimentada y se encuentra en buenas condiciones. La calle Fresnos interseca el final de la Av. Santa rosa la misma que presenta flujo vehicular debido al tiempo que tarda el semáforo en cambiar a consecuencia del personal de tránsito, por lo que es concurrido por autos, bicicletas, motocicletas

y peatones de las colonias (Villas del Jaraco, Bahías de Mazatlán, Residencial Flamingos, Jabalíes y Olivos). La calle Fresnos es transitada por camiones urbanos como lo son Morelos y Lomas del Ébano.

Se observó el tránsito de estudiantes de la escuela secundaria Federal #6 y CBTIS 51, de empleados de empresa la leche Lala, y personas que llegan a tomar camión. A falta de la existencia de una línea de paso peatonal y puente, los ciudadanos tienen que atravesar las calles caminando.

Se observó un canal entre la calle fresnos y la empresa Leche Lala, el cual presenta maleza, y que comunica a la avenida revolución por debajo de la avenida internacional. La avenida Revolución cuenta con pavimentación y banquetas en buen estado, además se localiza un camellón conformado de áreas verdes que divide las colonias López Mateos y Sánchez Celis, aunado a esto cuenta con alumbrado público y locales comerciales de automóviles. En esta avenida transita el camión urbano “Francisco Villa”.

La avenida internacional México 15 cuenta con un camellón de cemento en mal estado. Se observan locales comerciales. En cada lado de la calle se encuentra una parada de camión hecha de aluminio con tejaban de plástico. Esta avenida es transitada por los camiones urbanos Cocos Juárez, Dorados, Prados del Sol, Federal #3 y Sirena.



Entrevistada 1

Mujer voceadora ubicada en cruce 01.

Datos de identidad. Edad 46 años. Escolaridad primaria. Familia conformada por cuatro miembros. Jefa de familia. Narra que empezó a trabajar en la venta de periódico en el año 2005, motivada por la necesidad económica, puesto que en ese tiempo tenía una hija bebe y dos hijos en la primaria y secundaria los cuales tenía que alimentar. Inicia su actividad laboral a las 5:00 a.m. y finaliza a las 11:00 a.m. trabajando así toda la semana de lunes a sábados, teniendo como día de descanso el domingo. Nos comenta que una voceadora gana por día el salario mínimo que asciende a \$60.00 más comisión por venta de periódico, lo cual le es favorable. Para realizar su venta de periódico camina entre medio del carril, recorriendo la calle Fresnos y Av. Santa Rosa hasta llegar al Oxxo.

Por otro lado el monitoreo que realiza el oficial de tránsito al semáforo no le beneficia porque pierde la venta, puesto que pasan los carros y las personas sólo le dicen adiós, porque van a sus trabajos.

Narra que creció alejada de su madre y criada por su padre, el cual la trasladó a la Ciudad de México dejándola al cuidado de sus tías. Empezó a trabajar a la edad de 7 años. Casándose a los 19 años con la creencia que no volvería a trabajar, de lo cual tiempo después se dio cuenta que era una mentira, puesto que cuando su esposo no tenía trabajo ella tenía que ayudarlo. Debido a los celos de su esposo decidió dejarlo por lo que se quedó sola con tres hijos. Han pasado más de ocho años después de que se separó de su marido, el cual aún le pide que vuelvan a formar una familia, a lo que ella se rehúsa. De compleción delgada con tez morena, lleva cabello suelto a la altura del hombro color castaño, su vestimenta de hoy, es de pantalón azul marino, playera rosa, y un mandil amarillo con el logotipo de la empresa de periódico, además porta un par de tenis color blanco con rosa, trayendo como accesorios una gorra azul, auriculares y una pluma que pende de su oreja.

En cuanto a su vida como mujer jefa de hogar y el trabajo que desempeña dice:

“Es una vida de lucha y de sufrimiento porque cuando se es madre soltera se sufre, es muy bonito ver como educas a tus hijos que no se conviertan en adictos, he sido buena madre y padre, porque ellos mismos dicen que si no los hubiera traído a raya no saben que hubiera sido de ellos”.

Conclusiones

El tema de las mujeres voceadoras, es un tema de frontera y no porque sea nuevo el hecho de presenciar en el escenario del espacio público a las mujeres. Aunque existe poca información al respecto, las mujeres han estado ahí, desde surge esta actividad laboral. Las mujeres han estado invisibilizadas por el hecho de serlo. Sin embargo en la actualidad su irrupción obedece en gran medida a la situación económica baja. Exponer su vida significa dejar de ser invisibles, ser invisibles para señalar su condición de mujer en su roles tradicionales: madre-esposas, nuevos roles: jefas de familia. En un doble rol que las lleva a crear nuevas identidades en las mujeres.

Bibliografía

- Americas Quarterly (2013). Americasquarterly.org. [En línea] Available at: <http://www.americasquarterly.org/content/la-historia-de-una-mujer-valiente-0>
- Deportanuta, E. (2009). Murió la abuela más veloz de la historia de México. El deportanuta.
- Jordi, B. (2009). El espacio público urbano como generador de la integración social en los vecindarios roma y condesa de la Ciudad de México. En: El espacio urbano como generador de la integración social. México D.F.: s.n., p. 40.
- México desconocido (2001). Voceadores, trabajo que ennoblece (Distrito federal). México desconocido, p. 289.
- Moreno, A. M. B. (2016). Violencia hacia las mujeres en el espacio urbano y la seguridad ciudadana. México.
- Olivarria, C. F., González, M. M. & Renteria, L. L. (2015). Equidad de género: Análisis y actualidades. Obregon: Instituto Tecnológico de Sonora, pp. 44-57.
- Ortiz Guitart. (2009). El espacio público urbano como generador de la integración social en los vecindarios roma y condesa de la Ciudad de México. En: El espacio urbano como generador de la integración social. Mexico: s.n., p. 39.
- Pardo, B. M. G. (2013). La familia: un enfoque en el contexto actual. En: Familia, violencia y cultura. Una visión desde trabajo social. México: Once Ríos editores, pp. 17-50.

CAPÍTULO 15

Visibilizando a las mujeres tlaxcaltecas en el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT): itinerarios y experiencia en Canadá

Edith Mendieta Mendieta

Universidad Autónoma de Tlaxcala

Introducción

El presente documento analiza los itinerarios y las experiencias de las mujeres de San Antonio Atotonilco, que migran de manera legal hacia Canadá a través del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá (PTAT)¹. Dicho Programa comenzó en 1974 como resultado del acuerdo bilateral entre el gobierno mexicano y el canadiense a través de un Memorándum de Entendimiento, en el que se establecieron los términos en los cuales se daría la contratación de jornaleros para acceder temporalmente al mercado de trabajo de Canadá, en actividades fundamentalmente de la agroindustria. El análisis se centra en desentrañar los itinerarios descritos entre el lugar de origen y el arribo a Canadá, entendiendo por tal al camino seguido por la trabajadora en sus recorrido hasta llegar al lugar destino migratorio, en él se contemplan citas para lograr integrarse al Programa, sitios claves, descansos y, eventualmente, accidentes que pueden llegar a suceder durante la travesía.

En la reconstrucción de los itinerarios de las trabajadoras se toma el estado civil como eje de referencia clave para distinguir entre las mujeres solteras que siguen activas como trabajadoras agrícolas temporales y a las que viven actualmente en unión libre y que ya no participan en dicho programa; a éstas últimas las llamaremos “jubiladas o inactivas”. Sin embargo, cabe señalar que todas estas mujeres en su primer viaje de trabajo a Canadá migraron siendo solteras, sólo dos de ellas decidieron ya no regresar, debido a que establecieron segundas nupcias en su comunidad de origen. En las narrativas de estas mujeres se aprecian factores compartidos que modelan la experiencia migratoria, la salida de la comunidad, la baja escolaridad, el estado civil y la condición de ser jefas de familia que las define. Pero también encontramos peculiaridades tanto en las mujeres casadas como en las solteras al considerar sus trayectorias laborales; algunas han acumulado más viajes lo

¹ En Canadá, el PTAT se le conoce como C/MSAWP (Caribbean/México Seasonal Agricultural Workers Program).

cual las hace expertas en las actividades que realizan en las granjas o los viveros; otras, han trabajado en distintas provincias de Canadá, otras más sólo han trabajado en viveros o les ha tocado estar en ambos lugares, pero en distintas temporadas.

Las mujeres en los procesos migratorios

Los estudios sobre migración femenina y sus efectos en la vida de las mujeres son relativamente recientes. Durante mucho tiempo se consideró que únicamente los hombres jóvenes migraban y que sólo algunas mujeres lo hacían como integrantes de una unidad familiar en calidad de acompañantes de sus esposos o de sus padres. Sin embargo, es necesario analizar la migración femenina como un fenómeno social diferente de la movilidad de los hombres, el género interviene de manera decisiva interactuando con otros factores en la selectividad de la migración.

Ariza (2000) y Hondagneu-Sotelo (2007) identifica tres momentos relevantes en el desarrollo que han seguido los estudios sobre la migración femenina, que corresponden a las décadas de los años setenta, ochenta y noventa. El primer periodo de los estudios académicos sobre migración femenina dio comienzo a principios de los setentas a inicio de los ochentas, el interés principal se centraba en las mujeres migrantes como trabajadoras, es decir, su inserción en los mercados de trabajo. Ariza (2000), refiere que el telón de fondo de estas investigaciones eran las transformaciones económicas. Las perspectivas teóricas empleadas fueron las de: Boserup (1970) sobre la problemática general de la mujer y el desarrollo, y de Thadani y Todaro (1978) sobre migración femenina, desde una perspectiva neoclásica. Ambos enfoques consideraban al movimiento poblacional femenino como respuesta a los cambios económicos macroestructurales, como la nueva división social del trabajo generada por la globalización, la segregación del mercado laboral por sexo, las crisis económicas de diferentes países. En este marco se ha descubierto que la vulnerabilidad económica impulsa a las mujeres a aceptar empleos de menor prestigio y salarios en comparación con los que obtienen los hombres, si bien realizan labores muy semejantes. El segundo periodo, corresponde a la década de los ochenta y hasta principios de los noventa, se elaboraron síntesis del conocimiento existente hasta entonces. El análisis sobre la relación entre migración y mercados de trabajo hizo más complejo y se incorporaron nuevos temas. No se trataba ahora de analizar sólo la inserción diferencial de las mujeres en los mercados de trabajo, sino de sacar a relucir cómo el género contribuye a la gestación de la desigualdad en la esfera social. El análisis de las estrategias de los migrantes y de la relación entre migración y unidad doméstica son parte de los temas que cobran creciente importancia. Al ubicar la unidad doméstica como mediadora entre la migración y los individuos, se ha hecho posible visibilizar a las mujeres.

Finalmente, la década de los noventa constituye el periodo de apertura y enriquecimiento de la perspectiva analítica, sobre la migración femenina; reconocible por lo menos en tres aspectos: 1) en el plano metodológico se hacen esfuerzo interdisciplinarios por alcanzar una comprensión de la migración como proceso en el que el género es un principio estructurante; 2) temáticamente asistimos a una diversificación de las áreas de investigación, en virtud de la cual el foco de análisis ya no es preponderantemente la migración y los mercados de trabajo, sino el carácter procesual de la migración en su vinculación dinámica con otras variables sociodemográficas; 3) por último, en el plano de la estrategia analítica, se constata el interés por destacar la heterogeneidad de los procesos migratorios antes que su generalidad.

Estas estrategias persiguen el doble objetivo de despejar las falsas concepciones hasta hace poco prevalecientes, y ampliar las perspectivas analíticas. Así, los esquemas de incorporación laboral, la globalización, las prácticas y valores religiosos, los negocios de enclave étnico, la ciudadanía, la sexualidad y la identidad étnica son cuestionados con el propósito de revelar cómo se incorpora el género en las estructuras políticas y económicas de tipo institucional y en una miríada de operaciones cotidianas. El mayor desafío de los estudios de género y migración en la actualidad es comprender mejor de qué manera el género articula muchas de las prácticas, creencias e instituciones de los inmigrantes (Hondagneu-Sotelo, 2007).

Metodología

Para acercarnos a la realidad que viven las mujeres en contextos de desplazamiento esta investigación adopta un método cualitativo, con la intención de explicar los factores que subyacen a la migración y describir las características de este flujo migratorio entre México y Canadá, específicamente en el contexto de origen de las mujeres. Asimismo, la perspectiva adoptada me permitió comprender sus motivos, sus condiciones de vida e indagar en la subjetividad de las mujeres migrantes, acercarme a sus experiencias antes y después de partir a Canadá pero, sobre todo, las negociaciones que hicieron con sus familias y con los agentes que opera el Programa.

El trabajo de campo se llevó a cabo en dos etapas. La primera se realizó entre los meses de marzo a octubre de 2011; ésta consistió en visitar las oficinas del SNET y recabar información sobre el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá en el estado de Tlaxcala, a través de entrevistas abiertas a los responsables. Asimismo, se recorrió la comunidad ejidal de San Antonio Atotonilco en varias ocasiones para conocer el entorno de vida de las mujeres y sus hogares, de igual forma se realizaron entrevistas abiertas a informantes claves como al Presidente de Comunidad, al Comisario Ejidal, a los prestadores de los servicios de salud y a hombres y mujeres de la misma comunidad migrantes y no migrantes.

En la segunda etapa del trabajo de campo se realizaron las entrevistas a profundidad a cinco mujeres que están insertas en este flujo migratorio transnacional en el marco del PTAT entre los meses de febrero a agosto de 2012. Para ello, aplique la técnica llamada “bola de nieve²”, la cual me permitió acceder a las mujeres migrantes que cumplían con las características requeridas para el estudio: haber viajado mínimo una vez a Canadá y que fueran originarias de San Antonio Atotonilco, ya que dicha comunidad es la que más trabajadores y trabajadoras aporta al PTAT. De acuerdo con la disposición de las mujeres, solicité que me concedieran una entrevista para profundizar sobre los temas de mayor interés para la investigación, sobre todo conocer de forma detallada las percepciones y vivencias de las mujeres como trabajadoras agrícolas. Todas las entrevistas las realicé personalmente en las propias viviendas de las participantes para crear un ambiente de confianza y establecer un contacto personalizado con cada una de ellas, con el fin de facilitar la comunicación y lograr que respondieran de forma amplia y veraz las preguntas planteadas.

Escenario de la investigación

Tlaxcala es el estado más pequeño de México. Ubicado cerca de la capital de la República Mexicana

² La técnica de la bola de nieve consiste en ubicar una primera informante y a partir de ella contactar a otras personas que estén de acuerdo en relatar sus experiencias por medio de una entrevista.

y ha sido considerado desde la época de la colonia una de las principales vías de acceso al valle central desde las costas del Golfo (Rendón, 1996). Actualmente Tlaxcala está integrado por 60 municipios, con 1,245 localidades y alberga a 1 169 936 habitantes de las cuales 604 mil 161 son mujeres y 565 mil 775 hombres, cifra que representa el 1 por ciento de la población nacional que es de 112 millones 336 mil 538 personas (INEGI Censo de Población y Vivienda, 2010). La comunidad seleccionada muestra la migración de las mujeres hacia varios destinos de Canadá. A continuación se presenta el escenario de la comunidad donde se desarrolló la investigación.

San Antonio Atotonilco

Es una comunidad ejidal del Municipio Ixtacuixtla de Mariano Matamoros, ubicado al noroeste de la región centro-sur del estado de Tlaxcala en las inmediaciones de San Martín Texmelucan, Puebla (González Romo, 2008). Situada en relieves accidentados, semiplanos, planos y elevaciones de 700 metros de altura; entre ellos destacan el cerro de San Bernardino, el Resbalón, del Atorón, el Colmenero, la Aguja, las Peñas y Pipillola; el arroyo de Atotonilco atraviesa el poblado.

Ixtacuixtla está conformado por 62 localidades³ aproximadamente, que corresponden a los distintos orígenes de asentamiento. Únicamente nueve de esas localidades son agrupaciones importantes de población: La Trinidad Tenexyecac: 2,755; San Antonio Tizostoc: 1,922; San Diego Xocoyucan: 3,225; San Gabriel Popocatlá: 1,128; Santa Cruz el Porvenir: 1, 227; Santa Inés Tecuexcomac: 2,683; Santa Justina Ecatepec: 4,194; Villa Mariano Matamoros: 6, 329 y San Antonio Atotonilco con 3,655 habitantes de los cuales 1787 son hombres y 1868 son mujeres. Las demás localidades son comunidades pequeñas, colonias y rancherías que van desde menos de 500 hasta de 10 habitantes (INEGI: Censo de Población y Vivienda, 2010).

La principal actividad de los pobladores de la comunidad es la agricultura, sin embargo, es importante destacar también que las personas de Atotonilco que no poseen tierras de cultivo se dedican al trabajo de la albañilería: se desplazan a trabajar a San Martín Texmelucan, Hidalgo y al Distrito Federal; y cuando no tienen opciones laborales se van de indocumentados a los Estados Unidos o de manera temporal y legal a Canadá a la agroindustria. Por su parte, las mujeres se emplean como trabajadoras domésticas o se van los martes a trabajar con los comerciantes del tianguis de ropa en San Martín Texmelucan, Puebla. En el caso de las mujeres que viajan a Canadá, cuando no es temporada migratoria se dedican a las labores domésticas y a la atención de sus hijos o en su caso también se emplean atendiendo pequeñas tiendas.

Participación de las mujeres dentro del Programa

La participación de las mujeres en el programa canadiense no es mera casualidad, sino más bien se debe al deterioro en los niveles de vida a consecuencia de la recesión económica de la década de los ochenta. Las mujeres en esa época se integraron a diferentes actividades económicas entre ellas la agrícola (García y Oliveira, 1994). En este horizonte, en 1989 se integraron las primera 37 trabajadoras agrícolas al PTAT y del mismo modo que los hombres año con año se ha ido incrementando su participación, para el 2011 se registran más de 600 mujeres en el programa. De acuerdo al análisis realizado por Becerril (2003: 6) en el 2002 acerca de la participación de las

³ La falta de precisión en el número de localidades se debe a discrepancia entre las fuentes de información (Censos de Población, Mapas, información de la Presidencia Municipal).

mujeres en el PTAT “de las primeras 37 mujeres empleadas en 1989, se pasó a un promedio de 70 trabajadoras por año durante el período de 1990 a 1993. En 1994 hubo una baja con 48 trabajadoras, pero se registró un repunte entre 1995 y 1997 con el empleo de 60 mujeres en promedio. Conforme a esta tendencia, en 1998 se dio el mayor incremento (de más del 200%) con 145 trabajadoras. La mayor cantidad de trabajadoras agrícolas fue registrada en 2001 con 369 mujeres”. Si bien para el año 2002 hubo una baja con 344 trabajadoras, para el año 2007 la tendencia fue a la alza con 563 y se ha mantenido en aumento hasta el 2009 con 620 mujeres. La mayoría de las mujeres trabajan en las provincias de Ontario, Quebec y Alberta⁴.

El sector donde habitualmente trabajan las mujeres es la pizca de la fresa. Los empleadores canadienses reconocen las habilidades de las trabajadoras para trabajar en otros sectores como en el empaque de fruta y hortalizas, sin embargo, argumentan que la mano de obra femenina no es muy solicitada debido a que para contratar mujeres, los empleadores tienen que construir viviendas separadas de los hombres, lo cual representa un gasto adicional. También en ocasiones se requiere de mayor esfuerzo físico para realizar algunas tareas y las mujeres sólo realizaban las tareas de selección, empaque, recolección de frutas y pizca de fresa (Becerril 2003).

Preibisch (2000), refiere que “oficialmente no existe una discriminación por género, pero en la práctica es innegable”, esto se debe principalmente a que en el trabajo agrícola se emplea maquinaria pesada que físicamente para las mujeres resulta más complejo utilizar. Por otra parte, Barrón (2000: 4), comenta que “el trato entre hombres y mujeres emigrantes es cordial; ambos comparten trabajo y horario para alimentos”, aunque hay actividades de mujeres que revelan su condición de género subordinado. También asevera que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo está relacionada con el detrimento de vida de las familias rurales en México, más allá de la propia inestabilidad económica.

Este Programa ha permitido una oportunidad de empleo legal, seguro y garantizado en Canadá para hombres y mujeres y, al mismo tiempo permite cubrir la escasez de mano de obra agrícola en ese país. Con esta nueva modalidad de empleo los mexicanos y mexicanas que corrían grandes riesgos al irse de indocumentados a Estados Unidos, ahora encuentran una opción segura de empleo temporal. Sin embargo, también ha traído consigo procesos cambiantes y complejos en ellos mismos como individuos, para sus familias y sus comunidades de origen.

Perfil de las entrevistadas

Leonor: es originaria de la localidad de Atotonilco, tiene actualmente 43 años. Su familia de origen nunca migró. Leonor es hija única, creció dentro de una familia encabezada por la madre desde su nacimiento. Estudió sólo hasta el quinto grado de primaria. A los 18 años Leonor se fue con el novio originario de la misma comunidad, de esta unión libre nacieron cinco hijos varones; las condiciones desfavorables de la familia hicieron que la pareja de Leonor tomara la decisión de emigrar como indocumentado a Estados Unidos desde hace aproximadamente diez años. El primer año estuvo enviando dinero a la familia, después se desentendió por

⁴ Embajada de México a Canadá. Secretaría de Trabajo y Previsión Social, “Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá y la asistencia brindada por los consulados a los trabajadores mexicanos en el exterior”, consultado el 27 de febrero de 2010, disponibles en: http://www.sedi.oas.org/ddse/migrantes/contenidos/Presentaciones/Dia%201%20-%20Nov.28/Mexico_ESP.ppt

completo de Leonor y de los hijos procreados con ella. Bajo estas circunstancias, Leonor se convirtió en jefa de familia, por lo cual se vio obligada a buscar ingresos y empleándose como jornalera agrícola en su comunidad. A mediados del año 2003 se enteró por el sonido de su comunidad que estaban solicitando mujeres para trabajar en Canadá a través del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales. Tomó la decisión de participar en dicho programa; en su primer viaje a Canadá, en 2004, se empleó en Alberta como trabajadora en viveros de flores. Actualmente sigue activa en el PTAT.

Blanca: nació en la comunidad de Atotonilco, actualmente tiene 55 años de edad. Su familia de origen nunca migró a otra ciudad o a pueblo de la región. Blanca es la menor de cinco hermanos. Sólo estudió la primaria en su comunidad. A los 17 años contrajo matrimonio con un vecino de la misma localidad, del matrimonio nacieron cinco hijos de los cuales dos son varones y tres son mujeres. El desempleo y la falta de oportunidades que aquejaban a su esposo lo hicieron emigrar a Canadá como trabajador temporal agrícola. Sin embargo, el 20 de junio de 1990 le notificaron a doña Blanca que su esposo fue encontrado ahorcado en los baños del aeropuerto de Chicago, ella refiere que:

[...] resultó muerto en Chicago, pero supuestamente que rompió contrato, él ya se regresaba pero el avión hizo escala en Chicago, entonces él bajó al baño y ya lo encontraron ahorcado, pero yo nunca le encontré nada de ahorcado, nunca, nunca, los de la autopsia me dijeron que la lengua tenía de fuera, eso no es cierto; que el cordón lo tenía marcado en el cuello, eso no es cierto; que los ojos no sé qué tanto, pero tampoco tenía; no tenía nada de lo que decían. Solamente Dios y él saben qué paso, Blanca (Atotonilco, marzo 2012).

A los trece años de casada Blanca quedó viuda y al cuidado de sus cinco hijos que en esos momentos tenían doce, once, diez, dos y un año de edad, ante esta situación se inicia como vendedora ambulante en su pueblo. Con el paso del tiempo, cuando los hijos fueron creciendo y sus gastos eran mayores, tomó la decisión de participar en el PTAT, ella realizó su primer viaje en el 2002 a la comunidad de Alberta para trabajar en los invernaderos de pinos. Actualmente sigue vigente trabajando por temporadas en Canadá.

Juanita: nació en la comunidad de San Antonio Atotonilco, tiene actualmente 34 años. Su familia de origen nunca migró. Juanita es la menor de cinco hermanos. Estudió la primaria y secundaria. A los 22 años, siendo soltera tuvo un hijo varón. Desde que nació el niño, Juanita ha vivido con sus padres y una hermana que tiene una discapacidad en una de las piernas, todos ellos dependen económicamente de Juanita. Debido a estas circunstancias decidió insertarse en el PTAT, realizó su primer viaje en 2002 a la provincia de Columbia Britania, con un contrato temporal para trabajar en la recolecta y empaque de verduras y legumbres. Actualmente sigue como trabajadora temporal activa adscrita al Programa.

Luisa: es originaria de Atotonilco, actualmente cuenta con 40 años de edad. Su familia de origen nunca emigró. Estudió la primaria y hace dos años terminó la secundaria abierta. Se juntó con su primera pareja a los 22 años, él era originario de la ciudad de México, pero estuvo viviendo una temporada en Atotonilco con su mamá en casa de sus tías y tíos que sí son originarios de la comunidad; de esa unión nacieron dos hijos varones. Sin embargo, al poco tiempo de vivir juntos -aproximadamente tres años- su pareja decidió emigrar a Estados Unidos de manera indocumentada. Luisa empezó a trabajar vendiendo ropa en su comunidad debido a que su pareja no mandaba dinero para sus hijos de forma regular, Julián regresó a los tres años, estuvo quince días y luego se fue a los Estados Unidos sin decir adiós y en esta ocasión el alejamiento fue definitivo pues él tenía otra familia allá. Luisa se quedó al cuidado de sus dos hijos y continuó trabajando con su negocio de ropa y en el año 2001 una vecina de

la localidad la convenció de entrar a trabajar al PTAT. En el 2002 realizó su primer viaje a la comunidad de Alberta a los invernaderos de pinos. Sólo trabajó tres temporadas porque en su último viaje de trabajo en Leamington conoció a su segunda pareja, el padre de su hija menor, él es originario de Zaragoza, Puebla. Ambos decidieron ya no regresar a trabajar en el marco del Programa y quedarse en la comunidad de origen de Luisa. Su pareja empezó a trabajar como trailerero en una fábrica de aceros en Xoxtla, en una zona limítrofe con el estado de Puebla. Desafortunadamente sufrió un accidente automovilístico en donde resultó lesionado, además le atribuyeron los cargos del accidente y quedó recluso en el CERESO del Estado de México, la empresa lo está apoyando, sin embargo, los trámites van muy lentos. Esta situación ha llevado a Luisa a pensar en regresar al Programa, pues a veces se siente desesperada porque no le alcanza el dinero, pero se detiene por su hija que actualmente tiene 5 años. Actualmente podemos clasificar a Luisa como trabajadora inactiva en tránsito de dejar de serlo, es decir, es mano de obra latente, dispuesta a integrarse nuevamente en la agroindustria canadiense.

Adriana: es originaria de Atotonilco, tiene actualmente 35 años. La familia completa, cuando ella y sus hermanos eran muy chicos se trasladó a la Ciudad de México, sin embargo, la relación entre sus padres no era buena y terminaron separándose. Cuando tenía 13 años su padre y sus hermanos regresaron a San Antonio Atotonilco. Ella terminó la secundaria en la comunidad. A los 15 años se juntó con el novio de la secundaria, de esta relación se procrearon tres hijos dos mujeres y el más pequeño es varón; a los siete años de relación su pareja decidió irse a Estados Unidos de manera indocumentada y se olvida por completo de ellos. Apoyada por su padre se va a vivir a la casa de él, haciéndose responsable de los gastos tanto de ella como de sus hijos, a cambio de que le mantuviera la casa y la ropa limpia, así como la comida, sin embargo, ella siente la necesidad de tener un ingreso propio “no se crea, luego yo necesitaba para mis cosas y nada o para las niñas y yo me sentía mal”. Ante esta situación decidió insertarse al PTAT y en el 2007 realizó su primer viaje a la provincia de Alberta; en el 2010 realizó su último viaje porque se unió con su actual pareja, originaria de la misma localidad.

Los itinerarios der las mujeres atotonilquenses

Contexto de salida de las mujeres

El primer itinerario de las mujeres es su salida de su lugar de origen. Pues la decisión de migrar se debe claramente a la necesidad económica de sus hogares, debido a que sus parejas dejaron de proveer los recursos económicos para su reproducción; en uno de los casos la muerte de la pareja precipita la incorporación de las mujeres al empleo y, en los otros, el abandono marital debido a la migración con ruptura de vínculos y obligaciones, situación ampliamente reportada entre las mujeres de Atotonilco. Debido a estas circunstancias, las mujeres se transforman en jefas de sus hogares y se insertan, en su mayoría, en actividades informales como vendedoras ambulantes, trabajadoras domésticas y jornaleras agrícolas en su comunidad de origen; debido a la escasez y la precarización del empleo a causa de las crisis económicas y las políticas neoliberales de ajuste estructural han reducido las oportunidades laborales en la región. Sin embargo, años atrás tales actividades poco cualificadas les permitía, al menos, la obtención de algunos recursos económicos básicos para el sostenimiento de sus familias.

Por ejemplo, Blanca quien había quedado viuda a los 33 años con cinco hijos e hijas, recuerda:

Yo este empecé a trabajar vendiendo chuchereitas en todo el pueblo, me cargaba una cajita y me iba a vender en todo el pueblo y luego me compré un diablito ya fueron dos cajitas, así, así fui vendiendo cosas. No, yo nunca pensé que me iba a pasar eso, que tenía que trabajar para sacar adelante a mis hijos [...] (Blanca, 55 años, Atotonilco, marzo 2012).

El testimonio de Blanca permite hacer visible que las mujeres están dispuestas a trabajar arduamente para sacar adelante a sus hijos e hijas y así poder brindarles apoyo moral, educación y económico, de modo que ellas y ellos tengan una vida mejor que la de sus padres. De la misma forma, Luisa de 40 años, con dos hijos en ese momento, comenta que para sostenerse económicamente empezó a trabajar en su comunidad vendiendo ropa que traía de San Martín Texmelucan, un importante tianguis de la región a pocos kilómetros de Atotonilco.

Yo empecé a trabajar, ellos tenían 3 años, el otro 5 o 6 iba al kínder, entonces yo empecé a vender ropa, yo empecé vender así, ya me empezaban a traer así de poquito o yo iba a las casas (Luisa, 40 años, Atotonilco, marzo 2012).

Las escasas de oportunidades de empleo para las mujeres y la disminución del ingreso del hogar son factores que inducen a buscar fuera de su comunidad alternativas de solución a sus necesidades económicas Gregorio (1998: 92) señala que los “cambios globales han ido agravando la condición de las mujeres de los sectores más desfavorecidos”, en este caso las del sector rural.

Como una alternativa a su situación económica, las mujeres se incorporaron al Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá, al que conocían de manera informal; debido a que hay varones de la comunidad que tienen varios años participando como trabajadores temporales. Sin embargo, desconocían el procedimiento para poder ingresar al PTAT, pues no les había pasado por la mente que algún día ellas se iban a insertar en dicho Programa. Cada una de ellas tuvo un acercamiento distinto al PTAT. En el caso de Blanca ya lo conocía debido a que su esposo estuvo participando varios años en él, pero nunca puso atención en la forma cómo operaba, sólo sabía que se tenía que hacer trámites en la ciudad de México en las oficinas de la Secretaría de Trabajo y que también participaban mujeres. De hecho, cuando murió su esposo los funcionarios de la Secretaría de Trabajo le ofrecieron trabajar en Canadá, invitación que rechazó en ese momento, porque sus hijos eran muy pequeños. Con el paso de los años Blanca tomó la decisión de participar en dicho Programa como trabajadora agrícola temporal, debido a su situación económica tan precaria:

Me fui a la Secretaría incluso me llevé la de la autopsia [...] para decirle que me dieran chance y fui y le dije a una licenciada, en ese entonces estaba la licenciada Hilda [...] y le dije que me diera oportunidad, que la verdad que estaba yo muy necesitada de recursos, me dijo primero “no, es que no se puede, no hay”, no sea malita, deme chance, pues yo dije al último saco el documento [el dictamen de la autopsia de su esposo que la propia Secretaría le entregó cuando él falleció] para haber si así me apoyan, pero no, la licenciada se me quedó viendo y no sé [...] y me dijo ¿De veras te quieres ir?, le dije sí, no hubo necesidad de sacar el documento, dijo ¿De veras te quieres ir? le dije sí, entonces empezó a sacar una hoja empezó a escribir y me dijo quiero estos documentos a la voz de ya, hasta me tronó los dedos, dije yo veo como le hago, me vine, saqué todo sus papeles de mis hijos, sus actas de nacimiento, todo eso, nada más que la carta de antecedentes no penales la saqué en mi pueblo, en la Presidencia y debía ser de la Procuraduría, entos lleve todo y fui lunes, como por fin se semana, llevé todo y me rechaza esa no es que tiene que traer la de la Procuraduría, dije chin pues no le hace que me regreso la siguiente semana, que me voy otra vez y si fui después llevé todos los papeles y me dijo sí, te vas hacer tu examen médico, vas a que te den papeles para que se firmen. Y sí gracias a Dios, como en un mes salí (Blanca, 55 años, Atotonilco, marzo 2012).

El testimonio de Blanca hace evidente que la migración a Canadá emerge como estrategia económica para la familia, sobre todo cuando las posibilidades laborales dentro del municipio están cada vez más reducidas (Baltazar, 2007). Este tipo de migración regulada les garantiza seguridad en el traslado, sólo se va por un tiempo determinado y el envío de remesas será constante para sus familias; a diferencia de lo que pasa con las mujeres que se van a los Estados Unidos de manera indocumentada poniendo en riesgo su vida. Blanca fue una de las primeras mujeres que salió de la comunidad de Atotonilco para integrarse al Programa, después de ella le siguieron algunas más como Luisa quien era también vendedora ambulante.

Es importante señalar que para integrarse al Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales las mujeres de San Antonio Atotonilco antes que nada tuvieron que negociar con su familia su salida del lugar pero, sobre todo negociar, quién se hará cargo de sus hijos e hijas durante su ausencia. Situación que no es fácil para ellas, pues aún se sigue considerando en la comunidad que el papel primordial de las mujeres es el matrimonio, la maternidad y el cuidado de la familia.

Por lo anterior, se deduce que la salida de estas mujeres a otro país transforma transitoriamente la composición del grupo doméstico y, al mismo tiempo su dinámica, su organización, las tareas que desempeñan cada uno de los integrantes, se establecen nuevas reglas, pero sobre todo las mujeres que se quedan a cargo de estos niños y niñas tienen que hacer que la vida siga su curso normal, aún sin la madre biológica. Estos reacomodos en los hogares se sustentan en las redes de ayuda mutua previamente existentes entre las familias de las mujeres. Así, las madres de las trabajadoras migrantes, pero también las hermanas e hijas o cuñadas se han responsabilizado de las tareas relacionadas al cuidado y atención de los hijos e hijas de las jornaleras agrícolas migrantes, así lo refiere Blanca en su narración:

Yo por necesidad tuve que dejar a mis hijos con mi mamá y mi hija la más grande, fue la que me los veía, mi mamá les echaba un ojoito [...] (Blanca, 55 años Atotonilco, marzo 2012).

Por su parte, Adriana señala que la primera vez que se fue, dejó a sus hijas e hijo con su hermana y su papá:

Es bien difícil, bien difícil, yo dejaba a mis hijos con mi papá y mi hermana, pero sobre todo con mi hermana, ella se separó y se vino a vivir para acá y ella prácticamente vivía acá con mis hijos, dormía con ellos, la más grande estaba con una hermana de mi papá como no tenía hijos se la pasaba allá desde chiquita (Adriana, 35 años, Atotonilco, junio 2012).

Como podemos observar los hijos e hijas de las jornaleras migrantes entrevistadas fueron dejados a cargo de las abuelas, hermanas e hijas y en un sólo caso al abuelo, lo cual, les da cierta tranquilidad a las mujeres, ya que de alguna manera estos arreglos garantizan el cuidado adecuado de ello y ellas. No obstante, esto conlleva a que la familia tenga que reagruparse bajo una nueva estructura familiar en donde las mujeres que se ha quedado a cargo de estos hijos e hijas se comprometen a cumplir las funciones de madres sustitutas. Es importante enfatizar que estos cambios no han sido radicales, ni generalizados; se han presentado gradualmente, y contribuyen a la valoración de la mujer tanto en el ámbito familiar como en el social.

Después que las mujeres negociaban con sus familias su salida para Canadá, lo tenían que hacer con el personal operativo del PTAT de la Secretaría del Trabajo en la Ciudad de México. Uno de los

primeros filtros que tuvieron que pasar las mujeres cuando se fueron por primera vez a Canadá, fue el que les dieran acceso al formato de solicitud, al principio fueron cuestionadas por qué querían participar en el programa. Ya notificadas de que fue aceptada su solicitud, ellas procedieron a realizarse los exámenes médicos sin contar para ello con un servicio de salud específico, así nos comenta Juanita:

Durante dos años me fui a hacerlos a México al hospital el José María, pero después le dieron la prioridad aquí a Tlaxcala, fue el primer estado que le dieron el “privilegio” de tener aquí un hospital para que nosotros pudiéramos ir [a practicarse el examen médico], tiene como cinco años que los realizamos acá, en Tlaxcala, nos sacan placas de pulmón y riñón, nos hacen prueba de orina y de sangre, nos revisan los pechos en el caso de las mujeres, nos preguntan cuántas heridas, por qué causa y así [...] (Juanita, 34 años, Atotonilco, mayo 2012).

De igual forma, ellas mismas tenían que cubrir costos de tramitar su pasaporte ante la Secretaría de Relaciones Exteriores para que posteriormente la Secretaría de Trabajo les pudiera tramitar la visa. Una vez cubiertos los requisitos, las trabajadoras tenían que estar en espera o hablando constantemente a las oficinas para saber cuándo tenían que salir rumbo a Canadá.

Trayecto del viaje de las mujeres: “emprender el viaje”

El segundo itinerario es la experiencia de las Atotonilquenses de viajar por primera vez solas a un lugar desconocido y distante, dejando atrás a sus hijos e hijas al cuidado de otras mujeres en su comunidad de origen les hace sentir temor, culpa, tristeza e incertidumbre a diferencia de los varones dada los mandatos diferenciados de género. Para las mujeres jornaleras la separación de sus hijos e hijas ha sido la experiencia dolorosa más fuerte que han vivido durante su proceso migratorio así lo refieren todos los testimonios recabados.

Estos sentimientos encontrados de dolor y culpa que siente las mujeres al separarse de sus hijos e hijas, tiene que ver con la concepción hegemónica que se tiene de la maternidad, ya que en las sociedades católicas en general y en América Latina se sigue prevaleciendo la concepción de que la maternidad debe ser ejercida estando físicamente con los hijos e hijas, aunque en la práctica esta puede ser compartida con sus propias madres, hermanas, cuñadas, hijas mayores, o comadres (Asakura, 2012). Es por ello, que algunas de las entrevistadas recordaron que en su primer viaje prefirieron llegar solas al aeropuerto de la ciudad de México, porque la despedida de sus hijos e hijas y familiares era muy dolorosa. Una de las trabajadoras activas con un nudo en la garganta y con los ojos humedecidos, me relató:

Yo sentí muy feo, porque dejé a mis hijos y pues la verdad fue muy feo, yo me la pasé llorando en todo el viaje por mis hijos, porque nunca los había dejado solitos a mis hijos, ya otra compañera de México me decía: “no llores échale ganas” si los dejaste fue por algo, para darles algo mejor (Lionor, 43 años, Atotonilco, febrero 2012).

Las mujeres que ya tienen varias temporadas consecutivas viajando se solidarizan y comprenden perfectamente a sus compañeras que viajan por primera vez, pues seguramente ellas pasaron por la misma circunstancias, por ello, les reafirman a sus compañeras trabajadoras de primera vez, que lo que hacen es por el bienestar de sus hijos e hijas para darles una mejor calidad de vida, porque ahora además de ser madres son proveedoras de su familiar, y ya se irán acostumbrando a este ir y venir que impone el PTAT.

Llegada de las mujeres migrantes a Canadá: entre pinos maple y flores

El último itinerario de las mujeres es la llegada. Una vez que las mujeres descienden del avión, en la sala de espera del aeropuerto ya las están esperando los empleadores para llevarlas a las provincias a donde van a laborar. En este caso, Leonor, Blanca, Luisa y Adriana en su primer viaje de temporada fueron enviadas a la provincia de Alberta a los invernaderos de pino, maple y flores; Juanita, en cambio, a Columbia Británica a recolectar y empacar verduras y legumbres en una de las granjas que allí proliferan. Cabe precisar que en la primera temporada, cada una de ellas estuvo trabajando en invernaderos y granjas pequeñas en donde se empleaban de 5 a 18 trabajadoras a diferencia de Ontario o Quebec que se emplean aproximadamente entre 30 a 60 trabajadoras por temporada (Becerril, 2006; 2007). La experiencia de llegada al lugar de trabajo es desconcertante, así lo narra una de las trabajadoras, ya inactiva cuando llegó por primera vez a Alberta:

La primera vez que yo llegué a Canadá, ¡no! imagínese yo lloraba, yo lloraba, porque llegamos allá sin saber nada, nada. Ni siquiera nos llevaron a conocer la casa donde nos íbamos a quedar, ni los baños o la oficina, el capataz, que más o menos hablaba español, nos jineteaba; no, era una cosa bien fea, pero después dije no, si me regaña no le entiendo yo me voy a poner a trabajar, que por eso estoy aquí (Adriana, 35 años, Atotonilco, junio 2012).

Estas mujeres se enfrentan a muchas adversidades al integrarse al nuevo país, tienen que hacer frente a nuevos idiomas –inglés o francés–, lugares, personas y costumbres. Para Adriana esta situación no fue nada fácil, muchas veces sentía que la realidad había cambiado para ella, como si estuviesen en un sueño o en una pesadilla. Por su parte, la experiencia de Juanita a Columbia Británica fue muy diferente a la de Adriana, así nos relata:

[...] cuando llegué a la granjas que está a hora y media de la civilización, el ambiente era muy tranquilo, conviví y sigo conviviendo con hombres y mujeres de otros estados, nunca me ha tocado con personas de mi pueblo. El patrón es muy accesible, pero también se da cuenta de quién es la problemática, quién es la chismosa, quién lleva y trae, quién es la huevona, quién es el hablador, quién es el borracho, pues a cada uno nos tienen bien identificados, pues yo no puedo decir nada del patrón, porque hasta la fecha no hemos tenido ningún conflicto (Juanita, 34 años, Atotonilco, mayo 2012).

Las labores que desempeñan las trabajadoras en los invernaderos pequeños no son tan arduas como en las granjas corporativas de Ontario o Quebec. Esto no quiere decir que las mujeres que están en los invernaderos trabajen menos, ya que la jornada normal para todas las trabajadoras ya sea en las granjas o los invernaderos es de ocho a diez horas. Lo que quiero precisar es que las mujeres que trabajan en estas grandes corporaciones presentan un mayor desgaste físico, ya que la mayor parte del tiempo están en el campo abierto con la sola protección de camisas de manga larga, pantalones holgados y sombreros, aunque algunos trabajos son de empaque. Una de las mujeres que todavía siguen activa en el programa y que tuvo la experiencia de trabajar seis temporadas en Ontario, nos relata que las labores varían según el tipo de cultivo, pero el trabajo de las hortalizas es muy cansado y desgastante, pues implica estar agachado o en cuclillas durante la jornada. Por ejemplo, en la cosecha de la fresa permanecen en esta postura entre ocho a diez horas al día, durante tres o cinco meses de acuerdo a su contrato de trabajo.

[...] es mucho cansancio, porque hay que estar agachada en pleno rayo de sol, cortando la fresa completita, con tallo largo, cambiando de fil a otro fil, y cambiarnos de fil o sea otro terreno..." (Blanca, 55 años Atotonilco, marzo 2012).

Algo similar sucede en las granjas frutícolas; las trabajadoras tienen que subir y bajar escaleras con canastas pesadas; algunas no aguantan. Así lo explica Juanita, quien se ha mantenido desde hace cuatro años en una de las granjas de la provincia de Columbia Británica en la recolección de la cereza. Su descripción permite apreciar cómo se afina la selección de los trabajadores más aptos para las tareas a realizar de acuerdo a características corporales y disposiciones de esta mano de obra, sobreabundante, barata y disciplinada mediante la constante amenaza de repatriación por incumplimiento de lo estipulado en el contrato, o de ser descartada en los ulteriores ciclos productivos (Preibisch, 2000; Becerril, 2007; Binford, 2008).

Los problemas de salud que padecen las trabajadoras migrantes son claramente atribuibles a los riesgos del trabajo agrícola en condiciones de precariedad. Las mujeres tienen un mayor riesgo a enfermarse de problemas de dermatitis, de vías respiratorias o hasta envenenamiento por el contacto directo con los pesticidas; de complicaciones en la columna e infecciones de vías urinarias por laborar agachadas por periodos largos (Castañeda y Zavella, 2003; Binford et. al, 2004 y Becerril, 2006). La experiencia de Blanca ilustra claramente esta situación. Ella estuvo internada dos ocasiones por problemas de riñones a consecuencias de estar trabajando en la pizca de la fresa durante seis temporadas seguidas en Ontario.

Allá estuve internada dos temporadas, la primera vez hasta orinaba ya sangre, si me hicieron lavado de riñones y todo eso, y la segunda vez me puse mala, pero ya no tanto como la primera vez (Blanca, 55 años Atotonilco, marzo 2012).

Esta situación de las trabajadoras del PTAT es similar a las trabajadoras agrícolas de California que han estudiado Castañeda y Zavella (2003). Las estudiosas documentan que a pesar de que las trabajadoras viven en uno de los países más ricos, tienen un estado de salud de Tercer Mundo; pues algunos de los problemas de salud que padecen estas trabajadoras tienen que ver con el trabajo agrícola que realizan, que incluyen dermatitis, deshidratación, golpes de calor, problemas respiratorios e infecciones en vías urinarias; otras, como el estrés y la depresión que se deriva del aislamiento social, la diabetes y tuberculosis por las malas condiciones de vida en las que se encuentran.

Las mujeres tienen que convivir con otras mujeres y otros hombres de nuestro país en las largas jornadas de trabajo que los retienen en los campos y granjas de Canadá, sin embargo, la relación entre las propias mujeres se vuelve un poco tensa y más cuando son “novatas” [de primera vez], así lo refiere Juanita:

[...] en esa ocasión sí había personas que se querían sentir mejor que nosotras, como yo era de primera vez, y varias compañeras, las que ya habían ido varias ocasiones, nos querían humillar que no servíamos para nada, que el trabajo no era para nosotras, pues cosas así, humillantes, y pues uno si se siente así, mal, se siente uno que se cierran las puertas y no, entre compañeras siempre he encontrado compañeras conscientes y se pudiera decir como yo, o sea, que no se dejan, ahora ya nunca nos dejamos de nadie porque aunque estemos hasta allá no quiere decir que estemos solas y siempre he encontrado gente buena que me apoya, ya sea compañeros y compañeras y siempre esas personas que quieren el mal para uno salen perdiendo, hacen que no las pidan (Juanita, 34 años, Atotonilco, mayo 2012).

Con esta narración identificamos relaciones de conflicto que se generan al interior de las granjas y de los invernaderos, específicamente con aquellas mujeres que tienen más antigüedad en el PTAT, ya que tratan de manipular a las nuevas o someterlas para tenerlas a sus disposición; sin embargo, también se identifica relaciones de solidaridad entre las trabajadoras que no están dispuestas a someterse a las mismas pautas que cometen esos abusos sobre las más inexpertas. Adriana vivió algo similar que Juanita ya que en una de las granjas en Alberta tuvo problemas con una trabajadora que ya tenía más tiempo que ella, así nos narra:

Había una señora que se sentía dueña de la casa y a mí me traía como si yo fuera su hija, que hiciera yo lo que ella quería y a mí nunca me gustaban los problemas nunca y sí una vez tuve un momento en que entré en una depresión; de mi cuarto no salía por no verla (Adriana, 35 años, Atotonilco, junio 2012).

Estas narrativas sobre la vida cotidiana de las trabajadoras nos hablan de cómo las mujeres construyen relaciones de género que se intersectan con las relaciones con patrones y autoridades del programa y cómo esas relaciones implican una contienda de emociones entremezcladas que van desde la alegría, el amor, el enojo, la rabia, el miedo y la desesperación frente a situaciones que no saben manejar.

La vida social de las trabajadoras en Canadá fuera de las granjas e invernaderos es más restringida que la de los varones, ya que los espacios de mayor sociabilidad para las mujeres suele ser el lugar de residencia y trabajo: en la cocina, en el cuarto de lavado y en la sala donde ven televisión, cuando se cortan el pelo o se pintan entre ellas; a diferencia de los varones, ellos tienden a salir más frecuentemente fuera de la granja o del invernadero, se encuentran en los campos de fútbol donde juegan los domingos, en los bares a los que asisten los fines de semana, en las calles y los caminos rurales por los que transitan con sus bicicletas (Becerril, 2003). Los hallazgos de Becerril muestran que las trabajadoras viven más el encierro, tienen menos movilidad laboral y social que los trabajadores. Los espacios de sociabilidad para la recreación común son la residencia, la iglesia, el supermercado, los lugares de baile, los bares o donde asisten a otras actividades sociales. Sin embargo, las jornaleras atotonilquenses reportan que no todas disfrutaban esos espacios, debido especialmente, como lo señala Becerril, a que la mayoría de ella estuvo empleada en granjas o invernaderos de lugares pequeños. La experiencia está significada por el sentimiento de aislamiento que propicia las dificultades para desplazarse entre los pequeños pueblos rurales de ese país más cuando no se cuenta con vehículos propios, en suma, las distancias y limitaciones de transporte público fomentan la vivencia del encierro y falta de movilidad. Por ejemplo, Adriana mencionaba que en sus días de descanso se la pasaba casi todo el tiempo en casa, ya que no había a dónde ir.

[...] haga de cuenta que es un pueblito, así el más chiquito de Alberta, nada más hay dos tiendas para comida, dos restaurantes chinos y una iglesia católica y otra creo que es cristiana y nada más. ¿A dónde podríamos ir? A la ciudad, como le decía, el carro pasa a las doce del día y regresaba a las doce de la noche” (Adriana, 35 años, Atotonilco, junio 2012).

Las que ya no van al PTAT

De las trabajadoras agrícolas temporales que estudié en la comunidad San Antonio Atotonilco, dos de ellas decidieron ya no participar en el PTAT, debido a que establecieron segundas nupcias en su comunidad. Luisa lleva 7 años con su pareja que conoció en Ontario, de esa relación procreó una hija que actualmente tienen cinco años. Adriana que lleva cuatro años con su pareja y en el último año decidieron vivir ya juntos.

Actualmente Luisa se hace cargo de su familia nuevamente, pues como ya lo he comentado más ampliamente al principio de este capítulo en el apartado de las entrevistadas, su esposo se encuentra recluido en el CERESO del Estado de México. Ella volvió a su actividad anterior que es la de vender ropa, pero ahora lo hace en un local que construyó con recursos económicos que obtuvo cuando estuvo en el PTAT, pero además sigue recorriendo la comunidad con su triciclo una vez a la semana para seguir vendiendo ropa y cobrando lo que vende en abonos a los y las atotonilquenses. Por su parte, Adriana sólo se dedica a sus hijos y a su hogar, su pareja se encuentra trabajando de manera temporal desde hace dos años en Pensilvania, Estados Unidos, en un invernadero donde siembran árboles de navidad y plantas.

Ambas mujeres participaron tres temporadas, es decir, una por año. Sin embargo, su participación fue en distintos momentos. Luisa participó en el Programa del 2002 al 2005 en las provincias de Alberta y Leamington. Por su parte, Adriana estuvo del 2007 al 2010 en la provincia de Alberta donde vivió y trabajó las tres temporadas en el mismo invernadero. No obstante, ellas afirman que pueden regresar a trabajar, debido a que dejaron buenos antecedentes con sus empleadores, así lo narra Adriana:

[...] van a ser dos años que no voy a Canadá, pero si yo quiero puedo regresar, porque no tengo ningún reporte o mi patrón me puede pedir, y sí, yo le comente que ya no iba a regresar porque me iba a juntar con mi esposo y todavía me dijo el patrón: Adriana vas a regresar, ¿de qué vas a trabajar? vas a regresar. Y sí una vez, en diciembre me hablaron para ir a trabajar pero yo ya no fui (Adriana, 35 años, Atotonilco, octubre 2012).

Como se puede observar el Programa es una estrategia laboral para las mujeres de Atotonilco, ya que la ausencia de un varón proveedor económico dentro de su familia; les lleva a adoptar esta estrategia; situación que es aprovechada por el capital neoliberal.

Conclusiones

En este capítulo se ha analizado las respuestas de las mujeres migrantes de San Antonio Atotonilco, a lo largo de los itinerarios que transitan al insertarse en un Programa binacional donde se proletarizan como jornaleras agrícolas debido a la falta de oferta laboral en sus lugares de origen. Estos itinerarios no sólo muestran el desplazamiento geográfico entre uno y otro país, sino el cúmulo de experiencia que se condensan en este hito de las vidas de las mujeres, la decisión de migrar y los eventos que las rodean, la negociaciones y gestiones para lograr una visa temporal, conflictos que anteceden a su inserción en el proletariado global. Son mujeres que trabajan y viven en granjas y viveros de Canadá, es decir en un lugar en el que no pertenecen del todo, un área fronteriza donde se construyen como mujeres transnacionales viviendo entre dos entornos sociales.

En estos itinerarios también se identificó la participación de varios actores sociales como los empleadores, las instituciones canadienses y mexicanas que son las que regulan y administran el PTAT y los propios jornaleros. Sin embargo, las trabajadoras migrantes son las menos visibles e ignoradas en este circuito migratorio a pesar de tener más de dos décadas participando.

Bibliografía

- Ariza, M. (2000). Ya no soy la que dejé atrás. Mujeres migrantes en República Dominicana, México, IIS-UNAM/Plaza y Valdés.
- Asakura, H. (2012). Maternidad a distancia: Cambios y permanencias en las prácticas y las representaciones de las madres migrantes centroamericanas en Esperanza Tuñón Pablos y Martha Luz Rojas Wiesner (coord.) Género y Migración, México, Colegio de la Frontera Sur, Colegio de la Frontera Norte, El Colegio de Michoacán, Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, Tomo II, pp. 713-742.
- Baltazar Rangel, S. R. (2007). Tejiendo y bordando realidades. Las mujeres indígenas migrantes de Cuetzalan en Blanca Suárez y Emma Zapata Martelo (coords.) Ilusiones, sacrificios y resultados, México, GIMTRAP, pp. 105-148.
- Barrón Pérez, M. A. (2000). Condiciones laborales de los inmigrantes regulados en Canadá, Comercio Exterior, Vol. 5, núm. 4.
- Becerril, O. (2003). Relación de género, trabajo transnacional y migración temporal: trabajadores y Trabajadoras agrícolas mexicanos en Canadá, Primer Coloquio Internacional. Migración y Desarrollo: transnacionalismo y nueva perspectiva de integración, octubre 2003, consultado el 27 de febrero de 2010, disponibles en: http://meme.phpwebhosting.com/~migracion/ponencias/20_3.pdf
- Becerril, O. (2006). Género, sexualidad e identidad. Transmigrantes mexicanos en Canadá, Ponencia presentada en el Segundo Coloquio Internacional sobre Migración y Desarrollo. Migración, transnacionalismo y transformación social, Cocoyoc, Morelos, México.
- Becerril, O. (2007). Lucha cultural por la dignidad y los derechos humanos. Transmigrantes mexicanos en Canadá conteniendo el género, la sexualidad y la identidad, tesis doctoral en Ciencias Antropológicas, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- Binford, L., Carrasco Rivas, G., Arana, S. y De Santillana Rojas, S. (2004). Rumbo a Canadá: La migración canadiense de trabajadores agrícolas tlaxcaltecas, México, UAT/Conacyt-SIZA.
- Binfor, L. (2008). Los programas de manos de obra contratada después del 11 de septiembre y las implicaciones para los migrantes tlaxcaltecas, en Raúl Jiménez Guillén y Adrián González Romo (coords.) La migración de tlaxcaltecas hacia Estados Unidos y Canadá, San Pablo Apetatitla, Tlaxcala, El Colegio de Tlaxcala, pp. 51-57.
- Castañeda, X. y Zavella, P. (2003). Changing Constructions of Sexuality and Risk: Migrant Mexican Women Farmworkers in California. *Journal of Latin American Anthropology*, vol. 8, issue 2, pp. 249-268.
- Hondagneu-Sotelo, P. (2007). La incorporación de género a la migración: “No sólo para feministas”-ni sólo para la familia en Marina Ariza y Alejandro Portes (coords.) El País transnacional: Migración mexicana y cambio social a través de la frontera, México, UNAM/IIS, pp. 423-451.
- García, B. y De Oliveira, O. (1994). Trabajo femenino y vida familiar en México, México, El Colegio de México.
- González Romo, A. (2008). Migración y pobreza: remesas, condiciones de vida y trayectorias laborales de migrantes tlaxcaltecas en Estados Unidos y Canadá, México, El Colegio de Tlaxcala/Fondos Mixtos/CONACYT-Gobierno del Estado de Tlaxcala.
- Gregorio Gil, C. (1998). Migración Femenina. Su impacto en las relaciones de género, España, Narcea.
- INEGI (2010). Censo de Población y Vivienda.
- Preibisch, K. (2000). La tierra de los no-libres: migración temporal México-Canadá y dos campos de reestructuración económica neoliberal, en L. Binford y M. D’Aubeterre (eds.) Conflictos migratorios transnacionales y respuestas comunitarias, Puebla, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, pp. 45-66.
- Rendón Garcini, R. (1996). Breves Historias de los Estados de la República Mexicana, Tlaxcala, México, COLMEX.

CAPÍTULO 16

Participación política en la democracia representativa

Francisco Javier Urciaga Espinosa y Lourdes Consuelo Pacheco Ladrón de Guevara
Universidad Autónoma de Nayarit

INTRODUCCIÓN

Hablar en principio sobre democracia representativa convoca a pensar que todos los ciudadanos están representados bajo un mismo elemento: el Estado a través de sus instituciones. Con la expansión de los considerados “Estados Modernos” y los incrementos que en términos demográficos implicaban los ciudadanos, surgió la necesidad de ir transformando el término “democracia” a los nuevos contextos.

El término democracia ha sido abordado desde la antigüedad en Grecia. En virtud del número no muy alto de pobladores se hacía posible la participación y la representación de una gran mayoría, excluyendo a las personas que eran considerados extranjeros, siervos y mujeres, en otras palabras como “no griegos”. Por tal razón en Grecia surge un primer síntoma de exclusión hacia un determinado género en su naciente democracia.

Con los subsecuentes tratos que se le dio al término democracia pasando desde el imperio romano, la Edad Media y los Estados modernos, el término sufrió una metamorfosis que desembocó del principio de democracia directa a democracia representativa, buscando este último término abarcar a los sujetos que se consideraban iguales.

El presente trabajo reflexiona el papel de la mujer en espacios representativos en la democracia representativa contemporánea en la elección que se llevó a cabo el primer domingo de julio del 2014 en el Estado de Nayarit, donde se renovó la totalidad de los veinte ayuntamientos y las treinta diputaciones.

Se podrá apreciar que los cargos de elección popular que estuvieron en disputa en la fecha anterior por ambos principios (mayoría relativa y representación proporcional), fueron ampliamente ocupados por el género masculino y en consecuencia los espacios ocupados por las mujeres son (actualmente están en funciones) mínimos.

Se han realizado esfuerzos para disminuir este tipo de hechos en el país y en el Estado, un ejemplo fue la reforma Político-Electoral en enero del 2014 donde se elevó a rango constitucional la paridad en las candidaturas entre mujeres y hombres al Congreso de la Unión y a los Congresos Locales.

Si bien Nayarit incorporó a su legislación electoral la cuota de género el 5 de octubre de 2013, fecha en que se publicó tal reforma en la Ley Electoral del Estado de Nayarit donde se establecieron diversas disposiciones para las elecciones en relación con la equidad de género, 60/40 para las candidaturas del Congreso Local y regidurías y 50/50 para sindicaturas y presidencias municipales. Sigue sin incorporar en su Constitución Política, mandato de paridad en candidaturas a diputaciones locales. En esta ocasión se considera solamente el Poder Legislativo del Estado, por presentar el impacto más visible en la composición del Congreso del Estado de Nayarit ya que las diputadas pasaron a constituir el 46% de la composición del Congreso.

Breves consideraciones sobre el término “democracia, representación y democracia representativa” Para poder referirnos al término “democracia representativa” es necesario primero adentrarnos en el estudio que sobre “democracia” iniciaron los griegos, donde posteriormente los romanos lo retoman con sus propias particularidades y que en el medievo pasando por los Estados-nación y los considerados Estados modernos se fue perfeccionando abarcando necesidades específicas de acuerdo al incremento demográfico de la población y la expansión de los territorios.

Según Castellanos Hernández (2008) la democracia es un proceso de organización social caracterizado por los principios de libertad, igualdad y justicia, en el acceso y elección de los satisfactores que requieren los miembros de ese grupo social. La democracia, por lo tanto, como sistema de vida, supone la libertad de las personas para elegir los satisfactores tangibles e intangibles, que resuelvan sus necesidades de todo tipo. Este sistema es aplicable lo mismo por cuanto se refiere a los satisfactores tangibles que resuelvan sus necesidades materiales, como a los intangibles que resuelven requerimientos que no se materializan, como la necesidad de la representación política.

La democracia nace en Grecia y Aristóteles la considera como un gobierno emanado de la voluntad de una mayoría cuyo fin principal es la búsqueda de la libertad y el bienestar colectivo con la participación de todos los ciudadanos griegos, entre los cuales no se incluían ni a los metecos ni a los iliotas, y menos aún a las mujeres ni a los esclavos por carecer estos últimos de libertad. Sin embargo la democracia tenía como fundamento la justicia como suprema virtud de la Polis, aunada a la igualdad de quienes eran considerados ciudadanos en ese sustentado elitismo (De La Hidalga, 2008).

Con la expansión de la esclavitud, un creciente número de ciudadanos independientes experimentó un aumento sustancial del ámbito de sus actividades. Fue el establecimiento de una economía de esclavitud (en la minería, la agricultura, y en ciertas industrias de artesanía) lo que, permitió el repentino florecimiento de la civilización urbana de Grecia. Frente a los trabajadores esclavos el ciudadano libre aparecía ahora en todo su esplendor. Las comunidades urbanas griegas adquirieron un sentimiento creciente de identidad y solidaridad. Se establecieron líneas claras de demarcación entre “los de adentro” (ciudadanos) y “los de fuera” (esclavos y otras categorías que incluían a todos aquellos, sin importar su condición, procedentes de otras comunidades. Esta identidad se reforzó con la extensión de la alfabetización, que también benefició a la administración, y ayudó al control de la población y de los recursos materiales.

A estos cambios siguieron innovaciones en las “constituciones” de las “ciudades- estado”, transformándose los códigos legales escritos y no escritos, transmitidos a lo largo de generaciones. Parece ser que fue a mediados del siglo VI cuando surgió en Quíos el primer gobierno democrático, aunque otros, con sus propias particularidades e idiosincrasias, pronto le siguieron (Held, 1996).

Por su parte Dahl (1992) sostiene que en la primera mitad del siglo V a. C. tuvo lugar una transformación en las ideas e instituciones políticas vigentes entre griegos y romanos que, por su importancia histórica, es comparable a la invención de la rueda o al descubrimiento del Nuevo Mundo. Dicha transformación fue el reflejo de una manera de comprender el mundo y sus posibilidades. Dicho del modo más simple, lo que aconteció fue que varias ciudades-Estados que desde tiempos inmemorables habían sido gobernadas por diversas clases de líderes antidemocráticos (aristócratas, oligarcas, monarcas o tiranos) se transformaron en sistemas en los cuales una cantidad sustancial de varones adultos libres tenían derecho a participar directamente, en calidad de ciudadanos, en el gobierno. Esta experiencia, y las ideas a ella asociadas, dieron origen a la visión de un nuevo sistema político en que un pueblo soberano no sólo estaba habilitado a autogobernarse sino que poseía todos los recursos e instituciones necesarios para ello. Dicha visión sigue constituyendo el núcleo de las modernas ideas democráticas y plasmando las instituciones y prácticas democráticas.

A través de la expansión de Roma como primera expresión de Imperio Universal, más aún del forjado precariamente por Alejandro Magno, y de mucha mayor perdurabilidad a la desaparición de las Ciudades-Estados o Polis griega, el mundo del derecho se sobrepone al político, y al correr del tiempo va pasando por diversas formas, desde los estamentos del medioevo hasta el poder absoluto finiquitado por la explosión popular de la Revolución francesa, cuando se vuelve a los viejos sistemas abandonados por siglos, con la actualización y modernización de la democracia, surgiendo como primera expresión en la Constitución de los Estados Unidos donde es estudiada y analizada por Alexis de Tocqueville, y se plasma en la Constitución de 1787 (De La Hidalga, 2008).

En la teoría contemporánea de la democracia confluyen tres grandes tradiciones de pensamiento político: en primer lugar la teoría clásica, transmitida como teoría aristotélica, de las tres formas de gobierno, según la cual la democracia como gobierno del pueblo, de todos los ciudadanos o bien de todos aquellos que gozan de los derechos de ciudadanía, se distingue de la monarquía, como gobierno de uno solo, y de la aristocracia, como gobiernos de pocos.

En segundo lugar, la teoría medieval de derivación romana de la soberanía popular, con base en la cual se contraponen una concepción ascendente a una concepción descendente de la soberanía según que el poder supremo derive del pueblo y sea representativo o derive del príncipe y sea transmitido por delegación del superior al inferior.

En tercer lugar, la teoría moderna conocida como teoría maquiavélica, nacida con el surgimiento del estado moderno en la forma de las grandes monarquías, según la cual las formas históricas de gobierno son esencialmente dos, la monarquía y la república, siendo la antigua democracia una forma de república (la otra es la aristocracia) en la que tiene origen el cambio característico del periodo prerrevolucionario entre ideales democráticos e ideales republicanos, y el gobierno genuinamente popular es llamado, antes que democracia, república (Aricó, Soler & Tula, 1997).

Touraine (1999) establece que existen tres tipos principales de democracia. El primer tipo da una importancia central a la limitación del poder del Estado mediante la ley y el reconocimiento de los derechos fundamentales. Esta concepción liberal de la democracia se adapta con facilidad a una representatividad limitada de los gobernantes, como se atestiguó en el momento del triunfo de los regímenes liberales en el siglo XIX, pero protege mejor los derechos sociales o económicos contra los ataques de un poder absoluto.

El segundo tipo da la mayor importancia a la ciudadanía, a la Constitución o a las ideas morales o religiosas que aseguran la integración de la sociedad y dan un fundamento sólido a las leyes. La democracia progresa aquí más por la voluntad de igualdad que por el deseo de libertad.

Un tercer tipo insiste más en la representatividad social de los gobernantes y opone la democracia, que defiende los intereses de las categorías populares, a la oligarquía, ya se asocie ésta a una monarquía definida por la posesión de privilegios o bien a la propiedad del capital.

Monroy (2011) Señala como elementos esenciales de la democracia los siguientes:

1. Soberanía popular.
2. Participación: Esta puede ser directa o mediante la elección de representantes. El enfrentamiento entre democracia representativa y democracia directa se encuentra superado a partir del convencimiento de la inviabilidad de la segunda, si bien se permiten mecanismos de participación ciudadana.
3. Consenso.
4. Pluralismo político e ideológico.
5. Principio mayoritario para la toma de decisiones.
6. Respeto de las minorías.
7. Principio de reversibilidad del acto democrático.
8. División de Poderes.
9. Publicidad de sus actuaciones.
10. Primacía del derecho.

En cuanto a la democracia directa, si por ella entendemos estrictamente la participación de todos los ciudadanos en todas las decisiones que le atañen, ciertamente la propuesta es insensata. Es materialmente imposible que todos decidan todo en sociedades cada vez más complejas como las sociedades industriales modernas; y es, desde el punto de vista del desarrollo ético e intelectual de la humanidad, indeseable (Bobbio, 1986).

El mismo autor sostiene que donde no es posible la democracia directa, a causa de la amplitud del territorio, del número de habitantes y de la multiplicidad de los problemas que deben resolverse, es necesario recurrir a la democracia representativa.

Ahora bien, el significado originario, “representación” es la actuación en nombre de otro en defensa de sus intereses. Las dos características definitorias de este concepto son, por tanto, a) una sustitución en la que una persona habla y actúa en nombre de otra; b) bajo la condición de hacerlo en interés del representado.

Esta definición es aplicable tanto al concepto de representación jurídica como al de representación política. Pero existe también un uso sociológico (o existencial) del término que no puede dejarse aparte sin más como una acepción diferente. Cuando decimos que alguien o algo es “representativo de algo” estamos expresando una idea de similitud, de identificación, de características compartidas. La exigencia de que el Parlamento sea un reflejo del país y, en sentido contrario, las quejas por su falta de “representatividad” se basan en este significado del término “representación”. La representatividad es también el punto de referencia para definir la sobrerrepresentación y la infrarrepresentación (Giovanni, 2005).

La vinculación necesaria de democracia y representación política surge durante el siglo XIX, por cuanto todas las luchas políticas empezaron a fincarse en torno a la elección, ya por la conveniencia o justicia al incorporar al sistema electoral el voto universal, ya por el surgimiento de los partidos políticos, ya por diversas causas, pero todas con el mismo resultado: la vinculación absoluta entre la democracia y la elección y por ende la representación política. Sin ella no podía entenderse en forma alguna la elección, y más aún en todo régimen liberal, donde la base es la libertad del individuo en lo personal, la de pensamiento, de tránsito, en materia religiosa, de prensa y manifestación de las ideas, de reunión y asociación, todo lo cual se encuentra vinculado de manera inexorable con los Derechos Humanos y la teoría de la división y equilibrio de poderes, bases fundamentales para la formación del constitucionalismo (De La Hidalga, 2008).

Para Castellanos Hernández (2008) la democracia representativa supone que todos los ciudadanos en igualdad de derecho activo y pasivo de voto, pueden elegir o ser electos libremente, en condiciones justas que impliquen la aceptación de los resultados de la elección al interior del grupo social así representado.

En términos generales la expresión “democracia representativa” quiere decir que las deliberaciones colectivas, es decir, las deliberaciones que involucran a toda la colectividad, no son tomadas directamente por quienes forman parte de ella, sino por personas elegidas para este fin (Bobbio, 1986).

Participación política de la mujer en la democracia representativa en el Estado de Nayarit.

En México y según datos del último conteo de población del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) que data del 2015, existe una población total de poco más de 119 millones de personas de las cuales 61 millones son mujeres y 58 millones son hombres. En el Estado de Nayarit conforme al mismo INEGI, la población existente es de 1'084,979 la cual está compuesta por 543,972 mujeres por 541,007 hombres (INEGI, 2016).

Como se puede observar tanto en el País como en el Estado de Nayarit las mujeres son mayoría, sin que esto se traduzca en una participación política igualitaria en los espacios de representación, así como en la calidad de estos.

Dos elementos que le han permitido a la mujer ir cubriendo esta enorme brecha de desigualdad con respecto al género masculino sin duda han sido: la paridad en la democracia y las cuotas de género. El Estado Mexicano incorporó a la Constitución Federal la paridad en las candidaturas entre mujeres y hombres al Congreso de la Unión y a los Congresos Locales en el 2014.

La Constitución Política del Estado de Nayarit no consigna ningún precepto en materia de paridad, esto a pesar de que actualmente 30 entidades federativas si lo han hecho. Sin embargo la Ley Electoral del Estado incluye solamente paridad en diputaciones por Representación Proporcional pero no en las de Mayoría Relativa (única entidad federativa).

La paridad en la democracia se percibe como una medida abolicionista de la discriminación, ya que parte de una verdad universal: la sociedad humana está compuesta por hombres y mujeres que independientemente de su condición física y su asignación sexual tienen la misma dignidad, los mismos derechos y capacidades (Rangel Juárez, 2015).

En materia electoral la cuota de género se define como “una obligación prevista en la ley —una obligación para los partidos, las autoridades y los ciudadanos mismos— para garantizar un acceso efectivo a candidaturas y a cargos públicos de elección, de modo que no predomine excesivamente un género en la representación política, sino que, por el contrario, busca la paridad política entre mujeres y hombres. La paridad política no solamente en el momento de la candidatura, sino en el ejercicio efectivo del cargo de representación” (IFE, s. f.).

Las modificaciones al marco jurídico electoral en el Estado de Nayarit el 5 de octubre del 2013 publicadas en el Periódico Oficial del estado, donde estableció entre otras cosas la garantía de cuota de género 60/40, (la cual ha sido aplicada a razón de sesenta por ciento para los hombre por un cuarenta para las mujeres) fue insuficiente.

La mujer en el Poder Legislativo del Estado de Nayarit

Teniendo como telón de fondo la reforma del 5 de octubre del 2013, Nayarit celebró elecciones el primer domingo de julio del 2014 para renovar el Poder Legislativo disputándose 18 distritos de mayoría relativa y 12 de representación proporcional, así como la totalidad de los ayuntamientos. Siendo la composición del Legislativo la siguiente:

Tabla 1. Diputados Locales de mayoría en el Congreso del Estado de Nayarit. 2014-2017.

Distrito	Hombre	Mujer
Total	10	8
I		M
II	H	
III		M
IV		M
V	H	
VI		M
VII	H	
VIII	H	
IX		M
X		M

Igualdad de género: investigaciones

XI	H	
XII	H	
XIII	H	
XIV	H	
XV		M
XVI		M
XVII	H	
XVIII	H	

Las diputadas electas para el Congreso del estado de Nayarit para el periodo 2014-2017 son:

Por el PRI

Mayoría relativa

- Jassive Durán
- María Herlinda López García
- Candy Yescas Blancas
- Any Marilu Porras
- María Angélica Sánchez
- María Isidra Vargas López

Representación proporcional

- Sofía Bautista Zambrano
- Olga Lidia Serrano Montes

Por el PAN

Mayoría relativa

- Martha Rodríguez
- Ivideliza Reyes

Representación proporcional

- Felicitas Parra
- Elsa Nayeli Pardo Rivera

Por el PRD

Representación proporcional

- Sonia Nohelia Ibarra Fránquez

Por el PT

Representación proporcional

- Fidela Pereira

Tabla 2. Comisiones legislativas presididas por mujeres 2014-2017.

Comisión	Presidente/a
Asuntos indígenas	Fidela Pereyra Zamora
Asuntos municipales	Jassive Patricia Durán Maciel
Asuntos pesqueros y desarrollo acuícola	Candy Anisoara Yescas Blancas
Ecología y Protección al Medio Ambiente	Martha María Rodríguez Domínguez
Educación y Cultura	María Felicitas Parra Becerra
Equidad Género y Familia	Ivideliza Reyes Hernández
Investigación legislativa	Elsa Nayeli Pardo Rivera
Justicia y Derechos Humanos	María Angélica Sánchez Cervantes
Niñez, Juventud y Deporte	Sofía Bautista Zambrano
Seguridad P. y Sistemas de Protección Civil	María Isidra Vargas López
Transparencia e Información Gubernamental	Any Marilú Porras Baylón

En total el Congreso del estado de Nayarit cuenta con 24 comisiones ordinarias y 4 comisiones especiales. Como podemos observar las mujeres presiden en esta XXXI Legislatura 11 comisiones ordinarias. 3 mujeres presiden comisiones especiales:

Condecoraciones, Ceremonial y Protocolo- Dip. María Angélica Sánchez Cervantes

De Gran Jurado, Sección Enjuiciamiento- Dip. María Herlinda López García

Suspensión o Desaparición de Ayuntamientos- Dip. Jassive Patricia Durán Maciel.

Reflexiones finales

Si bien México incluyó en su Carta Magna supuestos en materia de paridad, el país debe de transitar hacia el cumplimiento cabal en la materia atendiendo postulados que la Organización de las Naciones Unidas a través de ONU MUJERES se ha trazado acordando compromisos en materia de igualdad de género, de derechos humanos de mujeres y niñas en todo el mundo. Para que la paridad no sólo esté en un texto jurídico-político, sino que verdaderamente impacte.

En el Estado de Nayarit para tratar de asegurar la participación política de la mujer en las mismas condiciones que el género masculino en lo referente a la ocupación de espacios representativos se tiene que incorporar al texto constitucional adiciones en materia de paridad, para estar acorde con la Constitución Federal, sin que esto signifique plena igualdad.

El gran reto en cuanto a la ocupación de espacios representativos de la mujer en el Poder Legislativo del Estado de Nayarit, será en el mejor de los escenarios aumentar y no sólo mantener el porcentaje de mujeres que arribarán al Legislativo posterior a la elección del primer domingo de julio del 2014. La participación política de la mujer en lo referente a la ocupación en espacios representativos, no sólo pasa por legislar en materia de paridad y cuota de género si no que todavía siguen permeando preconcepciones culturales. Con base en las reflexiones anteriores se advierte la posibilidad de que la mujer sufre exclusión social, en su vertiente de exclusión política en la democracia representativa contemporánea.

Bibliografía

- Aricó, J., Soler, M., & Tula, J. (1997). Diccionario de política . 10a, 441. México: Siglo Veintiuno.
- Bobbio, N. (1986). El futuro de la democracia. México: Fondo de Cultura Económica.
- Castellanos Hernández, E. D. (2008). Para entender la democracia. Teoría política, formas de gobierno, sistemas electorales, sistemas de partido y calidad de la democracia. México: Senado de la República.
- Congreso del Estado de Nayarit (2016). Obtenido de <http://www.congresonayarit.mx/>
- Dahl, R. (1992). La democracia y sus críticos. Barcelona, España.
- De La Hidalga, L. (2008). Teoría General del Estado. México: Porrúa.
- Giovanni, S. (2005). En defensa de la representación política. En M. Carbonell, Democracia y Representación: un debate contemporáneo (pág. 23). México: Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.
- Held, D. (1996). Modelos de Democracia (Segunda ed.). Madrid, España: Alianza Editorial.
- IFE (s.f.). Género IFE.
- INEGI (2016). Obtenido de <http://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/default.aspx?tema=P>
- Merino, M. (2001). La participación ciudadana en la democracia. México: Instituto Federal Electoral.
- Monroy Cabra, M. G. (2011). La democracia representativa y participativa. En R. Araújo Oñate, & M. L. Torres Villarreal, Retos de la democracia y de la participación ciudadana (pág. 6). Bogotá: Universidad del Rosario.
- Mujeres, O. (s.f.). Recuperado el 8 de Noviembre de 2015
- ONU MÉXICO (2016). Obtenido de <http://agendapost2015.sre.gob.mx/es/posicion-de-mexico-2/>
- Rangel Juárez, G. B. (2015). De las cuotas a la paridad, ¿qué ganamos? Toluca, México: Instituto Electoral del Estado de México.
- Touraine, A. (1999). ¿Qué es la Democracia? Argentina: Fondo de Cultura Económica.

CAPÍTULO 17.

La ley electoral en el estado de Nayarit en las elecciones de 2014

Yolanda Lara Juárez, Hilda Antuanett Espinosa Fragoso
y Luis Antonio Fernando Bonifaz Moreno
Universidad autónoma de Nayarit

RESUMEN

El género, como categoría política y jurídica, hace referencia a la distinción entre sexos y, por tanto, a los patrones culturales asignados a partir de dichas diferencias corporales, ejercidos en el ámbito del poder y las regulaciones legales. Hablar en términos de perspectiva de género es hacer visible a las mujeres en el debate público, como la visión de las y los feministas a favor del empoderamiento de las mujeres en contra de la cultura patriarcal y la subordinación. El papel de la mujer es preponderante en la sociedad mexicana, día a día su presencia es más notoria e, incluso, la mujer joven que vota es la que más participa en comparación a los hombres. Con la reforma electoral y la puesta en marcha del tema de la igualdad y paridad de género en el estado de Nayarit, las elecciones del 2014 demostraron que las representantes populares electas destacaron por su empatía. Palabras clave: Paridad, empoderamiento, elecciones, género.

Planteamiento de la problemática

Un gran avance para las mujeres mexicanas fue, sin duda, ver materializado su derecho al voto en 1953, con la reforma constitucional que aseguró su participación en una elección por primera vez. Posteriormente a esto, el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) -garante del desarrollo humano- estableció como uno de sus principios fundamentales la igualdad entre hombres y mujeres. Para incorporar el principio de igualdad de género en sus proyectos, el PNUD a nivel global tiene como base el mandato que señala que para lograr la igualdad debe implementarse la transversalidad de género e impulsar el empoderamiento de las mujeres, consignado en su política de género (ONU- MUJERES, 2014).

La igualdad entre los géneros no es sólo un derecho humano básico, su logro tiene enormes consecuencias sociales y fortalecer a las mujeres da un impulso a las economías, a la productividad y al crecimiento: las normas y valores de cada sociedad definen para hombres y mujeres los comportamientos adecuados a las esferas de actividad, el acceso infraestructura y servicios, incluidos los relacionados con la educación y la salud, al poder personal, social y política (Lamas, 2000). La

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), ratificada por 173 países, entre ellos México, contiene disposiciones de amplio alcance para eliminar la discriminación entre los sexos. En este instrumento se pide que no haya diferencias en el acceso a la educación de mujeres y hombres, y se habla de la igualdad de oportunidades y de la eliminación de estereotipos sexistas.

De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas, las mujeres de todas las regiones del mundo son víctimas de violencia y de discriminación y están mal representadas en los procesos de la toma de decisiones. La igualdad entre los géneros es un aspecto de justicia social y un asunto fundamental de derechos humanos; de acuerdo con el PNUD se considera que la inversión en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son vitales, no sólo para mejorar las condiciones económicas, sociales y políticas de la sociedad en su conjunto, sino también para lograr una ciudadanía integral y una democracia más sólida.

En ese contexto, la participación de las mujeres en la elección de representantes políticos en un ámbito relevante para la igualdad de género. Nuestro país ha tenido un desarrollo histórico para alcanzarla y, en ese sentido, tenemos una coyuntura electoral particular, ejemplar sobre estos temas. Entre 2013 y 2014, a nivel federal y posteriormente en Nayarit, se aprobaron leyes que garantizan el equilibrio en la participación de las mujeres en los procesos electorales. La urgencia de la reforma para incluir el tema de la paridad de género, responde a que en las elecciones de 2011-2012, en la composición del Congreso local de Nayarit y de los Cabildos, no se materializó la paridad de género ya que de los 30 integrantes del poder legislativo del estado, sólo ocho eran mujeres (26.6%); en el caso de las presidencias municipales, sólo uno de los 20 ayuntamientos lo encabezaba una mujer (5%) y en el caso de los cabildos, sólo 50 (21%) de los 237 integrantes eran mujeres.

Al respecto, se debe tener en mente que las cuotas de género establecidas (60/40) no son un techo máximo, sino sólo un piso mínimo para garantizar el avance de las mujeres y cerrar las brechas de desigualdad en el ámbito político (Cortés Ríos, 2010), el cual –como fue notorio- no se alcanzó en el periodo mencionado.

En este sentido, se hizo evidente que las cuotas de género como estaban organizadas formaban parte de un sistema insuficiente y limitado, que no lograba una justa participación de las mujeres en los espacios de representación política, por lo cual se optó por aplicar una cantidad igualitaria entre hombres y mujeres, eso sí en igualdad en números y porcentajes. Con esta nueva denominación paridad, hacen pares los números de candidatos y candidatas a los puestos de elección popular.

Es por lo anterior, que la estipulación de paridad de género en la normativa en la Legislación General de Instituciones y Procedimientos Electorales (LEGIPE) y la Ley General de Partidos Políticos (LGPP), cuyo objetivo fue fortalecer los medios que permitan que las mujeres nayaritas tengan una mayor participación en el campo electoral, e impulsar el empoderamiento de las mujeres en el ámbito político, constituyó una labor trascendental para el desarrollo cultural, social y económico del estado, y su primera aplicación en Nayarit ocurre en el ejercicio de las elecciones 2014.

Desarrollo

En la LEGIPE y la LGPP, están dispuestas las nuevas condiciones a favor de los derechos políticos de las mujeres para ser electas en los cargos de representación popular. Ahora, es obligación de los partidos políticos promover la paridad de género en candidaturas, destinar el 3% de su gasto ordinario para capacitar a mujeres, y el Consejo General del Instituto está facultado para rechazar el registro de las candidaturas que no respeten el principio de paridad de género. La Tabla 1 presenta los artículos de las legislaciones que tratan estos temas. Por tanto la equidad entre los sexos es uno de los objetivos actuales del derecho universal. Sergio López Zúñiga, Consejero presidente indica que día a día la presencia femenina es más notoria e incluso señala que la mujer joven que vota es la que más participa con respecto a los hombres (IEEN, 2014).

La lucha históricamente librada por miles de mujeres libres y hombres conscientes para dar certeza legal a los derechos políticos de la mujer, hoy encuentra un avance relevante en la garantía constitucional que la más reciente reforma otorga para que la voz de la mujer sea escuchada en condiciones de igualdad al interior de los Poderes Legislativos, federal y local. Sin embargo, el estado de Nayarit, fue el último en reformar su legislación en octubre 2013, cuando se incorporó la cuota de género a nivel federal; y en esta última reforma 2014, referente a la paridad, falta empatar la legislación electoral local con la federal.

Tabla 1.

Tema		LEGIPE
Paridad de género		
	Las fórmulas para senadurías y diputaciones por los principios de mayoría y representación proporcional deberán integrarse por personas del mismo género. Lo mismo sucede con las candidaturas independientes.	Artículo 14, numeral 4 y numeral 5 Artículo 233 Artículo 234 Artículo 264
	Los pueblos y comunidades indígenas elegirán autoridades o representantes garantizando la participación de mujeres y hombres en condiciones de igualdad, respetando las normas de la Constitución, las constituciones locales y las leyes aplicables.	Artículo 26, numeral 4
	Es responsabilidad de los partidos políticos promover y garantizar la paridad entre los géneros en la postulación de candidaturas para integrar el Congreso de la Unión, los Congresos Estatales y la Asamblea Legislativa del Distrito Federal.	Artículo 7, numeral 1 Artículo 232, numeral 3, numeral 2
	Los partidos políticos, el Instituto y los Organismos Públicos Locales Electorales, en el ámbito de sus competencias, podrán "rechazar el registro del número de candidaturas de género que exceda la paridad, fijando al partido un plazo improrrogable para la sustitución de las mismas. En caso de que no sean sustituidas no se aceptarán dichos registros".	Artículo 232, numeral 4 Artículo 241
	Es responsabilidad de los partidos políticos promover y garantizar la paridad entre los géneros para integrar el Congreso de la Unión, los Congresos Estatales y la Asamblea Legislativa del Distrito Federal.	Artículo 3, numeral 4 y numeral 5 Artículo 25, inciso r
Promoción de la cultura política y participación política		
	Los partidos políticos promoverán la cultura democrática entre niñas, niños y adolescentes, y buscarán la participación de ambos géneros en la integración de los órganos y en la postulación de las candidaturas.	Artículo 3, numeral 3
	Los partidos políticos tienen "la obligación de promover la participación política en igualdad de oportunidades y equidad entre mujeres y hombres".	Artículo 37, inciso e

Tabla 1. Continuación...

Tema		LEGIPE
Gasto ordinario para capacitación de mujeres		
	En cada partido el presupuesto ordinario anual destinado a la capacitación, promoción y el desarrollo del liderazgo político de las mujeres será ahora del 3%. Este porcentaje es un incremento, de un punto porcentual con respecto a lo que se tenía en la normatividad del 2008.	Artículo 51, numeral 1, fracción V
	Debemos entender como uno más de los rubros del gasto ordinario los "recursos utilizados por el partido político con el objetivo de conseguir la participación ciudadana en la vida democrática, la difusión de la cultura política y el liderazgo político de la mujer".	Artículo 72, párrafo 2
	Dentro de los gastos posibles a realizarse con el 3%, de acuerdo con el Artículo 73, deberán incluirse: investigaciones sobre el liderazgo político de las mujeres, publicaciones sobre la paridad de género, eventos públicos para difundir temas relacionados sobre el desarrollo del liderazgo político de las mujeres y su incorporación a la vida pública o para realizar propaganda sobre las acciones en la materia y los gastos para llevar a cabo las acciones referidas.	Artículo 73

Fuente: INE, Paridad de género en las nuevas leyes LEGIPE y LGPP

Metodología

El presente trabajo es descriptivo y cuantitativo; parte del análisis de los informes oficiales elecciones del 6 de julio de 2014, en las cuales se renovaron las 20 Presidencias Municipales y Sindicaturas, 18 Diputados por el método de mayoría relativa, mientras que se eligieron 138 Regidores, lo que da un total de 176 elecciones. Nos centraremos fundamentalmente en analizar los resultados de la elección de diputados de mayoría relativa, su composición y organización de comisiones, desde un punto de vista de género. Las fuentes documentales son principalmente el Instituto Estatal del Estado de Nayarit (IEEN), Instituto Nacional Electoral (INE) y diversas fuentes informativas que difundieron los resultados al terminar el proceso electoral.

Análisis de la información

En el proceso electoral de 2014 participaron en las elecciones para diputados 8 partidos políticos, y para las 20 alcaldías se presentaron diversas alianzas y fórmulas partidistas, las más fuertes fueron, por una parte, la que conformaron el PRI, PVEM y NA denominada "Por el bien de Nayarit" y por otra la que el PAN y el PRD a la que identificaron como Alianza Juntos Ganamos Todos.

En cuanto a los registros de candidatas, se registraron 20 a Presidenta Municipal o Síndicas, 56 Regidoras y 18 Diputadas de mayoría relativa, dando un total de 84 aspirantes, más sus suplentes (IEEN, 2014).

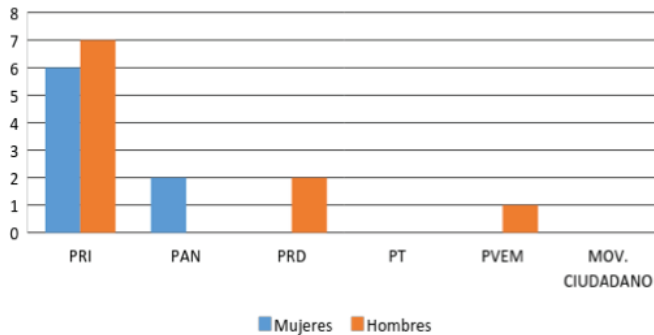
En cuanto al resultado de las presidencias municipales y síndicos para cada uno, el resultado de las elecciones fueron alentadores para la búsqueda paridad de género. Sobre las primeras se tuvo dos presidencias municipales dirigidas por mujeres, del total de 20 disputadas, en tanto que 18 de 20 sindicaturas recayeron en manos de mujeres. Esto último es una consecuencia directa del diseño de la reforma en la Ley Electoral (Pacheco, 2014); numéricamente es elevada la participación femenina, hecho inédito en el estado; cabe la pena comentar, sin embargo, que el siguiente paso sería ocupar los cargos de presidencia municipal y no sólo ocupar los cargos de síndicos, sino establecer proporciones equitativas de género entre ambos puestos.

Tabla 2. Regidurías 2014-2017.

Totales	Mayoría relativa		Representación proporcional	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
138	95	43	31	28
Porcentaje	68%	31%	53%	47%

Fuente: IEEN. 2014. Tepic, Nayarit, www.ieen.gob.mx

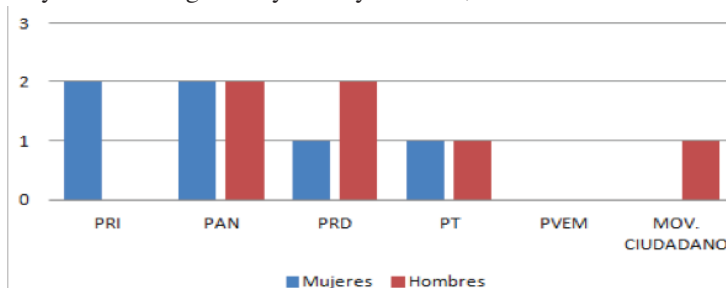
El impacto directo de la disposición electoral significó aumentar diez puntos porcentuales la participación de las mujeres en las regidurías en los diversos municipios (Pacheco, 2014). En el caso de la elección de diputados de mayoría relativa que se realizó en 2014, resultaron elegidas ocho mujeres (6 del PRI y 2 del PAN) y 10 hombres (7 del PRI, 2 del PRD y 1 del PVEM) como se muestra en la Gráfica 1:



Gráfica 1. Diputados y diputadas electas por mayoría relativa, por partido y sexo (2014).

Fuente: Congreso del Estado de Nayarit. Plan de Desarrollo Institucional 2014-2017.

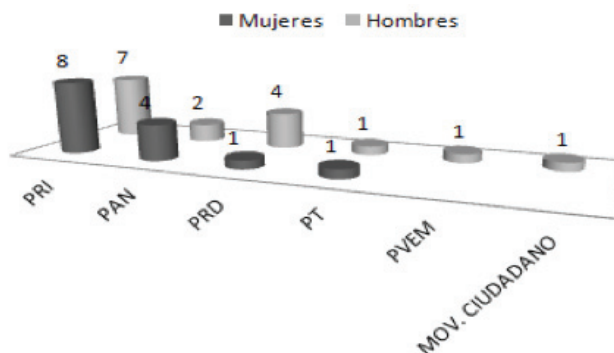
Las anteriores diputados y diputadas se integraron a aquellos que habían sido electos por representación proporcional, y que sumaban 12; y cuya composición por sexo eran de 6 mujeres y 6 hombres. Por partido, el PRI y el PAN tenían 4 diputadas, el PRD y el PT una; por el lado de diputados el PAN y el PRD integraba 2 y el PT y MC uno, como se muestra a continuación.



Gráfica 2. Diputados electos por representación proporcional, por partido y sexo.

Fuente: Congreso del Estado de Nayarit. Plan de Desarrollo Institucional 2014-2017.

Es decir, la XXXI Legislatura presentaba una composición general por sexo que incluía 14 diputadas y 16 diputados, que implica una composición general de 53% hombres y 47% de mujeres. Por partido político, el PRI tiene 8 mujeres, el PAN 4, el PRD y el PT sólo una; mientras que por la parte masculina, el PRI tiene 7, el PRD 4, el PAN 2 y el PT, PVEM y MC 1. Destaca la participación de las mujeres del partido acción nacional, pues son mayoría las mujeres en esta Legislatura.



Gráfica 3. XXXI Legislatura por partido, por sexo.

Fuente: Congreso del Estado de Nayarit. Plan de Desarrollo Institucional 2014-2017.

Otro aspecto relevante en la composición de la Legislatura es la organización de las diversas comisiones de trabajo que se integran y que implican la designación de presidentes en cada una de ellas, en los diferentes rubros de la acción del legislativo estatal. Este aspecto es relevante, pues la determinación de este cargo es demostrativa del ejercicio de concepciones de género, que desde ejercicio de poder de género limitan los ámbitos de ejercicio de las mujeres en este espacio específico, como veremos a continuación.

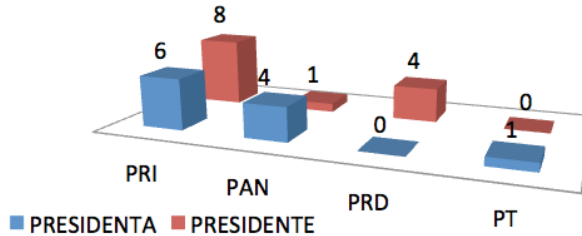
En primer lugar, la composición de cargos de presidencia es relativamente equitativa entre diputados y diputadas, pues los primeros tienen el 54% de las presidencias y las segundas el 46%.



Gráfica 4. Cargos de presidencia en las comisiones legislativas ordinarias, por sexo.

Fuente: Congreso del Estado de Nayarit. Plan de Desarrollo Institucional 2014-2017.

Por partido político, el PRI alcanzó 6 presidencias municipales, el PAN 4 y el PT 1, el PRD no tuvo ninguna presidenta de comisión; por el lado de diputados presidentes, el PRI, obtuvo 8, el PRD 4 y el PAN 1.



Gráfica 5. Cargo de presidencia en comisiones legislativas ordinarias, por partido político, por sexo.

Fuente: Congreso del Estado de Nayarit. Plan de Desarrollo Institucional 2014-2017

A continuación, se presentan a detalle las asignaciones que hay sobre de diputados y diputadas en las comisiones ordinarias:

Tabla 3. Distribución de las presidencias de las comisiones legislativas Ordinarias en la XXXI Legislatura de Nayarit.

Comisión Presidida por un diputado	Comisión Presidida por una diputada
1. Administración y Políticas Públicas	1. Asuntos Indígenas
2. Asuntos Agropecuarios, Forestales y Mineros	2. Asuntos Municipales
3. Asuntos Migratorios, Gestoría Social y Grupos Vulnerables	3. Asuntos Pesqueros y Desarrollo Acuícola
4. Ciencia, Tecnología e Innovación	4. Ecología y Protección al Medio Ambiente
5. Desarrollo Urbanos y Vivienda	5. Educación y Cultura
6. Desarrollo Económico y Social	6. Igualdad de Género y Familia
7. Gobernación y Puntos Constitucionales	7. Investigación Legislativa
8. Hacienda, Cuenta Pública y Presupuesto	8. Justicia y Derechos Humanos
9. Industria, Comercio y Turismo	9. Niñez, Juventud y Deporte
10. Obras, Comunicaciones y Transportes	10. Seguridad Pública y Sistemas de Protección Civil
11. Participación Ciudadana	11. Transparencia e Información Gubernamental
12. Salud y Seguridad Social	
13. Trabajo y Previsión Social	

Fuente: Congreso del Estado de Nayarit XXXI Legislatura. Plan de desarrollo Institucional 2014-2017

Por parte de las comisiones presididas por diputados, podemos apreciar que estas corresponden a ámbitos estratégicos en la economía, la política y la función pública. En primer lugar, los diputados tienen la presidencia de asuntos económicos y los principales sectores productivos del estado, así como de infraestructura y comunicaciones; además mantienen bajo su control la legislación en torno a los gastos públicos, hacienda y administración. Adicionalmente, lideran los temas de trabajo, salud, desarrollo urbano, ciencia y asuntos migratorios, temas fundamentales en el desarrollo económico y que implica un contacto con sectores privados con grandes intereses financieros y de poder.

Por otro lado, las diputadas asignadas a las presidencias de comisiones se ubican con responsabilidades que se ubican en sectores de problemáticas sociales vinculadas a grupos y clases, aplicación de derechos humanos, los servicios y otras funciones diversas que, en relación con el grupo anterior, contrasta por las diferencias estratégicas de cada una de ellas y el impacto económico que tienen. Dicho de una manera simple, reflejan una concepción en la que los diputados -hombres- ejercen responsabilidades del poder económico y político (el proveedor) y las diputadas -mujeres- tienen la función del “cuidado de la casa” (medio ambiente, seguridad, municipios, transparencia) las funciones de reproducción social (educación, niñez, familia) y los cuidados de los “pequeños” y marginados (género, indígenas, jóvenes).

Por el lado de las comisiones extraordinarias, estas son funciones específicas y especiales para la operación de la legislación y de las cuales tenemos una interpretación que va en el sentido de operar para completar la paridad de género en la Legislación; tres de estas comisiones extraordinarias fueron atribuidas a diputadas y una a un diputado.

Tabla 4. Distribución de las presidencias de las Comisiones Legislativas Especiales en la XXXI Legislatura de Nayarit.

Comisión Presidida por un diputado	Comisión Presidida por una diputada
1. De Gran Jurado Sección Instructora	1. De Gran Jurado Sección de Enjuiciamiento 2. Suspensión o Desaparición de Ayuntamientos 3. Condecoraciones, Ceremonial y Protocolo

Fuente: Congreso del Estado de Nayarit XXXI Legislatura. Plan de desarrollo Institucional 2014-2017.

Es pertinente, agregar que sobre esta notoria diferenciación entre la división de responsabilidades entre diputadas y diputados para ejercer funciones directivas en comisiones, podría argumentarse que fuera una exageración o una situación normal respecto a “intereses” especiales o naturales de las mujeres, sin embargo, consideramos que -sin descartar la coexistencia de decisiones e intereses personales ejercidos por las diputadas- es fundamentalmente una sutil expresión del ejercicio de las concepciones sexistas, de concepciones de roles de género estereotipados y factores de poder ejercidos por hombres en cargos públicos, que de esta manera logran mantener bajo su monopolio instrumentos de poder económico y político.

Conclusiones

La participación de manera activa de la mujer en el ámbito político y social fue muy importante en las elecciones del 6 de julio del 2014; la aplicación e inclusión de la paridad de género puesta en marcha, marcó a Nayarit como la entidad pionera en el ejercicio de la participación femenina que contendieron a los cargos de elección popular. Lo anterior, sin duda, duplicó la presencia de mujeres en el Congreso local y se revirtieron los resultados.

No obstante, falta mucho por hacer para llegar a la paridad entre hombres y mujeres, en la conformación de la legislatura por comisiones se puede ver reflejada esa desigualdad; la aceptación de los hombres de ver inmersa a la mujer no sólo en el hogar, sino en las diferentes esferas económicas, sociales, políticas y culturales, entre otras, o concretamente en puestos de toma de decisiones, todavía es una

asignatura pendiente en la sociedad nayarita.

Esa sub-representación en las estructuras de decisión en los diversos ámbitos, con la existencia de dogmas por la autoridad masculina sin duda adolece del mismo defecto y de esa falta de igualdad. La inclusión de la perspectiva de género en los contenidos de las políticas y en cada una de las esferas públicas y privadas en todos los niveles comunitario, local, estatal y nacional para lograr ese empoderamiento al que la mujer tiene derecho como todo ser humano.

Bibliografía

- CINU (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. 9 de junio 2004. http://www.cinu.org.mx/biblioteca/documentos/dh/c_elim_disc_mutxt.htm
- Congreso del Estado de Nayarit (2014). Plan de Desarrollo Institucional 2014-2017. Diciembre 2014. <http://www.congresonayarit.mx/media/2551/pdioriginal.pdf>
- Corte M. y Medina, A. (2010). La participación política de las mujeres. De las cuotas de género a la paridad. Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género. Febrero 2010. http://www.diputados.gob.mx/documentos/Comite_CEAMEG/Libro_Part_Pol.pdf
- IEEN (2014). Más de mil mujeres podrán ser candidatas en las elecciones del 6 de julio. 7 de marzo 2014. http://ieenayarit.org/index.php?option=com_content&view=article&id=354:mas-de-mil-mujeres-podran-ser-candidatas-en-las-elecciones-del-6-de-julio&catid=52:noticias&Itemid=185
- IEEN (2014). Acuerdo del Consejo Local Electoral, relativo a la solicitud de registro del convenio de coalición, presentado por el Partido Revolucionario Institucional, Partido Verde Ecologista de México y Nueva Alianza. 22 de enero 2014. <http://www.ieenayarit.org/PDF/2014/acuerdos/ACU03-2014.pdf>
- IEEN (2014). Acuerdo del Consejo Local Electoral, relativo a la solicitud de registro del convenio de coalición, presentado por el Partido Acción Nacional y el Partido de la Revolución Democrática. 22 de enero 2014. <http://www.ieenayarit.org/PDF/2014/acuerdos/ACU04-2014.pdf>
- INE (2013). Estudio Censal de la Participación Ciudadana en las Elecciones Federales de 2012. Octubre 2013, http://www.ine.mx/docs/IFE-v2/DECEYEC/DECEYEC-EstudiosInvestigaciones/InvestigacionIFE/Estudio_Censal_Participacion_Ciudadana_2012.pdf
- INE (2014). Paridad de género en las nuevas leyes LEGIPE y LGPP. http://genero.ife.org.mx/ine/normatividad_fed_legipe_lgpp_jun2014.html
- Lamas, M. L. (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. Cuicuilco, núm. enero-abril.
- ONU MUJERES (2014). Con la paridad electoral, México avanza hacia la igualdad entre mujeres y hombres. 31 de enero 2014. <http://mexico.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2014/01/paridad-electoral>
- Pacheco L. (2014). ¿Cuota o paridad? El difícil tránsito de la paridad de género en México. XXV Congreso Nacional y V Congreso Internacional de Estudios Electorales. Integridad y Equidad Electoral en América Latina. San José de Costa Rica, noviembre 2014. <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache%3ApRrUWE-YKKQJ%3Asoomee.org.mx%2Fdownload.php%3Ft%3D2&c=3&h=84cf5f035ee784ba61c10159d2b878f5f51d7f2b+&cd=7&hl=es&ct=clnk&gl=mx>
- Revista Perfiles (2015). Sólo Nayarit falta de empatar su legislación electoral con la federal. 19 noviembre 2015. <http://revistaperfiles.org/2/index.php/noticias/politica/1836-865>
- Veloz A. (2014). Las Mujeres en Reforma Política Electoral de 2014. Abril 2014. https://www.pan.org.mx/wp-content/uploads/downloads/2014/04/Documento_538.pdf

CAPÍTULO 18

Participación de mujeres en las elecciones de Nayarit 2014: entre la reforma política y la reforma a la ley electoral local

Laura Elena Arellano Rivera
Universidad autónoma de Nayarit

Introducción

El acceso y avance de las mujeres en la participación política es perceptible. Sin embargo, pese a los cambios en la normatividad nacional y local, así como la aplicación de las cuotas de género en la selección de candidatos/as, aún no se logra un acceso equitativo en las instituciones. Desde el inicio de la transición a la democracia, la participación femenina en puestos de elección popular en los ámbitos locales ha sido oscilante y no logra una representación significativa.

El pasado 6 de julio se realizaron elecciones en Nayarit para elegir 30 diputaciones (18 de MR y 12 RP) los titulares de los 20 ayuntamientos que integran el estado a la luz de la reforma a la Ley electoral donde se incorporó la cuota de género para permitir y garantizar una mayor participación de las mujeres en puesto de elección popular.

En este trabajo se analiza la participación de las mujeres en la elección de este año y los resultados considerando los cambios legislativos señalados a nivel local y reflexionar si los cambios a nivel nacional incidieron en estos.

Contexto democratizador

Bassolo señala que estamos ante un nuevo contexto democratizador donde el crecimiento de la gobernabilidad democrática supone contar con sistemas democráticos capaces de dar seguridad y bienestar a la población, donde estos también deben ofrecer suficientes posibilidades de participación de manera tal que los diversos integrantes de la sociedad puedan pensar que sus problemas y reclamos son procesados en el sistema político. A la representación legítima y gobernabilidad democrática se suma entonces la participación ciudadana. Pero la participación no supone solamente organizarse como parte de la sociedad civil, tener capacidad de crítica y de propuesta, incidir en los programas

públicos, sino también la inclusión efectiva de los actores sociales en el sistema político, en la representación y en la adopción de decisiones. La inclusión se transforma de esta manera en un componente clave. En este contexto, la inclusión de las mujeres en los espacios de poder público en pie de igualdad respecto de los hombres, es uno de los propósitos cuando se trata de mejorar la calidad de la democracia y, en consecuencia, la gobernabilidad Democrática (Bassolo, 2007: 12).

Lo anterior, tiene relación estrecha a los compromisos que el Estado mexicano ha adquirido con la firma de tratados internacionales como la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), así como las Conferencias Mundiales en el Cairo (1994) y Beijing (1995) tiene consecuencias como las reformas a las leyes para impulsar una mayor participación de las mujeres en puestos de la administración pública y cargos de representación. El Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 señala como uno de sus ejes transversales la perspectiva de género.

Cuota de género en la Ley Electoral del Estado de Nayarit

En materia electoral una cuota de género se define como: *una obligación prevista en la ley —una obligación para los partidos, las autoridades y los ciudadanos mismos— para garantizar un acceso efectivo a candidaturas y a cargos públicos de elección, de modo que no predomine excesivamente un género en la representación política, sino que, por el contrario, busca la paridad política entre mujeres y hombres. La paridad política no solamente en el momento de la candidatura, sino en el ejercicio efectivo del cargo de representación”* (IFE, 2011).

En Nayarit, el pasado 5 de octubre de 2013, se publicaron en el Periódico oficial distintas reformas en materia electoral aplicables al proceso electoral del pasado 6 de julio de este año, entre otras la siguiente que abre la posibilidad y garantiza una cuota de género de 60/40.

Artículo 21

a. ...

b. ... Las listas de candidatos para esta elección, se integrarán atendiendo al principio de paridad de género. Deberá garantizarse el orden de prelación, alternando los géneros en las listas definitivas.

Artículo 24. ... Los presidentes y síndicos municipales se elegirán por fórmulas de candidatos que integrarán una sola planilla, en votación de mayoría relativa. Cada una de las fórmulas de propietario y suplente que se presenten para su registro, deberán estar integradas por candidatos de un mismo género. Una fórmula de la planilla será de género distinto, y los regidores por el sistema de mayoría relativa, se elegirán individualmente por fórmulas constituidas por un candidato propietario y otro suplente, de conformidad al número y territorialización que establezca el Instituto Estatal Electoral, para cada uno de los municipios. Las fórmulas de propietario y suplente que presenten para su registro los partidos políticos y coaliciones, deberán integrarse con candidatos de un mismo género. Cuando menos, el cuarenta por ciento del total de dichas fórmulas en cada municipio, deberán integrarse con candidatos de género distinto. No obstante lo anterior, si de dicho porcentaje resultare fracción numérica de 0.5 o mayor, se atenderá al entero superior; en caso contrario, al menor. Tratándose de candidatos independientes, la fórmula de propietario y suplente deberá estar integrada por candidatos

de género distinto. La ley también señala que en todos los casos se integrará a los ayuntamientos el número de regidores que les corresponda, bajo el principio de representación proporcional. Para cumplimentar la equidad de género en la postulación de candidatos para esta elección, se atenderá en lo conducente, lo establecido en los dos últimos párrafos del inciso b) de la fracción I del artículo 21 de la presente ley.

Artículo 118. ...

1. Los procesos internos de selección de candidatos deberán realizarse después del inicio del proceso electoral, y las precampañas no excederán de las dos terceras partes de la duración de las respectivas campañas electorales. Los partidos políticos y coaliciones, deberán fomentar, promover y garantizar la equidad y paridad de los géneros entre sus militantes y simpatizantes, atendiendo en todo momento, al efecto, lo establecido por la presente ley;

Elecciones en Nayarit, 2014

El 6 de julio de 2014 se realizaron elecciones en nuestra entidad, con una participación ciudadana del 58.27% según el IEEN, donde el PRI gana 16 de los 20 municipios y tiene mantiene la mayoría en el Congreso Local.

Tabla 1. Cargos de elección en Nayarit, 2014.

Cargos	Número	MR	RP
Diputados/as	30	18	12
Alcaldías	20	0	0
Síndicos/as	20	0	0
Regidores/as	197	156	71
Total cargos	267	156	71

Fuente: Instituto Estatal Electoral de Nayarit (IEEN), 2014.

Elección de diputados/as

Nayarit se integra por 18 distritos electorales locales. La Ley Electoral señala que para la elección de Diputados de Representación Proporcional, se constituye una sola circunscripción electoral en el Estado. A los partidos políticos o coaliciones que obtengan cuando menos el 1.5 por ciento de la votación total estatal en la elección de Diputados de Mayoría Relativa, les será asignado un Diputado por el principio de Representación Proporcional, con excepción de aquel al que se le hubiere otorgado las constancias de mayoría y validez de la totalidad de los distritos electorales (LEEN, 2014).

Para la elección de diputados/as atendiendo la disposición de la cuota de género, especificado en el artículo 24 de la Ley Electoral, establece que las fórmulas de propietario y suplente que presenten los partidos políticos y coaliciones, deberán integrarse con candidatos de un mismo género y que cuando menos, el cuarenta por ciento del total de dichas fórmulas, deberán integrarse con candidatos de género distinto. Asimismo, pese a lo anterior, si de dicho porcentaje resultare fracción numérica de 0.5 o mayor, se atenderá al entero superior; en caso contrario, al menor. Los partidos presentaron las siguientes fórmulas por sexo:

Tabla 2. Nayarit, fórmulas por sexo para la elección de diputados/as, 2014.

PP	Número de fórmulas por sexo			40% del	mínimo
	M	H	Total	Total	Requerido
Partido Acción Nacional	6	7	13	5.2	5
Por el Bien de Nayarit	7	11	18	7.2	7
Partido de la Revolución Democrática	5	7	12	4.8	5
Partido del Trabajo	7	11	18	7.2	7
Partido de la Revolución Socialista	7	11	18	7.2	7
Movimiento Ciudadano	7	11	18	7.2	7

Fuente: Instituto Estatal Electoral de Nayarit (IEEN), 2014.

Según la información de la Tabla 2, así como el IEEN, los partidos cumplieron el criterio de género especificado en la Ley Electoral; ello también se refleja en los resultados de la Tabla 3, 10 diputados y 8 diputadas por MR; 7 diputados y 5 diputadas de RP.

Tabla 3. Nayarit, diputados/as electos/as por distrito electoral según género, 2014.

Distrito	Municipios que integran los distritos	Lista nominal por distrito	MR				RP	
			Propietarios		Suplentes		H	M
			H	M	H	M		
	Total		10	8	10	8	7	5
I	Tepic	56,905		M		M	H	
II	Tepic	65,019	H		H			M
III	Tepic y Santa María del Oro	76,238		M		M	H	
IV	Xalisco y Tepic	78,929		M		M	H	
V	Tepic	51,085	H		H		H	
VI	El Nayar y la Yesca	29,900		M		M	H	
VII	Ahuacatlán y Jala	24,457	H		H		H	
VIII	Compostela y San Pedro Lagunillas	48,937	H		H			M
IX	San Blas	29,001		M		M	H	
X	Santiago Ixcuintla	25,154		M		M		M
XI	Santiago Ixcuintla	22,830	H		H			M
XII	Santiago Ixcuintla	22,310	H		H			M
XIII	Amatlán de Cañas e Ixtlán del Río	29,877	H		H			
XIV	Bahía de Banderas y Compostela	91,947	H		H			
XV	Tuxpan	22,804		M		M		
XVI	Rosamorada y Ruíz	41,790		M		M		
XVII	Tecuala	29,783	H		H			
XVIII	Acaponeta y Huajicori	33,152	H		H			

Nota: los y las diputados/as de rp no se clasifican en los distritos señalados, se exponen para ubicar su género.

Fuente: elaboración propia con información del Instituto Electoral de Nayarit (IEEN), 2014.

Mujeres en los ayuntamientos de Nayarit en 2014

En el Diario Oficial de la Federación del miércoles 12 de febrero de 1947 se publicó la modificación al artículo 115 Constitucional que señalaba que en las elecciones municipales participarán las mujeres, en igualdad de condición que los varones con el derecho de votar y ser votadas (DOF, 1947). Posteriormente, El 17 de octubre de 1953 apareció en el Diario Oficial de la Federación un decreto en el que se anunciaba que las mujeres tendrían derecho a votar y ser votadas para puestos de elección popular (DOF, 1953). A más de 60 años de reformas constitucionales para el acceso de las mujeres a puestos de representación así como la aplicación de cuotas de género el avance es lento.

Isibasi (2013) señala a nivel nacional que la presencia de las mujeres en la presidencia de los municipios no rebasa 20% pero es en promedio de 10%. Y eso tampoco ha cambiado en el tiempo. Los puestos de regidor y síndico, en cambio, sí han sido ocupados paulatinamente por más mujeres casi 40% de los regidores son mujeres y alrededor de 30% de los síndicos también. Este es un dato sensible para la equidad en política, ya que significa que cientos de mujeres en todas las entidades compiten y tienen éxito en la lucha por el poder (Isibasi, 2013).

El 6 de julio pasado se eligieron integrantes de los 20 ayuntamientos que integran a la entidad 20 alcaldes/as o presidentes/as municipales, igual número de síndicas/os y 138 regidores de MR y 59 de RP.

La Ley Electoral del Estado de Nayarit (LEEN), en el Capítulo III De la integración de ayuntamientos, artículo 23 señala que estos se elegirán cada tres años y se integrarán por un Presidente Municipal, un Síndico y el siguiente número de Regidores:

- I. En los municipios cuya lista nominal de electores sea hasta de 15,000 ciudadanos, cinco Regidores de Mayoría Relativa y dos de Representación Proporcional;
- II. En los municipios cuya lista nominal de electores sea mayor de 15,000 ciudadanos y hasta 40,000, siete Regidores de Mayoría Relativa y tres Regidores de Representación Proporcional;
- III. En los municipios cuya lista nominal de electores sea mayor a los 40,000 y hasta 80,000 ciudadanos, nueve Regidores de Mayoría Relativa y cuatro Regidores de Representación Proporcional; y
- IV. En los municipios cuya lista nominal de electores sea mayor a los 80,000 ciudadanos, once Regidores de Mayoría Relativa y cinco Regidores de Representación Proporcional.

(REFORMADO, P.O. 5 DE OCTUBRE DE 2013)

El número de regidores que integrarán cada ayuntamiento serán aprobados por el Instituto Estatal Electoral, dentro del año siguiente a la conclusión del proceso electoral anterior a aquel en que vaya a aplicarse.

Artículo 24.- La elección de los integrantes de los Ayuntamientos de la Entidad, se realizará de la siguiente manera:

(REFORMADA, P.O. 5 DE OCTUBRE DE 2013)

- I. Los Presidentes y Síndicos Municipales se elegirán por fórmulas de candidatos que

integrarán una sola planilla, en votación de mayoría relativa.

(ADICIONADO, P.O. 5 DE OCTUBRE DE 2013)

Cada una de las fórmulas de propietario y suplente que se presenten para su registro, deberán estar integradas por candidatos de un mismo género. Una fórmula de la planilla será de género distinto, y

(REFORMADA, P.O. 5 DE OCTUBRE DE 2013)

II. Los regidores por el sistema de mayoría relativa, se elegirán individualmente por fórmulas constituidas por un candidato propietario y otro suplente, de conformidad al número y territorialización que establezca el Instituto Estatal Electoral, para cada uno de los municipios. Las fórmulas de propietario y suplente que presenten para su registro los partidos políticos y coaliciones, deberán integrarse con candidatos de un mismo género. Cuando menos, el cuarenta por ciento del total de dichas fórmulas en cada municipio, deberán integrarse con candidatos de género distinto. No obstante lo anterior, si de dicho porcentaje resultare fracción numérica de 0.5 o mayor, se atenderá al entero superior; en caso contrario, al menor (ADICIONADO, P.O. 5 DE OCTUBRE DE 2013)

Tratándose de candidatos independientes, la fórmula de propietario y suplente deberá estar integrada por candidatos de género distinto.

La demarcación territorial para la elección de regidores a que se refiere el presente artículo será determinada tomando en consideración la que resulte de dividir la población total del municipio, entre el número de regidurías a elegir, considerando regiones geográficas del municipio (LEEN, 2014:10). De acuerdo con lo especificado, los regidores por municipios fue la siguiente (Tabla 4).

Tabla 4. Nayarit, regidores que corresponden a los municipios, 2014.

Municipio	Lista nominal	Número de regidores	
		MR	RP
Acaponeta	25,605	7	3
Ahuacatlán	11,968	5	2
Amatlán de Cañas	9,294	5	2
Bahía de Banderas	77,804	9	4
Compostela	54,314	9	4
El Nayar	21,529	7	3
Huajicori	7,306	5	2
Ixtlán del Río	20,293	7	3
Jala	12,486	5	2
La Yesca	7,368	5	2
Rosamorada	25,561	7	3
Ruiz	16,490	7	3
San Blas	29,013	7	3
San Pedro Lagunillas	6,546	5	2
Santa María de Oro	17,119	7	3

Igualdad de género: investigaciones

Santiago Ixcuintla	70,693	9	4
Tecuala	29,736	7	3
Tepic	277,337	11	5
Tuxpan	22,901	7	3
Xalisco	33,988	7	3
Total	777,351	138	59

Nota: lista nominal al 30 de junio de 2013.

Fuente: Instituto Electoral de Nayarit, 2014.

Función de los/as integrantes de los ayuntamientos

La ley municipal del estado de Nayarit (LMEN) especifica que la representación política, dirección administrativa, gestión social y ejecución de los acuerdos y resoluciones del Ayuntamiento, corresponderá al Presidente Municipal; el Síndico es el representante legal del municipio y el encargado del registro y revisión de la hacienda municipal; y los Regidores son colegiada y conjuntamente, el cuerpo orgánico que delibera, analiza, resuelve, controla y vigila los actos de administración y del gobierno municipal, base lo dispuesto por esta ley (LMEN, 2014).

La aplicación de la cuota de género y resultados en municipales, Nayarit 2014

En la historia política municipal del estado sólo suman 5 presidentas municipales electas y se adicionan 2 más electas el 6 de julio pasado, entran en funciones el próximo 17 de septiembre. La Yesca, municipio de la zona serrana con alto índice de marginación, gobernado en tres periodos por mujeres: una de extracción priísta y dos panistas; Santiago Ixcuintla (Coalición), municipio de la zona norte con tradición agrícola de cultivos importantes como el tabaco, frijol, jitomates, hortalizas y Compostela (PRI) municipio sureño productor de frutales: mango, guanábana gobernado 1 vez por mujeres tendrán nuevamente alcaldesas para el periodo 2014-2017 ambas propuestas por el PRI (Tabla 5).

Tabla 5. Presidentes municipales en Nayarit.

Municipio	Periodo	PP	Presidentas	%
La Yesca	1990-1993	PRI	1	5
Santiago, Ixc.	1999-2001	Coalición (PAN, PRD, PRS, PT).	1	5
Compostela	2002-2005	PRI	1	5
La Yesca	2005-2008	PAN	1	5
La Yesca	2011-2014	PAN	1	5
Compostela y Sgo. I.	2014-2017	PRI	2	10

Fuente: elaboración propia con información del SNIM, 2014.

Otras mujeres han relevado a varones en la presidencia municipal: en 1993 Julieta Elena Palma Cortez en Bahía de Banderas; en el periodo 1993-1996 Elena Jiménez Wongpio en Tecuala; en los periodos 1999-2001, 2002-2005, 2008-2011 María Eugenia Jiménez Valenzuela, Cora Cecilia Pinedo Alonso, Georgina López Arias respectivamente en Tepic.

Se observa que la participación de las mujeres en las presidencias municipales de la entidad es

inferior a la de los varones, una proporción de 5% con respecto a los varones. En las elecciones de 2014, a pesar de que dos mujeres fungirán como presidentas municipales, la proporción de presidentas en esta elección con la aplicación de la cuota de género que señala la Ley Electoral ya señalada, sólo alcanza el 10% (Tabla 5 y 6).

Tabla 6. Nayarit, presidentes/as municipales, 2014.

MPIO.	PP	P		S	
		H	M	H	M
TOTALES		18	2	18	2
ACAPONETA	PBN	H		H	
AHUCATLÁN	PBN	H		H	
AMATLAN DE C.	PBN	H		H	
BAHÍA DE B.	PBN	H		H	
COMPOSTELA	PBN		M		M
HUAJICORI	PBN	H		H	
IXTLÁN DEL R.	PBN	H		H	
JALA	PBN	H		H	
LA YESCA	PBN	H		H	
ROS MORADA	PBN	H		H	
RUÍZ	PBN	H		H	
SAN BLAS	CI*	H		H	
SAN PEDRO L.	PBN	H		H	
SANTA MARÍA DE:	PBN	H		H	
SANTIAGO I.	PBN		M		M
TECUALA	PBN	H		H	
TEPIC	PAN/PRD	H		H	
TUXPAN	PBN	H		H	
XALISCO	PAN	H		H	

Para este caso, es posible resaltar lo citado en la Ley Electoral para la elección de presidentes municipales reformada, adicionada, publicada en el P.O del 5 de octubre de 2013:

I. Los Presidentes y Síndicos Municipales se elegirán por fórmulas de candidatos que integrarán una sola planilla, en votación de mayoría relativa.

Cada una de las fórmulas de propietario y suplente que se presenten para su registro, deberán estar integradas por candidatos de un mismo género.

Una fórmula de la planilla será de género distinto, y otro suplente, de conformidad al número y territorialización que establezca el Instituto Estatal Electoral, para cada uno de los municipios. Las fórmulas de propietario y suplente que presenten para su registro los partidos políticos y coaliciones, deberán integrarse con candidatos de un mismo género. Cuando menos, el cuarenta por ciento del total de dichas fórmulas en cada municipio, deberán integrarse con candidatos de género distinto. No

obstante lo anterior, si de dicho porcentaje resultare fracción numérica de 0.5 o mayor, se atenderá al entero superior; en caso contrario, al menor (Ejemplo de planillas y fórmulas Tabla 6).

Al señalar la Ley Electoral que la elección para presidentes y síndicos municipales por fórmulas se integre en planilla única y que al menos el cuarenta por ciento del total de dichas fórmulas en cada municipio, deberán integrarse con candidatos de género distinto, se consta que el criterio de aplicación de cuota de equidad en la elección de candidatas se satisface debido a los puestos de síndicas que tuvieron 18 mujeres en igual número de municipios en la entidad (Tabla 7).

Tabla 7. Nayarit síndicos electos, 2014 (SINDICATOS).

MPIO.	P		S	
	H	M	H	M
TOTALES	2	18	2	18
Acaponeta		M	H	M
Ahuacatlán		M		M
Amatlán de Cañas		M		M
Bahía de Banderas		M		M
Compostela	H		H	
El Nayar		M		M
Huajicori		M		M
Ixtlán del Río		M		M
Jala		M		M
La Yesca		M		M
Rosamorada		M		M
Ruiz		M		M
San Blas		M		M
San Pedro L.		M		M
Santa María del O.		M		M
Santiago Ixcuintla	H		H	
Tecuala		M		M
Tepic		M		M
Tuxpan		M		M
Xalisco		M		M

Fuente: Instituto Electoral de Nayarit (IEEN).

Sin embargo, destacaremos algunos aspectos y cuestiones en la elección de presidente/as municipales y síndicas/os:

a) En estas elecciones los partidos políticos “cumplieron” con el señalamiento de la Ley Electoral de garantizar al menos el cuarenta por ciento del total de dichas fórmulas en cada municipio, deberán integrarse con candidatos de género distinto. La cuestión es porqué se abrieron tantos espacios para las mujeres como síndicas, al abrir estos se cierra el acceso a la mujeres a contender por las

presidencias municipales, el mayor puesto de poder en la integración de los ayuntamientos.

b) El cargo de síndicas/o es un puesto de representación legal de los ayuntamientos, asimismo debe tener registro y supervisión de los recursos públicos de estos. Los municipios en México, y Nayarit no es la excepción están inmersos en crisis económicas profundas, el trabajo será más exigente para las 18 mujeres pero quizás también menos visible.

Regidores/as en Nayarit 2014

En Nayarit, el 6 de julio se votaron regidores en las 138 demarcaciones municipales que integran a la entidad por el principio de MR a los que se adicionan 59 por RP (Tabla 8).

Los Regidores son colegiada y conjuntamente, el cuerpo orgánico que delibera, analiza, resuelve, controla y vigila los actos de administración y del gobierno municipal, base lo dispuesto por la Ley Municipal de Nayarit. El 6 de julio se eligieron un total de 197 regidores para el periodo 2014-2017. Por el principio de MR fueron electos 138 de los cuales 95 son varones y 43 mujeres. La elección de los mismos por el principio de RP sumó 59: 31 regidurías para varones y 28 para mujeres (Tabla 9).

Tabla 8. Nayarit, regidores/as a elegir por municipio, 2014.

Municipio	Lista nominal	Número de regidores	
		MR	RP
Acaponeta	25,605	7	3
Ahuacatlán	11,968	5	2
Amatlán de Cañas	9,294	5	2
Bahía de Banderas	77,804	9	4
Compostela	54,314	9	4
El Nayar	21,529	7	3
Huajicori	7,306	5	2
Ixtlán del Río	20,293	7	3
Jala	12,486	5	2
La Yesca	7,368	5	2
Rosamorada	25,561	7	3
Ruiz	16,490	7	3
San Blas	29,013	7	3
San Pedro L.	6,546	5	2
Santa María del O.	17,119	7	3
Santiago Ixcuintla	70,693	9	4
Tecuala	29,736	7	3
Tepic	277,337	11	5
Tuxpan	22,901	7	3
Xalisco	33,988	7	3
Totales	777,351	138	59

Nota: lista nominal según corte al último día del mes de junio del año previo a la elección según Acuerdo

del IEEN en reunión celebrada el 7 de enero de 2014.

Los Regidores son colegiada y conjuntamente, el cuerpo orgánico que delibera, analiza, resuelve, controla y vigila los actos de administración y del gobierno municipal, base lo dispuesto por la Ley Municipal de Nayarit. El 6 de julio se eligieron un total de 197 regidores para el periodo 2014-2017. Por el principio de MR fueron electos 138 de los cuales 95 son varones y 43 mujeres. La elección de los mismos por el principio de RP sumó 59: 31 regidurías para varones y 28 para mujeres (Tabla 9).

Tabla 9. Regidores/as por municipio, 2014.

Municipio	MR			RP		
	H	M	Total	H	M	Total
Acaponeta	6	1	7	1	2	3
Ahuacatlán	4	1	5	1	1	2
Amatlán de Cañas	4	1	5	0	2	2
Bahía de Banderas	7	2	9	3	1	4
Compostela	7	2	9	2	2	4
El Nayar	5	2	7	2	1	3
Huajicori	4	1	5	2	0	2
Ixtlán del Río	4	3	7	0	3	3
Jala	3	2	5	1	1	2
La Yesca	3	2	5	1	1	2
Rosamorada	6	1	6	3	0	3
Ruíz	4	3	7	1	2	3
San Blas	4	3	7	1	2	3
San Pedro L.	2	3	5	1	1	2
Santa María del O.	5	2	7	1	2	3
Santiago Ixcuintla	5	4	9	2	2	4
Tecuala	4	3	7	1	2	3
Tepic	8	3	11	3	2	5
Tuxpan	5	2	7	3		3
Xalisco	5	2	7	2	1	3
Totales	95	43	138	31	28	59

Fuente: Instituto Estatal Electoral de Nayarit (IEEN), 2014.

En el caso de las regidurías de MR la proporción de hombres y mujeres es de paridad (Tabla 10).

Tabla 10. Nayarit, regidoras de MR según PP, 2014.

Partido	Regidores	Regidoras	Porcentaje
PAN	19	9	47.4
PBN	54	29	53.7
PRD	12	4	33.3
PT	5	0	0.0
PRS	1	0	0.0
MC	2	1	50.0
CI	2	0	0.0
TOTAL	95	43	45.3

Fuente: Instituto Estatal Electoral de Nayarit (IEEN), 2014.

Incluso en las regidurías de RP, el PAN y PBN superan los cargos de regidoras (Tabla 11).

Tabla 11. Nayarit, regidoras de RP según PP, 2014.

Partido	Regidores	Regidoras	Porcentaje
PAN	12	8	66.7
PBN	9	14	155.6
PRD	5	4	80.0
PT	2	2	100.0
PRS	1	0	0.0
MC	2	0	0.0
CI	0	0	
TOTAL	31	28	90.3

Algunas reflexiones

La participación de las mujeres en política ha aumentado, debido en parte a los sistemas de cuotas que se han implementado en el país. Nayarit es el estado que más tardó en incluir las cuotas de género en su Ley electoral y en parte esto se realizó debido a la existencia de tratados firmados a nivel nacional e internacional para incidir en la mayor participación política de las mujeres, así como la participación de las mujeres organizadas que insistían en las cuotas de género urgentes en la legislación electoral.

Sin embargo, aunque la participación femenina sigue en aumento aún existen barreras para acceder a los puestos de mayor nivel de decisión. En Nayarit, en las elecciones del 6 de julio de 2014, se puede observar que la participación política de las mujeres es más accesible en las candidaturas para diputadas locales; pero es difícil que puedan acceder a las candidaturas a las presidencias municipales y por lo tanto, ser electas como tales. Con la cuota de género que establece que como mínimo se incorpore el 40% de candidaturas de un mismo sexo, los partidos políticos incluyen a las mujeres pero tratan de colocarlas en las candidaturas a los puestos más bajos. En la jornada electoral

de 2014 fueron electas 18 síndicas en 20 de los municipios donde se postularon 18 varones para la presidencia, sólo en dos municipios hay mujeres como presidentas y los dos correspondientes síndicos.

Entonces, se hace notar que aunque se impongan cuotas de género se siguen manteniendo barreras para que las mujeres accedan a los puestos más altos. A nuestro parecer el problema está desde el origen de la Ley que establece el registro de planillas con fórmulas de un género y otro. Para que realmente se dé una paridad se debería establecer la obligatoriedad a que los partidos políticos incorporen la paridad en la participación femenina desde los niveles inferiores hasta los más altos. Son los partidos políticos los que controlan el proceso de nominación por lo tanto, no son los votantes quienes deciden quién será electo.

Bibliografía

- Isibasi, A. (2013). La participación política de las mujeres en México. Documentos de Trabajo. Fundación Jaime Preciado, PAN.
- Massolo, A. (2007). Participación política de las mujeres en el ámbito local en América Latina. Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la promoción de la Mujer (INSTRAW)
- Ley Electoral del Estado de Nayarit (LEEN) (2014).
- Ley Municipal del Estado de Nayarit (LMEN) (2014)
- Diario Oficial de la Federación (1947) 1953.
- IFE (2011). Primera reunión de consejeras 2011. Consultado en línea en 12 de agosto de 2014 disponible en http://genero.ife.org.mx/primer-reunion-consejeras_2011/m1.html
- Instituto Estatal Electoral de Nayarit IEEN (2015). <http://www.ieenayarit.org/>

CAPÍTULO 19

La Influencia de los Medios de Comunicación en la Creación de Estereotipos y su Impacto en la Formación de la Identidad

Citlali Isabel Santos De La Cruz, Milen Aragón Domínguez
y Leonor Tereso Ramírez

*Universidad Autónoma de Tlaxcala, Universidad Autónoma de Sinaloa
y Universidad Autónoma Carlos Septien*

*La identidad es lo que uno es,
Lo que uno tiene y lo que uno imagina.
Arthur Schopenhauer.*

Introducción

El presente trabajo se propone, en primer instancia, hacer un análisis de la poderosa influencia que tienen los medios de comunicación y la publicidad que despliegan, porque no sólo nos venden productos y marcas, sino que a través de la propaganda comercial que difunden, promueven también valores y conceptos a través de los cuáles, se nos van creando estereotipos acerca del amor y del éxito, y con ello, se impone una visión masculina heterosexual que hegemoniza los códigos tradicionales de nuestras sociedades modernas, los cuales terminan deformando la esencia del sentido mismo de la vida. Esta tendencia es muy difícil de trascender, porque los mismos medios promueven una subcultura del consumismo y priorizan una imagen de las mujeres como un objeto de consumo más en el mercado, con lo que se va creando a una especie de “normalidad” mediática a través de la cual se determinan las formas en que las personas ven e imaginan su realidad: imágenes descontextualizadas de una persona, nuestra percepción de belleza esta distorsionada, somos un conjunto de ideas heredadas de una cultura patriarcal con símbolos y signos que le son afines, seres contruidos por otros día a día y, consecuentemente, desechables.

En las imágenes que se proyectan a través de los medios, hay una minimización de los problemas de la vida cotidiana, ya que la vida misma pasa a ser objeto de entretenimiento y no se analizan los contenidos que se están consumiendo y mucho menos el impacto que esto tiene en nuestras vidas.

Si lo que se promueve es una preponderancia de las cosas y se minimiza a las personas, los medios inciden en la conformación de un discurso vacío de contenido con relación a la identidad, sobre todo de la equidad de género.

Los medios de comunicación y la formación de la identidad

Es importante entender la influencia de los medios de comunicación, así como los estereotipos que nos crean, para poder comprender si somos realmente nosotros mismos o somos producto de lo que otros quieren que seamos, es decir, desde que perspectiva vamos construyendo nuestras identidades, entendiendo que la identidad se construye en conflicto permanente con el “otro” o la “otra”. Para Robert Fossaert, la identidad constituye un hecho enteramente simbólico, construido en y por el discurso social común, porque sólo puede ser efecto de representaciones y creencias (social e históricamente condicionadas), supone un “percibirse” y un “ser percibido” que existen fundamentalmente en virtud del reconocimiento de los otros, de una mirada exterior. Es en ese sentido que la identidad se va construyendo en un proceso de negociación permanente.

Entiéndase en este punto que no afirmamos la existencia de una sola identidad, identidad como conjunto -considerando que el contexto tiene una influencia decisiva en la conformación de la identidad-, sino como la identidad de lo no idéntico ya que la identidad colectiva puede ser una unidad, una relación de algo con otro algo, pero nunca idéntica, y es justo de estas diferencias donde surge la identidad individual, de esa autoconciencia, cuando de manera individual nos preguntamos nuestro rol social, surge esa capacidad de reflexión y de identificarnos de manera individual pero también colectiva, y surge la pregunta ¿Quién soy? o ¿Qué soy?

La identidad femenina siempre ha sido influenciada por la multiplicidad de formas históricas que sobre lo femenino y lo masculino han permeado a nuestras sociedades modernas de estructura patriarcal. Esta visión que se promueve desde la religión hasta la familia, solo ha contribuido para legitimar la desigualdad y hacer inexistente la equidad de género, entendiendo este concepto como una categoría cultural. En esta perspectiva, culturalmente la mujer ha sido educada para servir y dentro de esa educación se ha buscado la homogenización femenina, dejando en segundo término la identidad individual y formándonos una identidad colectiva, sin tomar en cuenta nuestras diferencias, nuestra carga cultural y contextual. Por ello es importante cuestionarnos esta tendencia homogenizante, así como los intereses a los que responden.

Desde esta perspectiva, la identidad es una construcción compleja, dado que se construye en conflicto permanente con el “otro” y la “otra”, en un mundo en constante cambio, pero con las mismas tendencias homogenizantes y excluyentes, en concordancia con la estructura patriarcal dominante de nuestras sociedades modernas, que tradicionalmente ha negado a las mujeres. En esta perspectiva, es muy importante analizar el discurso que se promueve desde los medios de comunicación, acerca de lo que, desde su muy particular visión, constituye el ser mujer, dado que difunden una visión colectiva estereotipada de las mujeres, reducidas a ser objetos de consumo y placer, negándoles la capacidad de pensar por sí mismas, lo cual ha provocado una pérdida de identidad, generando una homogeneización masiva identitaria, que no reconoce lo diferente y no responde a las problemáticas actuales que viven las mujeres.

En esa negación del ser de la mujer, difundida por una especie de “dictadura mediática”, las mujeres han aprendido a luchar por construir su propia identidad. Si la identidad es una representación o construcción social y cultural, entonces adquiere relevancia el análisis de cómo se construye la identidad en la mujer actual y como se conciben las relaciones de equidad entre hombres y mujeres; para poder dimensionar hasta qué punto somos producto de lo que por años nos han reproducido los medios de comunicación. En ese sentido, la construcción de la identidad individual de la mujer, es el rechazo a lo que los demás quieren que seamos, es el rechazo a esta homogeneización y por lo tanto es la creación de audiencias críticas capaces de moverse no por sus creencias si no por sus ideas, por sus propios pensamientos, lo que concluye en mujeres intelectualmente independientes y, con ello, empoderadas.

En una sociedad que no reconoce las diferencias, las mujeres pasamos a ser productos creado por las opiniones de otras personas, somos lo que el contexto dicta dominado por criterios patriarcales, somos manipuladas en nuestros gustos, opiniones, e ideas, estamos limitadas a lo socialmente aceptado, y quienes no encajamos, simplemente no existimos. La representación continua de los estereotipos de la mujer en los medios masivos de comunicación refuerza ese discurso excluyente. Esa exclusión se puede apreciar incluso en detalles tan simples, como cuando nos percatamos de la baja presencia de las mujeres como figuras principales en las televisoras del país, en las que los presentadores más importantes son hombres; no obstante que las conductoras repiten el mismo discurso.

Los medios masivos de comunicación juegan un papel muy importante en nuestra sociedad actual y tienen una gran influencia como formadores culturales, ya que determinan en gran medida nuestras ideas, hábitos y costumbres, nos crean una imagen colectiva de la realidad en la que se muestra a la mujer siempre por debajo de la figura masculina, o sólo como objeto, como una figura pasiva, por lo que estigmatiza su rol social, siendo ella la que debe estar en casa, la que debe depender del hombre. México es un país en el que el 95% de los hogares cuenta con un aparato de televisión, de acuerdo a la Encuesta Nacional de Hábitos, Prácticas y Consumo Culturales (CONACULTA, 2010) el 90% de la población entrevistada son televidentes, de ellos el 40% ve televisión por más de dos horas al día ya sea para informarse o sólo como entretenimiento.

Aproximadamente, ¿Cuánto tiempo ve la televisión al día?

*Sólo los que contestaron que sí ven la televisión (90%).

40%	35%	19%	5%	1%
Más de dos horas	Entre una y dos horas	Una hora	Media hora	No contestaron

De acuerdo a Parametría, los resultados que arrojaron las Encuestas Nacionales en Vivienda, la preferencia de la audiencia mexicana es clara, eligen sintonizar novelas, programas de revista y películas, que programas con mayor contenido cultural o informativo. Para diciembre de 2012, los números de la agencia IBOPE AGB muestran que los programas favoritos de los mexicanos son: espectáculos, musicales, telenovelas, películas comerciales y los partidos de fútbol.

Los porcentajes permiten darnos una clara idea de las preferencias e inquietudes que tiene el

televidente mexicano. No es de extrañar que la mayoría conozca a los diversos conductores de espectáculos de la televisión, sobre todo de la tv abierta. De acuerdo con la más reciente encuesta nacional en vivienda de Parametría, el top de conocimiento de presentadores de distintos programas lo encabezan aquellos que pertenecen a programas de entretenimiento sobre los noticiosos. La influencia negativa de la promoción de estereotipos ha sido también objeto de crítica al percibir sus efectos en cuestiones sutiles, como por ejemplo, al preguntar a los adolescentes con que personaje les gustaría identificarse, casi todos hacen mención de algún personaje deportivo: Messi, Ronaldo, etc; y nadie menciona a Steve Jobs, Bill Gates, Mark Zuckerberg, que paradójicamente han tenido una influencia decisiva en revolucionar los medios y en la creación de las redes sociales.

La identidad es una construcción permanente en un mundo en constante cambio por ello consideramos que es un tema vigente ahora y siempre entender los antecedentes para darle sentido a el presente, así como dejar constancia del presente para futuras generaciones. “La identidad social es de naturaleza esencialmente histórica y debe concebirse como producto del tiempo y de la historia. Lo que implica que debe situarse siempre en un determinado contexto espacio-temporal” (Giménez Montiel, Teoría y Análisis de la Cultura, 2005, p. 95).

Es necesario entender que si la identidad es una representación o constructo social y cultural, ¿Cómo es que socialmente, o de manera natural, hombres y mujeres se conciben como tales?, ¿Cómo entender si hablo yo o habla mi carga cultural?, ¿Hasta qué punto nos construimos y hasta dónde somos producto de lo que por años nos han reproducido los medios de comunicación? Pero sobre todo, entender porqué es importante la búsqueda de la identidad individual y reafirmarla en el contexto social donde conviven y se expresan una diversidad de identidades con todo su carga de complejidad.

Por supuesto, buscar la identidad en las creencias o en las identidades colectivas es minimizar las propias capacidades y ser sólo una repetición de lo ya establecido, por ello es muy importante hacer el análisis de cómo se construye la identidad de la mujer actual, en un mundo cada vez más complejo. En ese sentido, hay que releer a Ortega y Gasset (1940), en torno a su afirmación de que el hombre es un conjunto de ideas y creencias, las creencias las damos por hecho mientras que las ideas las generamos a través de las dudas, entre más creencias tienes menos creativo eres y el pensamiento exige de ideas, por lo que es necesario cuestionarnos antiguos paradigmas para ir en busca de nuevos que den respuesta a los problemas actuales a los que nos enfrentamos. Es decir, la ruptura con los dogmas es fundamental para pensarnos por nosotras mismas.

La identidad individual es el rechazo a lo que los demás quieren que seamos, es el rechazo a esta homogeneización y por lo tanto es la creación de audiencias críticas capaces de moverse no por sus creencias si no por sus ideas, por sus propios pensamientos lo que concluye en mujeres intelectualmente independientes y con ello empoderadas.

Es necesario hacer un análisis de la influencia de los medios masivos de comunicación dentro de la construcción de la identidad, reflexionar respecto a ¿Cómo se construye la identidad para el ejercicio de la autonomía? ¿Es posible la construcción de la identidad en un contexto acotado por el discurso excluyente de los medios masivos de comunicación? Si la identidad es definida en los medios como

lo mismo para todas, entonces, ¿Es posible la construcción de una identidad individual en un mundo homogeneizado por los medios de comunicación?

Si la cultura permite al ser humano la capacidad de reflexión sobre sí mismo y a través de ella, la persona discierne sobre los valores y busca nuevas significaciones, entonces, la cultura es una construcción teórica a partir del comportamiento de los individuos de un grupo, que abarca las distintas formas y expresiones, por ejemplo las costumbres, las tradiciones, creencias, las normas de comportamiento y conocimientos. Son aspectos incluidos, en donde cada persona hace una aportación a la cultura grupal. En concordancia con esto, la identidad es una construcción cultural y la influencia de los medios de comunicación tiene un papel decisivo en su configuración.

La influencia de los medios de comunicación han creado una visión colectiva estereotipada de la mujer, generando escenarios sumamente negativos para la creación de roles igualitarios y obstaculizando un cambio de perspectiva así como el empoderamiento de las mujeres, es necesario concientizarnos y tener esa capacidad crítica a la hora de elegir lo que se consume y sobre todo saber que lo que se transmite no es coincidencia todo tienen una intención.

Conclusiones

Nos hace falta tener una visión más radical con relación a la imagen que los medios promueven acerca del papel de las mujeres, y generar propuestas que incidan en el respeto a la equidad de género, para que no sea un discurso vacío y empiece a tomar forma en las políticas de comunicación y, por supuesto, también en las políticas públicas, para contrarrestar la discriminación que hoy refuerza los parámetros de la desigualdad en todos los ámbitos de la vida nacional.

El tema de la equidad de género es sobre todo un problema político y cultural, por lo que tendrá que atenderse desde esas perspectivas, y en el caso de las mujeres, tendremos que ampliar los espacios del debate para abrir un diálogo auténtico en torno a la discriminación, que hoy es la fuente que alimenta a las desigualdades.

Bibliografía

- Butler, J. (2001). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. México: Paidós.
- Foucault, M. (2014). *Historia de la Sexualidad. 1. La voluntad de saber*. Ed. Siglo XXI. México.
- Foucault, M. (2013). *Historia de la Sexualidad. 2. El uso de los placeres*. Ed. Siglo XXI. México.
- Foucault, M. (2013). *Historia de la Sexualidad. 3. La inquietud de sí*. Ed. Siglo XXI. México.
- Giménez, M. G. (2005). *Teoría y análisis de la Cultura. Vol. 1*. Ed. CONACULTA. México.
- Kohlberg, L. (1992). *Psicología del Desarrollo Moral*. Bilbao: Descleé de Brouwer. UNESCO.
- Levinás, E. (1993). *Ensayos para pensar en otros*. Pre-textos. Valencia.
- Levinás, E. (1993). *Humanismo del Otro Hombre*. Caparrós Editores, Madrid.
- Oortega, J. y Gasset. (2005). *Ideas y creencias (y otros ensayos de filosofía)*. Alianza Editorial.
- Puig, J. (1996). *La Construcción de la Personalidad Moral*. Paidós, Barcelona.

CAPÍTULO 20

El feminicidio oculto en la información dada en la prensa local de Nayarit. Caso Rosita Tiznado

Yolanda Lara Juárez, Luis Antonio Fernando Bonifaz Moreno,
Dalinda Isabel Sandoval Acosta y Omar Alejandro Solórzano Cruz
Universidad autónoma de Nayarit

RESUMEN

Se entiende como comunicador a la persona que tiene como profesión la transmisión de un mensaje a un público objetivo de manera eficiente, por un medio de comunicación; aquel que realiza un trabajo social para informar, expresar y convencer; un difusor de opinión pública; encargado de visualizar procesos, dinámicas y fenómenos de todo orden, empleando las imágenes, los sonidos y el discurso. Los medios de comunicación pueden cumplir un papel importante en la erradicación de la violencia de género, pero contrario a ello participa en las conductas estereotipadas que vive la ciudadanía en la actual sociedad. Tal es el caso de Rosita Tiznado, a quién por sólo el hecho de ser mujer y su agresor de la esfera pública la discriminan con estereotipo de género.

Palabras clave: feminicidio, violencia, medios de comunicación, redes sociales.

Planteamiento del problema

Lo mediático se ha vuelto en los últimos años de proliferación de los medios de comunicación de masas en un término de uso sumamente recurrente, en tanto, la misma es usada para expresar precisamente a aquello que es propio de los medios de comunicación o que se halla en estrecha vinculación con los mismos, es importante el número de personas o audiencias a las cual impactan o alcanzan su difusión. Entonces, todo cuanto se relacione a la actividad de estos medios podrá implicar el concepto de mediático. Por ejemplo, un tema escandaloso como la denuncia por corrupción contra un funcionario público, al recalar tal noticia en los medios de comunicación, se convierte en una práctica frecuente que los mismos informan constantemente sobre todo cuanto sucede en relación a la causa, porque claro, a la audiencia le resultará un tema de especial interés. Y en pocos días y a fuerza de presencia, el tema se convertirá en mediático disponiendo de una presencia recurrente en los medios de comunicación masiva. En el mismo caso está la nota roja, y al respecto nos planteamos en este trabajo, encontrar evidencias en el discurso periodístico, y en las aportaciones de los lectores evidencias de violencia simbólica de género.

Planteamos el caso que la audiencia ha impactado en el caso de Rosita Tiznado de Ixtlán del Río, Nayarit; sobre el cual una noticia que se da a conocer el día 21 de abril del año que corre, y que ha sido para la actividad mediática un tema que ha tenido un sentido para algunos notorios con comentarios positivos y negativos a través de las redes. Estos efectos que salen de toda racionalidad y se vuelven violentas porque a través de esa interfaz que envuelve la red, la gente opina a favor y en contra haciéndose notar el fondo de sus sentimientos.

Hoy en día las diversas situaciones de violencia se apodera de los medios y recursos informativos, esa violencia -conducta socialmente aprendida, es acumulada o asimilada por la humanidad sin importar edad, color, educación; la interactividad que permite que los usuarios utilicen estos recursos sin percatarse de todo lo que afecta el lenguaje que ahí se utilizan, deja de lado toda sensibilidad a los usuarios comunidades digitales para crear lazos con ellos afectivos. El problema es la forma en que los medios tratan la situación en que pasó el acontecimiento, cómo manipulan o especulan de lo que pasó o puede pasar, sin tener aún detalles, solo suposiciones de los problemas que las afectan, sin embargo, es que al mismo tiempo estas representaciones tergiversan el objetivo fundamental de la labor de los periodistas es un problema, porque esconder la verdadera labor y responsabilidad de los medios o de esta actividad mediática guardando los principios éticos y no atacando a la moral de las personas.

Aspectos conceptuales

Históricamente, la violencia se manifiesta en las sociedades como producto de la dominación y el control que ciertos grupos ejercen unos sobre otros. La violencia de género es un mecanismo social clave para perpetuar la subordinación de las mujeres y la hegemonía masculina en el poder. Se basa en el control sexual, físico, psicológico, social, económico y político de las mujeres. Hasta hace poco tiempo era un fenómeno socialmente tolerado e incluso legalmente justificado. Actualmente se presentan cambios en su percepción, valoración y abordaje.

“Todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada” (ONU, 1993).

“Cualquier acción o conducta basada en su género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer tanto en el ámbito público como en el privado... Que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica, o cualquier otra relación interpersonal, que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y comprende entre otros violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro, acoso sexual en el lugar de trabajo, instituciones educativas, y de salud u cualquier otro lugar... que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes donde quiera que ocurra” (OEA, 1994) por (Rico, 2015).

Feminicidio

Uno de los grandes retos del siglo XXI y objetivos del milenio es la erradicación de la violencia de género. Desde ese marco de referencia, el término de feminicidio apareció en la segunda mitad del siglo pasado y su validación actual certifica que aquellos conceptos políticos que se construyeron por la alianza entre los movimientos sociales y la academia, sientan las bases para un cambio social sin precedentes. Pero ¿De qué hablamos cuando nombramos la palabra feminicidio? Hablamos de un

fenómeno invisibilizado durante milenios, de un hecho normalizado desde los inicios de la sociedad humana global. El asesinato de las mujeres por el hecho de ser mujeres cometido por hombres, hecho que constituye una barbarie, cuyo impacto universal manifiesta con sus particularidades en cada sociedad y que aún hoy, en ciertos contextos, intenta ser silenciada y desmantelada por el discurso dominante: patriarcal, androcéntrico y misógino.

El feminicidio representa el extremo de un continuum de terror anti-femenino que incluye una amplia variedad de abusos verbales y físicos, tales como: violación, tortura, esclavitud sexual (particularmente por prostitución), abuso sexual infantil incestuoso o extra-familiar, golpizas físicas y emocionales, acoso sexual (por teléfono, en las calles, en la oficina, y en el aula), mutilación genital (clitoridectomías, escisión, infibulaciones), operaciones ginecológicas innecesarias (histerectomías), heterosexualidad forzada, esterilización forzada, maternidad forzada (por la criminalización de la contracepción y del aborto), psicocirugía, negación de comida para mujeres en algunas culturas, cirugía plástica y otras mutilaciones en nombre del embellecimiento. Siempre que estas formas de terrorismo resultan en muerte, se convierten en feminicidios (Atencio, 1992).

Violencia a través de las redes sociales

La comunicación es de suma importancia dentro del entorno social, ya que el ser humano se comunica a cada instante ya sea de forma verbal o no verbal, el comportamiento social evoluciona constantemente, por lo tanto el ser humano busca nuevos medios que le permiten comunicarse de una manera efectiva y con la cual se siente familiarizado y la considera adecuada para cubrir su necesidad.

La importancia que tienen las redes sociales, ya que son utilizadas como una herramienta de comunicación por parte de los usuarios para socializar en un medio, que a su percepción lo consideran agradable y con el cual se sienten familiarizados, haciendo con esto una participación interactiva y tener un punto de vista ante la situación que ahí se presenta. La naturaleza de las redes sociales, el triunfo de esta se debe a que es una herramienta que conjuga todos los elementos que componen la naturaleza de internet, la interactividad de las redes sociales permite el mayor estadio de interactividad posible en la red. No existe una comunicación bidireccional, sino múltiple, ya que es un mismo instante todas las personas conectadas a la red pueden escribir y comentar; el planeta presenta avances en comunicación, información, relacionarnos con personas de las que en otro momento no pudiéramos pensar ni siquiera tener noticia de ellas. Sin embargo, hay fenómenos que van a la par de este avance tecnológico, de este ciberespacio que es universal el tono de violencia que vive México y la humanidad entera, se basan en argumentos más emotivos que racionales, sobre todo si se toma en cuenta los fenómenos que han provocado esos medios en las conductas humanas del siglo actual, la repercusión de las palabras pueden ser violencia en contra de una intolerancia, falta de sensibilidad, empatía parte de lo que la gente ve en los medios.

Sin perder de vista ante los ojos de quienes percibimos la violencia, la cual el presente problema tiene tintes políticos y de se constituye la violencia de género como problema al interior de la localidad, del estado; es un proceso político en el cual intervienen distintos actores sociales. Las redes sociales juegan un papel importante cuando se rebasa lo virtual para trasladarse a lo real. Las redes sociales, según Orihuela (2008), son “servicios basados en la web que permite a sus usuarios relacionarse, compartir información, coordinar acciones y en general, mantenerse en contacto” En todos los casos

lo que predomina es la construcción de la identidad en la red.

Orihuela y Salaverria coinciden en señalar que las redes sociales son una prolongación de las relaciones personales en la vida real, donde se forman comunidades como la familia, el colegio, o los compañeros de trabajo.

La intolerancia y violencia verbal

Rudolf Virchow, uno de los más prominentes patólogos del siglo XIX decía que “la libertad no es poder actuar arbitrariamente sino la capacidad de hacerlo sensatamente”. Surge entonces uno de los *quid pro quo* que da origen a este trabajo que ha recurrido a varias voces y opiniones distintas en torno al que algunos consideran como ese quinto poder que atisbó sus primeras luces en 2004, en el caso de Facebook y dos años después en el de Twitter ¿la violencia verbal y la intolerancia en las redes son riesgos inherentes de la libertad de expresión? Mientras, el escritor Benito Taibo considera que, efectivamente, intolerancia y violencia verbal son riesgos de la libertad de expresión y agrega: “las redes contienen en sí mismas un elemento peligroso y sin embargo necesario: cierto grado de anonimato que permite las más groseras injurias o la intolerancia. A pesar de ello, lugar privilegiado donde los que antes no tenían voz, han encontrado un espacio para expresarse, a pesar de que la expresión sea en muchos casos violenta, ha abierto nuevas puertas y ventanas que no existían, creo que debemos acostumbrarnos al fenómeno, no tenerle miedo, y cuando suceda, se hace un vacío alrededor del que injuria, se le condena a un destierro cibernético y lentamente, de esa manera se le neutraliza. Además, hay que tomar en cuenta el tema de la “instantaneidad”. En minutos lo escrito en el ciberespacio desaparece para dar paso a un nuevo tema. La rapidez con la que todo sucede hace que la violencia verbal o la intolerancia se desvanezcan. Y se olvide”.

Ivonne Melgar, reportera en Excélsior-Grupo Imagen- Cadena Tres, dice: “Más que un riesgo para la libertad de expresión es una tendencia que la desvirtúa. Somos una sociedad que pasó de la censura y de la autocensura en los medios de comunicación hegemónicos, tradicionales, a la posibilidad de hablar sin cortapisas en medios alternativos como las redes. En ese tránsito, casi un salto, hemos caído en el exceso de pretender equiparar la libertad de expresión con la posibilidad de difamar, acusar, prejuzgar, insultar. El peligro es irnos con la finta de que ese clima es un ejercicio de la democracia”.

Metodología

La investigación se centra en el análisis de los discursos mediáticos, aparecidos durante el periodo de 21 abril al 6 de mayo, en los principales medios escritos y digitales locales y nacionales, se recolectaron, organizaron y se analizaron, identificando variables e indicadores que presentamos más abajo.

A. Las prensa y portales consultados

- a) Prensa escrita en donde fue publicado el caso de Rosita.
- b) Prensa digital y portales en donde fue publicado el caso de Rosita.
- c) Análisis de los diálogos en los medios digitales y análisis de los comentarios de los lectores.

En este trabajo se van a analizar los contenidos de notas periodísticas y de los comentarios de los lectores a partir de identificar si estos:

- a) Las notas mantienen el anonimato de las víctimas;
- b) Contienen modelos estereotipados de género;
- c) Recurren a diversas fuentes y comentarios especializados;
- d) Evitan establecer relaciones causa-efecto desde prejuicios de género;
- e) Incluyen términos y frases de morbo en torno al hecho.

Algunos ejemplos de las notas y comentarios hechos en los portales de internet, se presentan como anexos al final del documento.

Análisis de la información

A partir de esa noticia las redes sociales que permiten comentarios, no se hicieron esperar con intenciones morbosas, de empatía con la fallecida y agresión vulgar a presunto culpable.

Sin importar lo que establecen los medios como límite para las opiniones los comentarios no respetan lo establecido: Las opiniones y comentarios expresados aquí no representan la opinión o el punto de vista de La Policiaca de ninguna manera. Evite escribir en mayúsculas. Evite escribir malas palabras e insultos. Los comentarios ofensivos serán borrados. Usted es responsable de lo que publica en el portal.

- La dignidad de la gente que vivía con la mujer ha sido agredida por los medios y por los usuarios de estas redes.
- La historia lastima a los familiares de la mujer las cual los medios han dado un giro en torno a visualizarla como una prostituta y siempre atacando su irresponsabilidad por los que pasó. Eso expresan.
- Atracción de la prensa y generalmente alguna ayuda inmediata de quienes se compadecen de su situación.

Conclusiones

Es indudable que las redes sociales han venido a ser y apoderarse de la audiencia convirtiéndoles en un poder en el medio de comunicación digital. Las estrategias de difusión de contenidos son buenas, siempre y cuando las interacciones y las herramientas que posibilitan compartir información de forma sencilla que incluya medidas y los efectos de violencia poder limitarlos para que no afecten a los usuarios de este tipo de plataformas sociales.

La violencia verbal afecta la integridad moral y emocional de los familiares. La violencia que se ejerce por los medios de comunicación deja expuesta ante conocidos la situación de la mujer ante la sociedad. Esa mezcla de culpa y pudor e irresponsabilidad no deja de lado la idea de dolo hacia la mujer. Creo que lo que está surgiendo es un ejercicio hipercrítico de la nueva sociedad de la comunicación instantánea, y tendrán que pensar mucho y muchas veces lo que digan y lo que escriban.

No olvidar que las personas vivimos en sociedad, establecemos lazos personales entre nosotros, es decir compartimos parte de nuestra intimidad con lo demás sin embargo, más allá de la esfera pública siempre existe el ámbito de lo privado el hogar: ¿No es acaso el abandono de personas y más tratándose de la mujer un feminicidio?

Bibliografía

- Álvarez Amezcua C. (2015). Redes sociales como medio de comunicación informal entre los alumnos de nivel licenciatura. *Revista Mundialización Educativa*. Universidad Autónoma de Nuevo León en <http://ece.edu.mx/ecedigital/files/ArticuloDaniela.pdf> consultado 5 de mayo de 2015.
- Amorós, C. y Álvarez, A. (2005). Introducción: Teoría feminista y movimientos feministas, *Teoría feminista: de la Ilustración a la globalización*, Madrid, Minerva Ediciones, vol.1.
- Atencio, G. (1992). *Femicide: The Politics of Woman Killing*. En Redford J. y Russell D. (eds.). New York: Twayne.
- Delegado de tránsito es detenido por la muerte de una mujer en Nayarit (2005). Sin embargo., mx 22 de Abril 2015, en <http://www.sinembargo.mx/22-04-2015/1322008> consultado el 29 de abril de 2015
- Maldonado M. (2013). Violencia en las redes sociales. Etcétera, 14 de enero en http://www.etcetera.com.mx/articulo/violencia_en_las_redes_sociales/16808/ consultado el 4 de mayo de 2015
- Muere mujer desangrada en baño tras tener sexo con delegado (2015). Zócalo Saltillo, 22 abril 2015 en <http://www.zocalo.com.mx/seccion/articulo/mujer-se-desangra-en-bano-tras-tener-sexo-con-delegado-1429758199>, consultado el 29 de abril de 2015
- Redes sociales y medios de comunicación (2009). IV Congreso de la CiberSociedad. Crisis analógica, futuro digital en <http://www.cibersociedad.net/congres2009/es/coms/redes-sociales-y-medios-de-comunicacion/831/> consultado 5 de mayo de 2015
- UNIFEM (2015). La violencia contra las mujeres y los Objetivos de Desarrollo del Milenio en http://www.unwomen.org/~media/headquarters/media/publications/unifem/evawkit_02_vawandmdgs_es.pdf consultado el 4 de mayo de 2015.

Anexos

CRONOLOGÍA DE LA PRENSA SOBRE EL CASO DE ROSITA TIZNADO, EN IXTLÁN DEL RÍO, NAYARIT, 2015.

23 de Abril	<p>Una mujer de 45 años, dejó de existir tras sufrir una fuerte hemorragia en uno de los baños de la delegación de Tránsito de este municipio. La versión por parte de las autoridades es que la mujer se desangró tras sostener relaciones con el delegado de Tránsito de esa localidad. Fue la tarde del pasado martes, cuando elementos de la Policía Nayarit, arribaron a las oficinas de la delegación de Tránsito del Estado ubicadas en la colonia Barrio de los Indios, en el municipio de Ixtlán del Río, lugar donde fue localizado el cuerpo sin vida de una persona del sexo femenino.</p> <p>La persona fallecida fue identificada como Rosa Tiznado Altamirano de 45 años de edad, misma que era originaria y vecina de Ixtlán del Río, con domicilio en la colonia Centro. El reporte policial indica que la hoy occisa fue encontrada en uno de los baños del inmueble, tirada en el piso y desnuda, la cual presentaba abundante sangrado transvaginal (hemorragia causada al parecer por quistes).</p> <p>Al ser interrogado sobre los hechos, el delegado de Tránsito de aquella zona, Tomás Rodríguez Sánchez, de 48 años de edad, manifestó que momentos antes, había sostenido relaciones con la hoy occisa. Pero durante el acto -dijo el funcionario- la mujer comenzó a sangrar de forma anormal. Al percatarse de esta situación, el funcionario, en lugar de prestarle ayuda, se retiró al baño y al observar que la mujer no salía, regresó a buscarla encontrándola con los resultados ya descritos.</p> <p>Rodríguez Sánchez fue puesto a disposición del Ministerio Público para iniciar una averiguación y esclarecer lo sucedido, mientras que el cuerpo de la mujer fue trasladado al SEMEFO para la necropsia de ley, la cual confirmó como causa de muerte 'Shock Hipovolémico Transvaginal'. Los restos de la mujer fueron entregados la noche de ayer a sus familiares para darle sepultura.</p>
25 de Abril	<p>En medio de las protestas de habitantes de Ixtlán del Río, empleados sindicalizados y familiares de Rosa Tiznado Altamirano "Rosita", ante lo que ellos llaman fue un homicidio a manos del delegado de tránsito en esa cabecera, la Fiscalía ya consignó a este hombre y este viernes por la tarde rindió su declaración preparatoria en el penal "Venustiano Carranza" de la ciudad de Tepic, donde aún se sostiene en la versión de que "Rosita" falleció de causas naturales. <i>Diario del Pacífico</i>.</p>
26 de Abril	<p>Tomas Rodríguez Sánchez fue consignado ante Juez Cuarto del ramo penal con sede en Tepic, al ex delegado de Tránsito Estatal en el municipio de Ixtlán del Río: por el delito de Abandono de Persona, esto luego de la muerte de Rosa Tiznado Altamirano.</p> <p>La Fiscalía General del Estado, consignó el pasado jueves a Tomás Rodríguez bajo el expediente 279/2015; mismo que rindió su declaración preparatoria en la cual ratifica lo declarado ante el ministerio público, donde señala que momentos antes de la muerte de "Rosita", habrían sostenido relaciones sexuales. De acuerdo a las investigaciones realizadas por la Fiscalía General y tras la necropsia realizada por un médico legista. Tiznado Altamirano de 45 años de edad, murió por un Shock Hipovolémico Transvaginal (hemorragia causada por quistes). El hoy detenido enfrenta cargos por el delito de Abandono de Persona, debido a que no auxilió a la hoy occisa, ni dio aviso a los servicios médicos, retirándose y dejando sola a Rosa Tiznado en el lugar de los hechos, lo que ocasionó que ésta se desangrara al interior de uno de los baños. Se espera que en breve el Juez Cuarto de primera instancia del ramo penal, dicte auto de Formal Prisión a Tomás Rodríguez Sánchez; por su probable responsabilidad penal en la comisión del delito de Abandono de Persona. <i>El Sol de Nayarit</i></p>

Igualdad de género: investigaciones

26 de Abril	Fuentes al interior de la Fiscalía Nayarit reportan que el Juez Cuarto del ramo penal con sede en Tepic. Consignó al ex delegado de Tránsito Estatal en el municipio de Ixtlán del Río, por el delito de Abandono de Persona, esto luego de la muerte de Rosa Tiznado Altamirano. Los primeros datos revelan que el indiciado rindió su declaración preparatoria, donde ratifica lo declarado ante el ministerio público, y señala que momentos antes de la muerte de "Rosita", habrían sostenido relaciones sexuales. Tras la necropsia realizada por un médico legista. Tiznado Altamirano de 45 años de edad, originaria y vecina de Ixtlán del Río fue encontrada sin vida en uno de los baños de la dependencia. De acuerdo al peritaje de la Fiscalía, falleció debido a un Shock Hipovolémico Travasvagnal (hemorragia causada por quistes). El ahora detenido enfrenta cargos por el delito de Abandono de Persona, debido a que no auxilió a la hoy occisa, ni dio aviso a los servicios médicos. El indiciado se retiró del sitio, dejando sola a Rosa Tiznado en el lugar de los hechos, lo que ocasionó que ésta se desangrara al interior de uno de los baños. Nayarit en línea.mx.
26 de Abril	Dos marchas, en las que cientos de trabajadores del Estado, familiares, y amigos, así como vecinos de Ixtlán, al grito de Justicia para Rosita, marcharon por las calles hasta el palacio de gobierno para exigir se haga justicia en lo que llaman la violación y asesinato de Rosa Tiznado Altamirano, a manos del Delegado de Tránsito Tomás Sánchez de 45 años de edad. Precisan que la hoy occisa, había manifestado su terror hacia el Delegado, ya que la acosaba sexualmente, y le exigía que acudiera a trabajar a sus oficinas. Los comportamientos impropios para con las compañeras eran constantes, desde retener por demasiado tiempo las manos de las mujeres con el pretexto de saludarlas así como piporos impropios. En contra parte, señalan el comportamiento digno de la hoy occisa, lo que hace sospechar más que fue víctima de una violación lo que le provocó la muerte. Por otra parte, señalan que fue dejada desangrar en el baño de las oficinas del Delegado, cuando una simple llamada telefónica hubiera permitido recibir atención médica y salvarle la vida, pero claro esto permitiría que la mujer pudiera declarar la verdad de lo que sucedió. Por lo pronto Tomás Sánchez se encuentra ya recluso en el Cereso Venustiano Carranza, según informaciones no oficiales, pero la versión oficial es la misma, fue una muerte natural, sin considerar los elementos que le desmientan. Será en el transcurso de esta semana, cuando se realicen fuertes manifestaciones en la capital del Estado exigiendo justicia para Rosita, pues aseguran no permitirán que su muerte quede impune. Observador Ciudadano.
27 de Abril	Esta mañana a nuestra redacción llegó un comunicado de la Fiscalía General del Estado con el primer dictamen pericial sobre el deceso de la señora Rosa Tiznado, encontrada muerta en la tarde de ayer en la planta alta de las oficinas de Recaudación de Rentas. En la información se vierte que Tiznado Altamirano perdió la vida por un shock hipovolémico trasvaginal, es decir, una pérdida considerable de sangre que le paralizó el corazón. Asimismo, se establece que el delegado de tránsito, sujeto a investigación, declaró haber tenido relaciones sexuales previamente al fallecimiento de la mujer. Sin embargo, muchos han interpretado estos datos como un deslindamiento del agente del Ministerio Público para inculpar a Tomás Rodríguez, delegado de tránsito; lo cual no es así, pues el testimonio de éste sólo sirve para continuar con la investigación, pues aunque se tiene por confirmado que Rosa Tiznado no presentaba signos de violencia, hay otros interrogantes que quedan en el aire. Las especulaciones, mentiras y, sobre todo, un alud de insidias por parte de los usuarios en redes sociales no se han hecho esperar. Esta mañana burócratas del SUTSEM se manifestaron en paro laboral para esclarecer estos hechos. Regional del Sur.
27 de Abril	(...). LA FISCALIA decidió ejercitar la acción penal, ante la presión de los burócratas de IXTLAN y gran parte del pueblo, quienes fueron "manipulados y manejados" con la versión de que "el siniestro y torvo Delgado de Tránsito Tomas Sánchez Rodríguez había violado a Rosita Tiznado" que "casi era una santa", y que lo que le hizo para ocasionarle la muerte fue algo incalificable, que no podía darse a conocer y con este cuento, bofetaron a la gente y ahora este pobre hombre, que lo único que hizo fue hacer feliz a ROSITA, quien padecía trastornos en partes íntimas, que a la postre le originaron la muerte, sin que existiera una responsabilidad material del Delegado de Tránsito, sin embargo, los dictámenes médicos y las causas de la muerte de la señora ROSA TIZNADO siguen siendo un choque hipovolémico originado por un gigantesco quiste que tenía en su vagina, lo que le produjo la muerte de manera rápida, es como si a alguien le meten un balazo en "la femoral" esto es muerte segura, ningún torniquete, ni nada puede detener la hemorragia y aunque hubiera sido atendida la mujer, según nos platican especialistas en la materia, no hubiera sobrevivido, EL DELEGADO DE TRÁNSITO de IXTLAN puede salir bajo fianza, porque no es delito grave y lo más seguro es que así lo haga y se ausente para siempre de NAYARIT. ya que él es originario del ESTADO DE MÉXICO y después del "querme" que le dieron, no creo que le queden ganas de quedarse "por una canita al aire" perdió trabajo, libertad, familia y se puede decir que todo, pues este es un comentario de lo mas objetivo en relación a este asunto. La Tribuna por Jorge Vargas.
28 de Abril	Este lunes 27, el fiscal Edgar Veytia insistió en conferencia de prensa que Rosita se desangró y que no hay signos de violencia antes o después de su muerte, según la conclusión de peritos. Añadió que la Fiscalía General no va a tapar ningún delito. La acusación por el delito de abandono de persona se centra en el hecho de que Rodríguez Sánchez no prestó auxilio a la empleada de aseo en la oficina o buscó el apoyo de personal médico. En una declaración ministerial que no tiene contrapeso, el ahora ex delegado describió que cuando la señora se introdujo al baño, él se quedó a limpiar la sangre en una cama y minutos después la llamó para preguntar cómo estaba. Ella le habría respondido. Luego, él siguió en la limpieza y nuevamente volvió al baño. Rosita no contestó. Ya había muerto. Quienes reclaman el hecho creen que Rodríguez Sánchez utilizó la fuerza para someter a la trabajadora. Hay quienes consideran que el ex delegado sabría de momento es preferible no reclamar que se le niegue la fianza, puesto que si recupera la libertad aumentarían las manifestaciones contra la procuración de justicia. Permanece recluso en la penal de Tepic. Gente y Poder.
6 de Mayo	En lo que fue la vigésima novena sesión ordinaria del Congreso del Estado, cuatro diputadas y un diputado se pronunciaron sobre la muerte de la señora Rosa "Rosita" Tiznado Altamirano, caecida en extrañas circunstancias en la oficina de recaudación de rentas de la cabecera municipal de Ixtlán del Río el pasado 22 de abril, exigiendo las primeras se castigue con todo el peso de la ley al presunto responsable. Tomás Rodríguez Sánchez, delegado de Tránsito y Transporte, y demandando el priista-ecologista Francisco Javier Jacobo Cambero se evite politizar el caso y se considere la penalidad que ya prevee plantear la Fiscalía General. Nota Nayarit.

La Policiaca. 23 de Abril de 2015. En <http://www.lapolicia.com/nota-roja/muere-desangrada-en-un-bano-tras-tener-relaciones-con-funcionario/> consultada el 25 de mayo de 2015.

La Policiaca. 23 de Abril de 2015. En <http://www.lapolicia.com/nota-roja/muere-desangrada-en-un-bano-tras-tener-relaciones-con-funcionario/> consultada el 25 de mayo de 2015.

CAPÍTULO 21

Estudio biográfico narrativo de un mexiquense consumidor de sustancias psicoactivas

Xóchitl Italivi Flores Navarro, Silvia Padilla Loredó, María Luisa Quintero Soto
y Elisa Bertha Velázquez Rodríguez
Centro Universitario UAEM Amecameca

Introducción

El hombre como individuo socialmente requiere de un desarrollo protegido, en donde se ve obligado a crecer y aprender a ser autónomo, es donde también encuentra protección afectiva, identidad, pertenencia, siendo este uno de los principales grupos de socialización, la familia. Siendo el grupo de crianza y desarrollo, el cual tiene funciones nutritivas, normativas y socializantes. Esta es considerada como una institución, que se manifiestan en cada una de ellas con diferentes características que dependen de factores históricos, sociales y culturales por lo cual el consumo de alcohol, tabaco, y otras drogas representa en nuestro país un serio problema de salud pública, debido al enorme costo social y al daño que provoca a las personas, sus familias y a la sociedad en general. Más grave aún es el hecho del comienzo del uso de sustancias que ocurre en su mayor parte durante la adolescencia y juventud temprana. Ya que la juventud recibe comunicaciones contradictorias de la sociedad en su posición frente al uso de drogas, en algunos casos el uso de sustancias se plantea de manera positiva. Tanto el uso de sustancias lícitas como ilícitas pueden ser vistos como una manera viable de alcanzar una posición de bienestar sin tener que hacer demasiado esfuerzo.

El consumo de sustancias psicoactivas y las sociedades

Partiendo de la definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1994) que una sustancia psicoactiva es aquella sustancia química capaz de producir efectos sobre la psique, el Tribunal Supremo de Justicia de Madrid (TSJM, 2007) menciona que al ser introducida en el organismo modifica alguna de las funciones del sistema nervioso central, alterando la mente y la conducta humana.

A lo largo de la historia las sustancias psicoactivas (SPA) han sido utilizadas con fines medicinales o rituales, en la actualidad su uso ha cambiado. En la Antigua Grecia, en las celebraciones de los misterios de Eleusinos en honor de Démeter, tenían lugar orgías sagradas en las que se tomaban sustancias que provocaban alucinaciones.

A pesar de lo anterior el uso de sustancias, por exquisitez de los pueblos mediterráneos y occidentales fue el alcohol. Este fue utilizado como vínculo litúrgico en la antigüedad por egipcios, griegos, romanos y hebreos. Sin olvidar el cristianismo, elevando el vino a una categoría sagrada cuando lo identificó con la encarnación de la divinidad y lo utilizó en el culto. Su uso fue extendiéndose hacia las clases populares como manera de evadir las duras condiciones de vida. Esto ocurrió con la clase trabajadora en la Revolución Industrial y al igual que en la Rusia zarista donde el consumo del vodka se extendió entre los campesinos. Durante la primera mitad del siglo XIX en el Extremo Oriente se intensificó el comercio clandestino del opio. Gracias a los ingleses se pudo introducir y comercializar en china, los habitantes pagaron más de veintidós millones de dólares a la reina Victoria por el opio que había destruido por su oposición al comercio infame de dicha sustancia, fue por este episodio que se le dio el nombre de “Guerra del opio” (Pinto, 1998). Así mismo el consumo de cocaína, opio y morfina se extendió entre intelectuales y artistas, justificado como un proceso recreativo que les permitía la inspiración e incluso llegaron a venderse como medicamentos. El aumento de la demanda de las sustancias psicoactivas tras la 1ª Guerra Mundial fue tal que movilizó a los gobiernos occidentales. Gracias a esto pusieron en marcha medidas restrictivas como la “Ley Seca” en Estados Unidos entre 1920 y 1933 (Escobedo, 2008), para sorpresa de muchos las estadísticas de aquellos años revelan que el consumo de alcohol no disminuyó, por el contrario, sólo hubo un cambio en las formas de consumo así como en la compra y venta de este tipo de bebidas. El consumo de sustancias siguió aumentando a lo largo del siglo destacando los años 60 y 70. Así unido a los movimientos que reaccionaron contra los valores establecidos como los Híppies, se extendió el consumo de sustancias sobre todo la Dietilamida del Ácido Lisérgico 25 (LSD por sus siglas en inglés), descubierta accidentalmente en 1943 por el alemán Hoffman, quien decía que se podría tener un efecto en la psique creando una “esquizofrenia de bolsillo” (Pinto, 1998).

A lo largo de la historia la construcción de la aceptación del consumo de sustancias se a visto con mayor auge en la sociedad, ya que el incremento a la accesibilidad de distintas sustancias ha sido mayor a menor edad, poco es el impacto que los programas preventivos han tenido, es preciso mencionar que los enfoques que se le ha dado al consumo no son los pertinentes para poder obtener mejores resultados.

Análisis sobre los efectos de las Sustancias Psicoactivas Activas en los consumidores

Existe una amplia gama de factores que deben ser tomados en cuenta para explicar la iniciación en el consumo de sustancias psicoactivas, ya que aportan información sobre el mayor o menor riesgo de consumir determinadas sustancias en la adolescencia y que se agravarán en la etapa adulta. Un estudio detallado de los mismos nos ayudará en la comprensión de dicho fenómeno, Kandel (1975) menciona que la influencia social de la familia y los iguales tienen mayor relevancia en el consumo en las primeras etapas, mientras que los factores individuales pesan más en las últimas o en la etapa adulta.

Diversos autores enlistan una serie de características de un consumidor, tales como: el deseo incesante de continuar consumiendo (hábito de dependencia). La tendencia a aumentar el consumo ya que el efecto no es el mismo, la disminución del efecto que provoca la sustancia psicoactiva hace necesario su uso prolongado.

En el consumo de sustancias psicoactivas puede observarse una secuencia de desarrollo bastante definida, estas etapas son el resultado de la interacción entre los factores individuales, familiares y sociales que favorecerán la progresión en el consumo a una edad adulta. Sin embargo, el aumento de estos estadios no implica que el sujeto consuma una determinada sustancia, y con esto deba necesariamente consumir la siguiente, sino más bien que los individuos que se encuentran en una determinada etapa han consumido las sustancias que conforman las fases anteriores. El consumo de una sustancia psicoactiva situada en los primeros estadios es una condición necesaria, pero no suficiente para agravar el consumo.

Factores de formación del individuo y de la personalidad en los consumidores

En la historia, la imagen que se ha formado del hombre y la justificación que se le ha dado al consumo de sustancias psicoactivas es porque forma parte de su personalidad, por esto el interés no es casual que se tiene en torno al individuo, sino que se fundamenta por el proceso de regulación y autorregulación de su comportamiento.

La masculinidad propia de la sociedad patriarcal en la que se vive, influye negativamente en la salud de los varones y de las personas que los rodean. Los hombres tienen asignados una serie de modelos que les implica asumir un riesgo, someterse a situaciones peligrosas y violentas. En las estadísticas de fallecimientos se observa que la mortalidad en los hombres es mayor que en las mujeres (INEGI, 2013). Si consideremos que la masculinidad se instaura a través de la educación recibida por parte de padres y de la estructura social, cambiando el modelo educativo podríamos iniciar el cambio de las masculinidades y la calidad en la salud de los hombres.

Entre los primeros estudiosos de este tema se encuentra William James, quien denominó “yo” a dicha formación, concibiendo su organización en distintos niveles jerárquicos; lo material, lo social y lo espiritual (Viqueira, 2007).

Este autor señaló el estrecho vínculo existente entre personalidad y autoconciencia, y asumió una posición esencialmente funcionalista. El papel del “yo” lo interpretó desde la perspectiva del proceso de adaptación del individuo a su medio, evadiendo el análisis de sus características internas. Sigmund Freud refiere que el “yo” constituye un mediador entre las fuerzas contrapuestas del ello, el super-yo y la realidad. Su función principal es adaptativa pues el “yo” debe “manejar” las relaciones entre los restantes estratos de la personalidad y el medio en el que se desenvuelve, apoyándose en los mecanismos de defensa. El psicoanálisis clásico sitúa el consumo de sustancias como causa principal del conflicto entre los impulsos internos y las presiones externas.

En este desarrollo, se produce con una secuencia y vulnerabilidad predeterminadas y se ve contrapunteado por la influencia que ejerce la realidad social sobre el individuo. Desde una percepción psicodinámica que se aparta del Psicoanálisis, es preciso mencionar a Kurt Lewin y Joseph Nuttin como teóricos de la motivación que destacaron el papel de los factores psicológicos, internos.

Arnoletto (2007) cita a Kurt considerando el comportamiento como resultado de la forma en que el sujeto percibe su relación con el medio que lo rodea, por lo que su explicación debe realizarse en

términos de “sistema de tensiones” y “valencias del objeto”. Su punto de partida es la experiencia del individuo, el aspecto interno o subjetivo de su conducta. Dicha acción revela el interés sociológico por la noción del nivel de aspiración, es decir la posición futura que un hombre se siente capaz de alcanzar o emprender una nueva actividad. Resultan interesantes sus observaciones sobre las modificaciones que sufren esas aspiraciones sobre la marcha, a medida que se experimentan triunfos y fracasos, según las diversas configuraciones psicológicas, afectando algunas esferas sociales del individuo.

El espacio vital del hombre está dividido en “regiones”, que son áreas situacionales diferenciadas, que van emergiendo al nivel de la conciencia a medida que el hombre se desarrolla. Esas regiones psíquicas están vinculadas y a la vez separadas entre sí por fronteras, que eventualmente pueden convertirse en barreras.

Reconociendo las diferentes interpretaciones, algunas de las cuales enfatizan en su carácter estructural mientras otras destacan su papel regulador del comportamiento y también aquellas aproximaciones que proponen concebirla como unidad de contenido y función, se trata de designar una formación sociológica esencial para caracterizar la capacidad de autoconocimiento y autorregulación que distingue al hombre como sujeto de su comportamiento e incluso algunos destacan su función autoeducativa, de autoperfeccionamiento.

En cuanto a los determinantes de su desarrollo, encontramos la clásica dicotomía que ha prevalecido en la Psicología al explicar este proceso: lo biológico o lo social, lo interno o lo externo, como factores que se contraponen o que se subordinan unos a otros siempre en la misma dirección.

La interpretación psicoanalítica aboga por lo interno, enfatizando en aspectos biológicos; la corriente humanista destaca también lo interno, en particular lo psicológico desde un enfoque sociológico, aún conscientes de la mediatización que imponen las condiciones internas a las influencias externas, la tendencia principal ha sido privilegiar el papel de lo social ante lo biológico y lo psicológico (Arnoletto, 2007). Estas concepciones alertan sobre la importancia de los diferentes factores que inciden en el consumo de sustancia psicoactivas, razón por la cual es importante el estudio desde un enfoque biográfico prospectivo, que de voz al individuo.

Contexto socio-cultural del consumo de sustancias psicoactivas

En lo que a las sustancias psicoactivas se refiere, las aportaciones etnográficas han demostrado que su consumo no tiene el mismo significado ni efecto en todas las culturas, épocas o contextos sociales, por su diversidad de ideales (Marinas & Santamarina, 1993). La diferencia alcanza incluso a los sexos: hombres y mujeres reaccionan de manera diferente, pero, el significado y el peso simbólico que tiene el consumo en uno u otro sexo es, de este modo, radicalmente distinto. El contexto sociocultural no sólo determina la manera en la que entendemos el consumo, sino también a las personas dependiendo de su sexo (Arranz, 2004). El hecho de que las mujeres consuman menos que los hombres tiene que ver con una cierta definición de los sexos que, en el caso de las primeras las disocia de este consumo y en el segundo los asocia a él. Esta asociación / disociación es posible porque el género define y acota lo que les corresponde a unas y a otros, y lo hace de tal manera que se van creando polaridades. Esto es posible, asimismo, por una cierta definición de las sustancias que se definen como masculinas o femeninas, como más propias a las mujeres o a los hombres, debido

a una serie de características que asimilamos a lo femenino o a lo masculino (Rubio, 2000). Es muy esclarecedor el itinerario que ha llevado la heroína, por ejemplo, ya que pasó de ser una droga femenina a ser muy predominantemente masculina.

Es importante subrayar el hecho de que son varias las circunstancias que hacen que una sustancia sea considerada “femenina” o “masculina”, y que esta consideración puede cambiar cuando se introducen cambios en el contexto (Toquero & Salguero, 2013).

El hecho de considerar una droga como “masculina” o “femenina” supone:

- Que definirá la tendencia al consumo de mujeres y hombres.
- Que cuando una mujer consuma una sustancia ligada a lo masculino su comportamiento se considerará desviado y viceversa.

Otra de las ideas principales en las que existe un importante consenso en los estudios sobre masculinidades es que el poder o la dominación (Bourdieu, 1998), ya que juegan un papel importante en la construcción y mantenimiento de la identidad masculina. De ahí que el poder del que disfrutaban los hombres se cuestione asimismo su identidad masculina, y viceversa: cuando se pone en cuestión su identidad masculina se cuestiona su poder. Kaufman (1994:145) afirma que “(...) ser hombre equivale a tener poder”. No quiere decir que todos los hombres tengan poder o disfruten de situaciones de privilegio, es decir que el modelo al que se adhieren corresponde al de un hombre con poder. Así Conway-Long (citado por Kaufman) nos dice que “la masculinidad en sí se convierte en una performance de la dominación (1994:71). La masculinidad “se actúa”, al igual que la feminidad, pero en su caso a través de todo aquello que sugiere dominación: un lenguaje concreto, un aspecto, un movimiento corporal, determinados gestos y actividades, determinadas profesiones, etcétera.

Objetivo

Comprender las experiencias de vida entorno al consumo de sustancias psicoactivas de un mexiquense Adulto en el Municipio de Nezahualcóyotl.

Metodología

El presente trabajo de investigación se fundamenta en el paradigma cualitativo, debido a que explica con mayor claridad los cuestionamientos del fenómeno que se trabajará con un método biográfico-narrativo ya que recuperan elementos de la historia de vida, desde la voz del sujeto de estudio a fin de recuperar aspectos esenciales de la subjetividad.

Resultados

Registro Cronológico de la Historia de Vida

Infancia

“me acuerdo que había un llano grandísimo un terreno grandísimo yo veía la gente chiquita hasta el otro lado y nos gustaba ir ahí porque andábamos juntando basura, de la basura hacíamos nuestros carritos, mi hermano José Luis en los días de reyes como nunca nos traían como a otros niños, mi papá no tenía dinero era zapatero y tuvo muchos hijos y no tenía para solventar ni para comprarle zapatos algunos, entonces mucho menos íbamos a la escuela éramos unos niños muy muy muy muy pobres porque me

acuerdo de mi hermano Jorge el más chico yo tengo ese recuerdo que lo veía yo corriendo sin calzón sin trusa todo sucio, éramos muy cochinitos ”.

Estos ideales en gran medida se han construido por el contexto sociocultural al que pertenecen el sujeto importando así con quienes se ha relacionado.

Adolescente

“ya tenía quince años ya me daba pena ya me daba vergüenza en la calle ir con mis zapatos bien abiertos, amarrados así con un alambre una agujeta para que no fueran chacaleando ya me daba pena había veces que prefería andar descalzo”.

Viéndose de esta forma obligado a trabajar debido a que sus necesidades en el hogar no eran satisfechas:

“... ya me tragaba mis cervezas eso fue lo malo que en la calle lo primero que aprendí fue lo malo, nunca fui en decir bueno voy a estudiar yo quiero ir a algo bonito, yo era de ir con los amigos si ese Güey se toma una cerveza yo también, si ese Güey se fuma un cigarro yo también y eso fue lo malo”.

Con el constante abandono en el que se encontraba por parte de su padre, comienza a trabajar en la calle y su situación económica mejora pero esto le permite adquirir adicciones a una corta edad.

Estas experiencias relatadas son producto de situaciones conflictivas vividas en su hogar durante toda su infancia y adolescencia que por ende, fueron exteriorizadas a través de la transgresión como una forma de sobrevivir, por consiguiente, las necesidades y los problemas se reflejaron en una conducta de transgresión, que determinó una personalidad antisocial llena de vicios.

Conclusión

Hechos traumáticos como la muerte de un ser querido, el abandono, la falta de afecto y la violencia intrafamiliar puede llevar a muchos adolescentes a refugiarse en la transgresión.

La investigación realizada refleja que las relaciones familiares influyeron y determinaron en la conducta del individuo así como en el desarrollo integral del individuo, si un niño vive bajo relaciones agresivas y hostilidad permanente lógicamente será un niño agresivo y rebelde.

Las condiciones sociales y económicas de muchos adolescentes que viven en situaciones de pobreza, son determinantes para que estos incurran en una conducta transgresora, al no poder satisfacer las carencias que existieron en su familiar, llevando al sujeto a repicar un patrón de conducta.

Dicho lo anterior se hace énfasis en dar un cierre, centrándose en describir el fenómeno del consumo de sustancias psicoactivas y los factores que inciden en dicha problemática.

Durante el desarrollo de la búsqueda de información para esta investigación, se encontraron aspectos relevantes sobre el tema, tomando en cuenta la información existente de investigaciones sobre el mismo y por lo tanto de bibliografía. Es importante recalcar que la mayoría de los estudios que se enfocan a brindar datos sobre el consumo de sustancias se han realizado y analizado las formas

y tipos de consumo. También se hace un énfasis en las limitaciones que existen para explicar la situación actual, ya que es difícil tener conocimiento de los casos de hombres adultos (mayor a 50 años) que tengan un consumo de sustancias crónico o considerado como drogodependencia.

Es importante poner atención a esta población ya que en los últimos años ha aumentado la que padece algún tipo de dependencia a alguna sustancia haciendo referencia a medicamentos o sustancias lícitas o ilícitas, esto ha ido en aumento por diversos factores que poco se han estudiado y sería sustancial tomar en cuenta.

La investigación se enfrenta con problemas muy particulares, cuyas características no pueden ser estudiadas a partir de la limitada información que publican o proporcionan las instancias gubernamentales, encargadas de recopilar los datos requeridos para el conocimiento de la realidad, haciendo énfasis en la problemática que parte desde un enfoque social, en donde el sociólogo de la salud dé una visión biopsicosocial, que le permita no sólo la parte biológica sino que también englobe la parte cultural y explique cómo repercute desde la parte social en la salud.

Bibliografía

- Arnoletto, E. (2007). Curso de Teoría Política. s.l.:Edición electrónica gratuita. Texto completo en www.eumed.net/libros/2007b/300/.
- Aranz, E. (2004). La Familia y el desarrollo psicológico. Las relaciones familiares y sus cambios durante la adolescencia. En: s.l.: Pearson Prentice Hall., pp. 97-105.
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1987). Pensamiento y acción, fundamentos sociales. Barcelona: Martínez-Roca.
- Bourdieu, P. (1998). La dominación masculina. Barcelona: Anagrama.
- Díaz, F. y Cols. (2012). Consumo de sustancias psicoactivas y delito: Análisis de la relación entre edad de inicio y reincidencia. *International Journal of Psychological Research*, 5(2), pp. 58-65.
- ENA (2011). Encuesta Nacional de Consumo de Drogas, México: Secretaría de Salud Pública.
- Espada, J. P. F. (2008). Influencia de los modelos sociales en el consumo de alcohol en adolescentes. *Psicothema*, pp. 531-537.
- Espada, J. P. J. G. F. J. (2008). Influencia de los modelos sociales en el consumo de alcohol en adolescentes. *Psicothema*, pp. 531-537.
- Galván, J. H. A. y S. G. (2006). Aproximaciones de las Redes Sociales: Una vía alterna para el estudio de la conducta de uso de drogas y su tratamiento. *Salud Mental*, pp. 393-400.
- INEGI (2013). Instituto Nacional de Estadística y Geografía. [En línea] Available at: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/componentes/mapa/default.aspx> [Último acceso: 01 Diciembre 2015].
- Kaufman, M. (1994). Men, Feminism, and Men's Contradictory Experiences of Power. En: *Theorizing masculinities*. Thousand Oaks: Sage, pp. 142-164.
- Kumate, J. (2002). Percepción de Riesgo y Consumo de Drogas en Jóvenes Mexicanos., SECRETARIA DE Salud Conadic Informa: p.p. 6-9.
- Marinas, J. M. y Santamarina, C. (1993). La historia oral: metodos y experiencias. Madrid: Debate.
- Martínez, K. (2003). Desarrollo y Evaluación de un Programa de Intervención Breve Para Adolescentes que Inician el Consumo de Alcohol y Otras Drogas, Tesis de Doctorado en Psicología: UNAM.
- Medina, M. E. y Rojas, G. E. (2003). Mujer, pobreza y adicciones. *Perinatol Reprod Hum*, Issue 17, pp. 230-244.
- Morán, E. (2013). Las dos caras de la marihuana: efectos adversos y medicinales. [En línea] Available at: http://ciencia.unam.mx/leer/167/Las_dos_caras_de_la_marihuana_efectos_adversos_y_medicinales

[Último acceso: Consultado el 5 Septiembre 2015].

OMS (1994). Glosario de términos de alcohol y drogas, Madrid: Organización Mundial de la Salud.

OMS (2014). Palliative care is an essential part of cancer control. [En línea] Available at: Recuperado en <http://www.who.int/cancer/palliative/es/>

Pinto, N. P. (1998). Las drogas en la historia. Salud Uninorte, pp. 23-30.

Ramis, R. y Sotolongo, P. (2009). Aportes del pensamiento y las ciencias de la Complejidad al estudio de los determinantes de la salud. Revista Cubana de Salud Pública, pp. 65-77.

Rubio, G. A. (2000). Mujer y problemas por el alcohol. En Guía práctica de intervención en alcoholismo. Colegio de Médicos de Madrid, pp. 327-336.

Saucedo, I. (2002). De la amplitud discursiva a la concreción de las acciones: los aportes del feminismo a la conceptualización de la violencia, Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas. México: COLMEX.

Toquero, H. M. A. y Salguero, V. M. A. (2013). Los significados de ser hombre asociados al consumo de sustancias psicoactivas. Revista de estudios de género. La ventana, 38(4), pp. 372-404.

TSJM (2007). Poder Judicial España. [En línea] Available at: <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Justicia-y-Discapacidad/Documentos-de-interes/Publicaciones/Los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad> [Último acceso: 14 agosto 2015].

Viqueira, V. (2007). La Psicología Contemporánea. [En línea] Available at: Consultado en <http://www.e-torredabel.com/Psicologia/Psicologia-Contemporanea-Viqueira.htm> [Último acceso: 7 Agosto 2015].

Viqueira, V. (2007). La Psicología Contemporánea. [En línea] Available at: <http://www.e-torredabel.com/Psicologia/Psicologia-Contemporanea-Viqueira.html> [Último acceso: 5 agosto 2015].

El libro "*Igualdad de Género: investigaciones*",
se terminó de editar en diciembre de 2016,
en el Instituto Tecnológico de Sonora,
en Cd. Obregón, Sonora, México.

El tiraje fue de 300 ejemplares impresos más
sobrantes para reposición y puesto en línea
en la página www.itson.mx/publicaciones.



ITSON
Educar para
Trascender