

Género y Equidad

Un recuento de hechos en las Instituciones
de Educación Superior
y Organizaciones No Gubernamentales



Compiladoras:
Cristina Castillo Ochoa
Luz Alicia Galván Parra



ITSON
Educar para
Trascender

Género y Equidad. Un recuento de hechos en las Instituciones de Educación Superior y Organizaciones No Gubernamentales

Compiladoras:

Luz Alicia Galván Parra
Cristina Castillo Ochoa

Comité Editorial:

Dina Ivonne Valdez Pineda
Luz Alicia Galván Parra
Víctor Manuel Valenzuela Hernández
Imelda Lorena Vázquez Jiménez
Marisela González Román
María de Jesús Cabrera Gracia

Gestión Editorial:

Oficina de Producción de Obras Literarias y Científicas

Diseño y portada:

Víctor Manuel Valenzuela Hernández
Marco Braulio Garibaldi Villarreal



ITSON
Educar para
Trascender

ITSON

Instituto Tecnológico de Sonora

5 de Febrero, 818 sur, Colonia Centro, CP 85000
Ciudad Obregón, Sonora, México
Teléfono: (644) 410-90-00, Email: rectoria@itson.mx
Web: www.itson.mx

**Género y Equidad. Un recuento de hechos en las Instituciones de
Educación Superior y Organizaciones No Gubernamentales**

Primera edición 2014

Hecho 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.

ISBN: **978-607-609-09-6** (Edición electrónica)

Directorio

Dr. Isidro Roberto Cruz Medina

Rector del ITSON

Dr. Jesús Héctor Hernández López

Vicerrector Académico

Mtro. Jaime René Pablos Tavares

Vicerrector Administrativo

Dra. Imelda Lorena Vázquez Jiménez

Directora de Ciencias Económico Administrativas

Lista de Autores:

Rosario Román Pérez

María Antonieta Margot Loustaunau Bautista

Luz Alicia Galván Parra

Cristina Castillo Ochoa

Emilia Castillo Ochoa

Jesús Miguel Maya Rodríguez

Marisa Román Onsalo

Anna Ivette Rodríguez Navarro

Joaquín Traverso Cortés

Ana Berónica Palacios Gámaz

Mayra Rafaela Sánchez Moreno

Grace Marlene Rojas Borbón

Fabiola Guadalupe Díaz Meza

Fitzia Guadalupe Roldán Ramírez

Noel Luis Cárdenas

Ana Cecilia Leyva Pacheco

Adalberto Alvidres Molina

Crisel Yalitze Lugo Gil

Imelda Lorena Vázquez Jiménez

María de Jesús Torres

Jesús Nereida Aceves López.

ÍNDICE

Índice	5
Presentación	9
CAPÍTULO I. Reflexiones sobre un proceso de formación en materia de violencia de género en Sonora. Algunas lecciones aprendidas.	10
1.1 Resumen/Abstract.....	10
1.2 Autoras.....	11
1.3 Introducción.....	13
1.4 Objetivos.....	16
1.5 Método.....	17
1.6 Resultados.....	21
1.7 Conclusiones.....	27
Referencias.....	31
CAPÍTULO II. Políticas institucionales de perspectiva de género en la Universidad de Sonora desde la percepción de las y los estudiantes del programa de Licenciatura en Derecho.	32
2.1 Desarrollo.....	32
2.2 Resultados.....	36
2.3 Conclusiones.....	53
Referencias/Bibliografía.....	60
CAPÍTULO III. Medios de comunicación e internet, herramientas aprendidas de los grupos de mujeres para influir en las políticas públicas de Hermosillo, Sonora. Caso Nosotras Ciudadanas y Mujeres y Punto.	68
3.1 Abstract.....	68
3.2 Introducción.....	69
3.3 Planteamiento del problema.....	71
3.4 Técnicas de investigación.....	74
3.5 Acercamiento teórico.....	75
3.5.1 Concepto de campo y posición desde la perspectiva de Pierre Bourdieu.....	75
3.5.2 Capital: arma y apuesta.....	77
3.5.3 Puntos de convergencia en la toma de decisiones.....	79
3.5.4 Redes de mujeres.....	80
3.5.5 Herramientas de los grupos de mujeres para influir en la política pública.....	82
3.5.6 Logros de los grupos de mujeres gestionados vía medios de comunicación e internet.....	87
3.6 Conclusiones.....	88
Referencias.....	90

CAPÍTULO IV. Sensibilidad de género en las páginas web de las universidades públicas andaluzas.	93
4.1 Resumen.....	93
4.2 Lenguaje no sexista y la perspectiva de género en las nuevas tecnologías.....	94
4.3 Objetivos y metodología de la investigación.....	97
4.4 Hacia un diagnóstico del uso sexista del lenguaje en las páginas web de las universidades andaluzas.....	101
4.4.1 Manifestaciones sexistas en el texto.....	101
4.4.2 Buenas prácticas en el texto.....	103
4.4.3 Manifestaciones sexistas en las imágenes.....	105
4.4.4 Buenas prácticas en las imágenes.....	107
4.4.5 Valoración conjunta del grado de sexismo en el lenguaje de las páginas web.....	109
4.5 Unidad de igualdad.....	111
4.6 Cargos.....	112
4.7 Conclusiones.....	114
Referencias.....	116
CAPÍTULO V. Jóvenes universitarias y los espacios de la violencia.	118
5.1 Resumen.....	118
5.2 Introducción.....	118
5.3 Sociedad, género y violencia.....	120
5.4 Método.....	125
5.5 Resultados preliminares.....	125
5.6 Consideraciones finales.....	139
Referencias.....	141
CAPÍTULO VI. Prevención de Violencia de Género mediante la implementación de protocolo en una Universidad del Sur de Sonora, México.	143
6.1 Datos de la autora y coautoras(es).....	143
6.2 Resumen.....	144
6.3 Introducción.....	144
6.4 Justificación.....	150
6.5 Planteamiento del problema.....	152
6.6 Objetivos.....	153
6.7 Hipótesis.....	154
6.8 Análisis del marco teórico.....	154
6.8.1 Sexo y género.....	154
6.8.2 Estereotipos de papeles asignados a cada género.....	156
6.8.3 Equidad y perspectiva de género.....	157
6.8.4 La violencia de género.....	159
6.8.5 Tipos y modalidades de la violencia contra las mujeres.....	160
6.8.6 Ciclo de la violencia.....	160
6.8.7 Marco Jurídico de la violencia hacia las mujeres.....	161
6.8.8 La participación de la mujer en la educación superior.....	161
6.8.9 Cultura de género e inclusión.....	164

6.8.10 Perspectiva de género en la educación.....	164
6.9 Metodología.....	168
Referencias.....	171
CAPÍTULO VII. Propuesta Metodológica para determinar el empoderamiento económico de las mujeres del Sur de Sonora.	174
7.1 Resumen.....	174
7.2 Listado de figuras y tablas.....	175
7.3 Introducción.....	176
7.3.1 Antecedentes.....	177
7.3.2 Planteamiento del problema.....	183
7.3.3 Objetivo.....	184
7.3.4 Justificación.....	184
7.3.5 Limitaciones del estudio.....	185
7.3.6 Definición de términos.....	185
7.4 Marco teórico.....	187
7.4.1. Empoderamiento.....	187
7.4.1.1. Tipos de empoderamiento.....	189
7.4.1.2. Empoderamiento y perspectiva de género.....	190
7.4.1.3. Empoderamiento económico de la mujer.....	191
7.4.2. Herramientas de medición del Empoderamiento.....	193
7.4.2.1. Encuestas de uso del tiempo.....	193
7.4.2.2. Indicadores socioeconómicos.....	194
7.4.3. Importancia de la medición del empoderamiento en el desarrollo económico.....	195
7.4.4. Estudios e investigaciones.....	196
7.4.4.1. Empoderamiento de mujeres participantes y no participantes en organizaciones de apoyo social.....	196
7.4.4.2. Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe: realidades, obstáculos y desafíos.....	197
7.4.4.3. Empoderamiento de mujeres indígenas de Tabasco.....	198
7.4.5 Modelo a utilizarse en la investigación.....	200
7.5 Método.....	203
7.5.1. Tipo de investigación.....	203
7.5.2. Participantes.....	204
7.5.2.1. Individuos.....	204
7.5.2.2. Características demográficas.....	205
7.5.2.3. Diseño muestral.....	206
7.5.2.4 Número de sujetos.....	207
7.5.3. Instrumento.....	207
7.5.3.1. Número y tipo de ítems.....	208
7.5.3.2. Instrucciones.....	209
7.5.3.3. Tiempo de aplicación.....	210
7.5.3.4. Forma de calificación.....	210
7.5.3.5. Prueba piloto.....	214

7.5.3.6. Método de determinación confiabilidad y validez.....	215
7.5.4. Procedimiento.....	216
7.5.4.1. Administración del instrumento.....	216
7.5.4.2. Personal de campo	216
7.5.5. Procesamiento de datos.....	216
7.5.5.1. Programa a utilizar.....	216
7.5.5.2. Metodología para desarrollar el modelo.....	216
7.6 Resultados y discusión.....	224
7.6.1. Resultados e interpretación del análisis.....	224
7.6.2. Descripción estadística de los ítems.....	233
7.7 Conclusiones y recomendaciones.....	238
7.7.1. Conclusiones.....	238
7.7.2. Recomendaciones.....	240
Referencias.....	242

Presentación

México vive hoy tiempos de derechos humanos, la comunidad internacional nos observa y el mundo clama por respeto a los valores de convivencia pacífica; en ese entorno es indispensable trabajar en disminuir las brechas en los aspectos que seguimos sufriendo falta de igualdad, de equidad, de esperanza y oportunidades; el tema de género se hace presente.

Esta aportación es una obra que busca dar cimientos a los primeros pasos por entender y atender situaciones de este tipo; los estudios y proyectos que aquí se presentan ayudarán a los interesados en el tema para que den continuidad, réplica o explicaciones más cercanas; y en un marco más ambicioso, a dar alcance a metas de apoyo a disminuir la problemática de inequidad de género o más aún discriminación a este respecto, ayudando en la aplicación de programas preventivos o correctivos.

Esperamos que este libro teórico-práctico les sea útil, estimados lectores; sea en la búsqueda de respuestas, de bases o de conocimiento, y por supuesto que sea de su agrado e interés.

Dra. Imelda Lorena Vázquez Jiménez

Directora de Ciencias Económico Administrativas

CAPÍTULO I

Reflexiones sobre un proceso de formación en materia de violencia de género en Sonora. Algunas lecciones aprendidas.

Línea temática: violencia de género.

1.1 Resumen.

La violencia de género es una problemática multidimensional que afecta el desarrollo y viola los derechos humanos de las mujeres, situación que genera mayor desigualdad y discriminación. Tal fenómeno debe ser atendido, ya que por desconocimiento se re victimiza a las mujeres que viven en situación de violencia. En este trabajo reportamos los resultados de un proceso de formación diseñado para operativas(os) y directivas(os) de instituciones públicas que brindan servicios de atención a mujeres en situación de violencia, así como para académicas(os) de tres Instituciones de Educación Superior (IES). Para ello se capacitó a 82 personas en la aplicación de cinco protocolos de actuación: prevención de la violencia de género, atención, contención emocional, acompañamiento e intervención con varones agresores. Los resultados muestran que si bien el proceso de formación puede ser exitoso, la aplicación de los conocimientos adquiridos presenta áreas de oportunidad que deben ser atendidas.

Abstract

Gender-based violence is a multidimensional problem that affects the development and violates the human rights of women, a situation that generates greater inequality and discrimination. The phenomenon must be looked after because its lack of knowledge revictimizes women who live under violent situations. In this work, we report the results of a training process designed for people who work at public institutions that provide support services for women that suffer violence, as well as for professors of three public universities. To do this, 82 people were trained on the implementation of five protocols: prevention of gender-based violence, attention, emotional containment, accompaniment, and intervention with male aggressors. Results show that the training process was successful, but the implementation of the acquired knowledge is an area of opportunity that needs to be met.

1.2 Autoras.

Dra. Rosario Román Pérez

rroman@ciad.mx

Psicóloga UNAM, Maestría en Educación. Universidad de Texas, Austin, Texas, E. U. A. Doctorado Ciencias Sociales, el Colegio de Michoacán, Zamora, Michoacán. Profesora-Investigadora del Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A. C. Áreas de interés: educación y comportamientos de riesgo durante la infancia y la juventud, desarrollo social y cultural de población indígena, condiciones de vida de la mujer y género y políticas públicas. Ha publicado siete libros sobre mujer y políticas públicas, desarrollo humano y salud, paternidades, juventud, masculinidades y violencia de género, 63 artículos en revistas nacionales e internacionales. Pertenece al Sistema Nacional de Investigadores. Últimas publicaciones: Román, R. y Sotomayor, Z. (2010). Génesis del Homicida. Editorial Plaza y Valdez. Román Pérez Rosario (2011). Las y los adolescentes en la región noroeste. En: REDIM. Las y los adolescentes en México. Miradas regionales. Red por los Derechos de la Infancia en México. Pp. 119-160. Román R., Cubillas M. J. y Abril, E. (2012). Violencia de género en espacios públicos: Un estudio diagnóstico. Número Especial de Revista Estudios Sociales. Marzo 2012. Pp. 305-327.

M. D. R. Ma. Antonieta Margot Loustaunau Bautista

marlos_ism@hotmail.com

Socióloga egresada de la Universidad de Sonora y maestra en desarrollo regional, especialidad en género y desarrollo humano, por el Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A. C. Ha desarrollado programas, proyectos y políticas públicas en temas sobre derechos humanos de las mujeres, juventud, prevención de la violencia de género, democratización de las familias y transversalización de la perspectiva de género. Ha participado como docente en talleres, cursos y seminarios relacionados con la transversalidad de la perspectiva de género, prevención de la violencia familiar y de género, así como en proyectos de investigación. También ha publicado diversos artículos y libros en los temas arriba mencionados.

M. en P. Luz Alicia Galván Parra

luz.galvan@itson.edu.mx

Cuenta con Licenciatura y Maestría en Psicología por la Universidad de Sonora y experiencia profesional en DIF Nacional, (Coordinadora del área de Evaluación de aptitudes y desarrollo de habilidades para el trabajo, Centro de Rehabilitación y Educación Especial, CREE Hermosillo, Son., 1987-1992).

De 1996 a fecha, Docente- Investigadora Titular C en el Depto. de Psicología del Instituto Tecnológico de Sonora, donde se ha desempeñado como Jefa del Departamento del 2003 a 2005 y colaborado en diversas reestructuraciones curriculares de los Planes de estudios de Licenciatura y de Maestría en Psicología. Ha dirigido tesis e impartido cursos de Metodología de la Investigación (licenciatura y posgrado), Psicología Experimental, Seminario de titulación y

Prácticas Profesionales en Psicología e imparte y coordina la Academia de los cursos de Integridad Personal en modalidad presencial y virtual (2008 a la fecha). Tutora de becados PRONABES y alumnos del Programa de alto rendimiento académico, ARA. Coordinadora General de dos Congresos Nacionales (CNEIP y AMEPSO) y de Foros semestrales Institucionales para la Prevención de Adicciones y Sexualidad Sana, (2009-2012) y responsable de un Comité para la organización de Jornadas académicas de Formación General (2012 a la fecha). Es integrante del comité de arbitraje para la selección de personal académico institucional, así como de estudiantes aspirantes al Programa de Maestría y Licenciatura en Psicología ITSON e Integrante de la Comisión Auxiliar Dictaminadora Comisión Académica Permanente (CAP), para la evaluación anual de la productividad docente y es dictaminadora de trabajos científicos del Congreso Mexicano de investigación Educativa COMIE (2008 a la fecha). Cuenta con el Reconocimiento de Maestra Distinguida en el Programa de Carrera Docente ITSON, (de 2009 a la fecha) y como Profesora Universitaria con Perfil Deseable, PROMEP.

Es fundadora de la Red de Investigación Educativa en Sonora, REDIES; representante institucional ante la Red Nacional de IES: Caminos hacia la equidad de Género (RENIES-Equidad- ANUIES, 2012 a la fecha) y líder del grupo disciplinar Orientación educativa y estudios de Género, actualmente en espera del dictamen como Cuerpo académico. Ponente en eventos nacionales e internacionales y coautora en la compilación de cuatro libros de Investigación Educativa en el Estado de Sonora (REDIES) y del Ebook Educación, Políticas y Experiencias para transverzalizar la perspectiva de género, (ITSON, 2011; ISBN 978-607-7846-87-1).

Dra. Cristina Castillo Ochoa.
ccastillo@itson.edu.mx

1.3 Introducción.

El gobierno de México ha suscrito diferentes acuerdos internacionales con el fin de desarrollar políticas públicas encaminadas a disminuir las brechas de género. Tal es el caso de las *Metas del Milenio*, la *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en Inglés)* y la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer*, conocida como “*Belem Do Para*”.

Algunos de esos compromisos han servido de base para que el poder legislativo de este país, apruebe y publique leyes como la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Todas ellas encaminadas precisamente a transformar las políticas públicas de género. En cumplimiento con las obligaciones establecidas por esta última Ley General, el Estado de Sonora promulgó la *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el estado de Sonora* (Ley de Acceso) el 25 de octubre de 2007 y su Reglamento el 10 de diciembre del 2010. Estos instrumentos señalan que se deben establecer programas y planes diseñados por las instituciones del Sistema Estatal y que deben coordinarse en los ámbitos estatal y municipal.

De acuerdo con la Ley de Acceso y su Reglamento, el Gobierno de Sonora tiene el deber de proporcionar a las mujeres en situación de violencia, atención especializada y gratuita, constituida por un conjunto de servicios *integrales, profesionales, especializados, confidenciales, gratuitos y expeditos* (Artículo 22, fracción V, VII, XIII de la Ley de Acceso y 17, 19 y 50 del Reglamento) que buscan reducir el impacto de la violencia en la vida de las mujeres. Los servicios que se deben proporcionar son asesoría jurídica, gestión de protección para la víctima, sus hijas e hijos y para quienes denuncien los actos de violencia, seguimiento a las indagatorias y procesos, atención médica, atención psicológica especializada,

intervención especializada de las trabajadoras sociales, gestión de empleo y vivienda (Artículo 31 de la Ley de Acceso).

El concepto de atención en tales ordenamientos legales tiene un enfoque de derechos. Esto es que las mujeres en situación de violencia deben recibir atención bajo determinadas características del servicio, resguardando siempre sus derechos y dignidad. Entre los derechos de la atención también se considera contar con protección inmediata y efectiva proporcionada por las autoridades, recibir información veraz y suficiente para decidir sobre las opciones de atención y contar con asesoría jurídica gratuita y efectiva. Igualmente deben recibir información médica y psicológica, así como la posibilidad de acudir a un refugio en caso de que lo necesiten. Si se trata de un caso de violencia familiar, la mujer puede dirigirse al refugio acompañada de sus hijas e hijos. Adicionalmente tiene derecho a ser valorada y educada, libre de estereotipos de comportamiento y prácticas sociales que impliquen desigualdad o inferioridad (Artículo 52 de la Ley General y 45, 47 y 49 de la Ley de Acceso).

Los programas y procedimientos para la atención de las mujeres deben diseñarse considerando sus necesidades, especificidades y derechos (Artículo 17 del Reglamento de la Ley de Acceso). Para proporcionar los servicios de atención de manera integral, especializada y gratuita es indispensable uniformar y promover la creación de modelos, procedimientos y protocolos de atención que sirvan como referencia para las instituciones que ofrecen atención. De ahí la pertinencia de facilitar la homologación de perspectivas y prácticas, la profesionalización de la atención, la ampliación de la cobertura y la mejora de los resultados de los servicios en beneficio de las mujeres (Cap. I Artículos 22 y 32 de la Ley Estatal, Artículo 7, 8, 9, 17, 20; Cap. II Art. 29; Cap. VIII Art. 53 del Reglamento de la Ley y artículo 26 del Reglamento Interior del ISM).

El diseño e implementación de modelos y protocolos es una acción para impulsar la coordinación entre la autoridad federal y la estatal, a fin de cumplir con la Ley

General, la Ley de Acceso y su Reglamento. Tal normativa mandata a las instituciones del estado emprender todas las medidas que sirvan como herramientas de acción para la atención de las víctimas, en todos los ámbitos, en un marco de integralidad y promoción de los derechos humanos de las mujeres (Artículo 41 de la Ley General). Ello desde una perspectiva de género, ciudadanía y derechos de las mujeres para brindar una atención integral y de calidad a las mujeres víctimas de violencia de género.

La violencia en contra de las mujeres es pues un fenómeno que debe ser atendido de acuerdo con estos preceptos que marcan las Leyes y Reglamentos respectivos. Debido al desconocimiento que aún existe sobre el tema, se cometen abusos en algunos casos involuntarios y se re victimiza a las mujeres que viven situaciones de violencia, cuando acuden en busca de ayuda a las instancias que prestan estos servicios. Por otro lado, existe necesidad de capacitar y formar permanentemente al personal que atiende esta problemática, situación que se extiende a lo largo del país y de la entidad.

La violencia de género es una problemática multidimensional que afecta el desarrollo y viola los derechos humanos de las mujeres, situación que genera mayor desigualdad y discriminación. En este trabajo reportamos los resultados de un proceso de formación diseñado para operativas y directivas de instituciones públicas que brindan servicios de atención a mujeres en situación de violencia, así como para académicas de tres Instituciones de Educación Superior (IES). Para ello se capacitó a las personas participantes en la aplicación de cinco protocolos de actuación: prevención de la violencia de género, atención, contención emocional, acompañamiento e intervención con varones agresores.

Los protocolos, en congruencia con la Ley de Acceso, se adecuaron y aplicaron en el Estado de Sonora a partir de la propuesta planteada y evaluada a nivel piloto por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM (NCL2012). El Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A. C. (CIAD), con la co-participación

del Instituto Tecnológico de Sonora, fueron las IES que impulsaron la iniciativa financiada por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), mediante el convenio I0110/191/2012. El proyecto cubrió los siguientes objetivos:

1.4 Objetivos.

- A.** Conformar un grupo de académicas especialistas (Grupo Guía) en el tema de violencia de género para participar en el Diplomado “Modelos de Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género contra las Mujeres”, a fin de homogenizar lenguaje y conocimientos, así como la metodología consensuada para la aplicación de los Protocolos de Actuación.
- B.** Adecuar los Protocolos de Actuación en Sonora a partir de la propuesta presentada en el Diplomado anterior y conforme a la Ley de Acceso de la entidad.
- C.** Realizar talleres de formación con servidoras y servidores públicos de Sonora, para la transferencia de conocimientos y apropiación de los Protocolos de Actuación en Sonora, así como un seminario para la difusión y evaluación de los resultados del proyecto.

Los objetivos estuvieron estrechamente vinculados en tanto que la participación en el Diplomado coordinado por la institución Sede, Centro de Políticas de Género para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad Autónoma de Sinaloa, tuvo lugar una vez conformado el Grupo Guía. Asimismo durante el Diplomado, este Grupo participó en la adecuación de los Protocolos de Actuación para el Estado de Sonora. Además, se diseñó un Programa de Formación para servidoras y servidores públicos de esta entidad y personal académico de las IES participantes. El Diplomado contó con el reconocimiento del Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A. C., el Instituto Tecnológico de Sonora y la Universidad Nacional Autónoma de México, a través del Instituto de Investigaciones Jurídicas, institución generadora del proyecto.

1.5 Método.

Se implementó un diseño pre-post prueba utilizando diferentes instrumentos y cuestionarios con el objeto de evaluar el proceso de formación de las y los servidores públicos participantes en este proceso de formación impartido como Diplomado. Tal información no es motivo de análisis en este documento. El Diplomado incluyó cinco talleres con duración de ocho horas para un total de cuarenta. Se trabajó un Protocolo de Actuación en cada taller y se impartió en tres sedes ubicadas al norte, centro y sur del estado con el objeto de acercar el proceso de formación al mayor número de personas y no concentrarlo como tradicionalmente se hace en la capital del estado.

Se diseñaron formatos para pre-registrar a las y los participantes y contar con información sobre sus perfiles profesionales. El envío de los pre-registros fue también una estrategia para evaluar la viabilidad de llevar a cabo el Diplomado y asegurar la asistencia durante los cinco talleres del personal de las instituciones convocadas, mismas a las que se les ofreció un determinado número de becas. Se elaboraron cartas descriptivas para cada uno de los protocolos, se diseñó material educativo y se realizó un proceso de gestión con instituciones públicas, organizaciones sociales e IES, para asegurar la asistencia del personal. Se vigiló que el desarrollo de la logística asegurara las condiciones mínimas para el logro de los objetivos propuestos. Se distribuyeron las actividades con objetivos a cumplir, técnicas a utilizar y tiempo asignado a cada subtema o dinámica. Se eligieron tres localidades en el Estado de Sonora: Nogales en la frontera norte, Hermosillo, la capital y Ciudad Obregón en la región sur.

Esta organización permitió tener una plataforma básica de trabajo para las tres sedes del diplomado. Sin embargo se fue lo suficientemente flexible para hacer los ajustes necesarios de acuerdo con las condiciones de cada sede. Por ejemplo, en la sede Nogales se tuvieron que trabajar dos protocolos en un mismo taller porque la institución sede salía de vacaciones anticipadamente y el calendario programado se tuvo que acortar. En el caso de Ciudad Obregón, se pospuso el

inicio una semana a fin de conciliar las agendas de trabajo de tres integrantes del Grupo Guía.

La metodología se basó en el enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género. En los talleres se desarrollaron técnicas didácticas como el trabajo en corrillo, exposición en equipos, juego de roles, dramatización, lluvia de ideas, lectura dirigida, estudio de casos, sesión de preguntas y respuestas para estimular la participación y técnicas de relajación. Igualmente se asignaron tareas en equipos por institución para resolverlas en su ámbito de trabajo, mismas que se comentaban en grupo en la primera hora de la siguiente sesión.

Como materiales educativos se utilizaron diapositivas, cuestionarios, carteles, hojas de rotafolio, plumones, etiquetas, cañón, computadora, pantalla, tijeras, lápices, bolas de estambre, muñecos de peluche y diversos objetos de valor personal para el protocolo de contención. Como parte de la Investigación y con previo consentimiento, se aplicaron cuestionarios y pruebas de entrada y salida para conocer los alcances que tuvieron los talleres desarrollados en este Diplomado. Para llevar registro del desarrollo de cada sesión en los distintos talleres, se elaboraron relatorías. Se tuvieron reuniones de trabajo con el Grupo Guía para acordar los contenidos de las cartas descriptivas y la logística del proceso de formación al igual que para dar seguimiento al proceso. Se designaron responsables de sede, relatoras y facilitadoras para los talleres.

Instituciones participantes:

De acuerdo con la Ley de Acceso, las instituciones a las que esta Ley asigna alguna responsabilidad (Artículo 20) son las siguientes:

I. Secretaría de Gobierno

II. Secretaría de Desarrollo Social

III. Secretaría Ejecutiva de Seguridad Pública

IV. Procuraduría General de Justicia del Estado

V. Secretaría de Educación y Cultura

VI. Secretaría de Salud

VII. Instituto Sonorense de la Mujer, quien ocupará la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal

IX. DIF Estatal

X. Organismos y dependencias instituidas en el ámbito municipal para la protección de los derechos de la mujer.

Se elaboró un directorio de los y las titulares de estas dependencias y se les enviaron oficios de invitación solicitándoles la designación de una funcionaria o funcionario que fungiera como enlace del proyecto y al ser designado(a), se incluyó en el directorio. En la convocatoria se incluyeron además de las instituciones que marca la citada Ley, algunas delegaciones federales, organizaciones de la sociedad civil y dos IES, con el fin de ampliar las redes de próximos y con ello la base para la transferencia de conocimientos. Finalmente se contó con las siguientes dependencias participantes en cada sede:

Nogales, Sonora

Centro de Rehabilitación Nueva Generación, A.C.

H. Ayuntamiento de Nogales/Dirección Municipal de Atención a la Mujer.

Instituto Sonorense de la Mujer. ISM

Procuraduría General de Justicia del Estado de Sonora. PGJE/COPAVID

Secretaría de Desarrollo Social del Estado de Sonora. SEDESSON

Secretaría Estatal de Seguridad Pública. SESP

Secretaría de Educación y Cultura. SEC

Secretaría de Salud Pública del Estado. SSP

Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia. DIF /Procuraduría de la Defensa del Menor y la Familia.

Universidad de Sonora Campus Nogales. UNISON

Hermosillo, Sonora

Dirección de Seguridad Pública Municipal. DSPM de Hermosillo
H. Ayuntamiento de Hermosillo. Dirección General de Atención a la Mujer
Comisión Estatal de Derechos Humanos Sonora. CEDH
Instituto Sonorense de la Mujer. ISM
Sistema para el desarrollo Integral de la Familia. DIF / Procuraduría de la
Defensa del Menor y la Familia.
Procuraduría General de Justicia del Estado de Sonora. PGJE/ COPAVID
Secretaría de Educación y Cultura. SEC
Secretaría de Desarrollo Social del Estado de Sonora. SEDESSON
Secretaría Estatal de Seguridad Pública. SESP
Secretaría del Trabajo del Estado. STE
Delegación de la Secretaría de Desarrollo Social. SEDESOL
Delegación de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales.
SEMARNAT

Ciudad Obregón, Sonora

Casa de la Mujer Indígena La Paloma. *Ju wokkow*
Fundación de Apoyo Infantil. FAI
Observatorio Ciudadano
COBANARAS
Instituto Municipal de la Mujer del H. Ayuntamiento de Cajeme
Instituto Municipal de la Mujer del H. Ayuntamiento de Benito Juárez
Comisión Estatal de Derechos Humanos Sonora. CEDH
Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria
CEBETA 197/ CEBETA 26/ Secundaria Tecnológica 13
Instituto Sonorense de la Mujer. ISM
Instituto Tecnológico de Sonora. ITSON
Universidad Tecnológica del Sur de Sonora. UTS
Sistema para el desarrollo Integral de la Familia. DIF / Procuraduría de la
Defensa del Menor y la Familia.

Procuraduría General de Justicia del Estado. PGJE/COPAVID
Secretaría de Desarrollo Social del Estado de Sonora. SEDESSON
Secretaría de Educación y Cultura. SEC
Secretaría Estatal de Seguridad Pública. SESP
Secretaría de Salud Pública del Estado. SSP
Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas. CENDI
Delegación de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales.
SEMARNAT

Se establecieron acuerdos informales con la Universidad de Sonora y el Instituto Tecnológico de Sonora, para que los Diplomados de Nogales y Ciudad Obregón, se llevaran a cabo en sus instalaciones sin costo alguno para el proyecto. El Diplomado en Hermosillo, se desarrolló en las instalaciones de CIAD, A.C. igualmente sin costo monetario por uso de espacios.

1.6 Resultados

Pre-registros

Se tuvieron 22 pre-registros en Nogales, Sonora; 25 en Hermosillo y 24 en Ciudad Obregón, lo que dio un total de 71 personas interesadas en participar. Entre los pre-registros recibidos estuvieron los de las representantes de instancias de la mujer en ayuntamientos como Nogales, Agua Prieta, Imuris, Magdalena, Hermosillo, Empalme, Guaymas, Cajeme, Benito Juárez, Navojoa y Álamos. El formato de pre-registro incluyó las siguientes variables: 1) sexo, 2) edad, 3) grado de escolaridad, 4) profesión, si se cuenta con ella, 5) ámbito de la administración pública en que se labora y 6) ámbito de desarrollo en que se labora. Esta información fue utilizada para planear y ajustar el programa del Diplomado-Sonora.

Contando con un número suficiente de personas pre-registradas, se inició el proceso de formación al que asistió un número mayor. El total de personas fue 102 distribuido de la siguiente manera: 22% en la sede Nogales, Sonora, en la sede Hermosillo asistió 29% en Ciudad Obregón, Sonora acudió 49%. El perfil de las personas participantes en Hermosillo fue similar al de las otras dos sedes en cuanto al sexo predominante ya que 80% era mujer y 20 % hombres. La mayoría se encontraba en el rango de 20 a 49 años de edad (93%) mientras 7% tenía de 55 a 59. El mayor porcentaje correspondió al rango de 30 a 34 años (27%). Otros dos rangos significativos fueron el de 25 a 29 años y el de 40 a 44 años, donde se concentró 20% de quienes participaron.

Por lo que se refiere a la escolaridad la mayoría tenía licenciatura (70%) y maestría en segundo lugar (24%) lo que muestra que en esta sede el nivel de formación de las personas participantes fue más alto que en Nogales. Entre las profesiones en esta sede predominaron las personas provenientes de Derecho (27%), en segundo término los Agentes de Seguridad Pública (20%) y Psicología (17%). Igualmente se contó con Trabajadoras Sociales (7%), Docentes (3%) y 26% provenía de disciplinas distintas. Por lo que se refiere al área en la que se desempeñaban 67% lo hacía en el ámbito estatal y 23% en la administración pública municipal, el resto fue personal del ámbito federal y una persona que provenía del ámbito académico pero desarrollaba tareas administrativas. En cuanto al orden de Gobierno al igual que en la sede Nogales, 43% se encontraba en desarrollo social; impartición de justicia con 20% y seguridad pública con otro 20%.

En la sede Ciudad Obregón predominó el personal académico. En cuanto al perfil de las personas participantes en esta sede se caracterizó igualmente por el predominio de las mujeres. De 50 asistentes, 88% eran mujeres y 12% hombres. La distribución por grupos de edad inició en 20 años y se extendió hasta 60 años y más. En el rango de 20 a 39 años de edad se encuentran 50% de quienes participaron y el otro 50% eran personas de 40 a 60 años y más. El rango de 35 a

39 años de edad fue el que más se presentó con 20% de la participación por lo que en esta sede la edad mostró mayor variabilidad que en las otras. En cuanto a la escolaridad, de la misma manera que en la sede Hermosillo, la mayoría tenía estudios de licenciatura y maestría (72%) pero igual acudió una persona con estudios de secundaria y dos de preparatoria. A diferencia de las otras sedes, en esta 10% tenía grado de doctorado, lo que muestra dispersión en el nivel de estudios de las y los participantes.

En lo concerniente a las disciplinas el porcentaje más alto se encontró en el rubro de docencia (38%), mientras que las profesiones requeridas para la aplicación de los protocolos en la administración pública como psicología, derecho o trabajo social fue de 28%. El resto (34%) tenía otro tipo de profesión. En cuanto al orden de Gobierno donde se desempeñaban las personas participantes, 38% lo hacía en la administración pública de los gobiernos estatal y municipal; en el sector de la sociedad civil organizada 14%, en el orden federal 2% y el resto se concentró en el ámbito académico (46%). Respecto al ámbito de desarrollo, la mayoría se ubicó en el ámbito educativo (50%) seguido del de desarrollo social (24%); seguridad pública (8%); impartición de justicia (6%) y salud (2%), lo que muestra prevalencia del ámbito educativo.

En la sede Nogales, la mayoría de las personas asistentes al Diplomado-Sonora fue de sexo femenino (82%, n: 18). En cuanto a la edad, 64% de quienes participaron se encontraba en el rango de 20 a 44 años, siendo el rango de 20 a 24 años el de mayor ocurrencia con 23%, mientras 18% estaba en el rango de 50 a 54 años de edad. Se puede decir que esta sede se caracterizó por tener participantes más jóvenes que en las otras dos.

Por lo que se refiere a la escolaridad de quienes participaron, la mayoría contaba con estudios de licenciatura (68%, n: 15), una persona con secundaria (5%) y 27% (n: 6) con preparatoria. A diferencia de las otras sedes en esta no acudieron personas con estudios de posgrado lo que permitió trabajar con un grupo más o

menos homogéneo en cuestión de escolaridad. Las áreas disciplinarias de quienes contaban con estudios de licenciatura fueron las siguientes: 23% (n: 5) eran Psicólogas; 14% (n: 3) tenía licenciatura en Derecho y en porcentaje similar Trabajadora social. Finalmente también había Agentes de seguridad pública (18%, tres hombres y una mujer), de los que tres asistieron de manera regular y uno de los varones dejó de asistir a la mitad del proceso porque fue enviado a prestar sus servicios en Hermosillo. Estos profesionales de la seguridad pública son parte de la población más joven que asistió a esta sede. Sólo una de las asistentes era profesora universitaria (5%) y 27% (7) no cuenta con profesión o practica otra que no corresponde al perfil que requiere la aplicación de los Protocolos de Actuación, como ingeniería o administración de empresas.

En cuanto a la orden de gobierno de quienes participaron en esta sede, el 63% de quienes asistieron pertenecían a la administración pública del gobierno del estado; 27% a la administración pública del gobierno municipal, una persona a la academia y otra a una organización de la sociedad civil organizada, de corte religioso. Podemos decir que en esta sede se cubrió con el perfil sugerido por el Proyecto y la Ley. En cuanto al área en la que se desempeñan, 41% lo hacía en desarrollo social, 23% en impartición de justicia; 18% a la seguridad pública; 9% en servicios de salud y un porcentaje similar (9%) en educación.

Alcances y limitaciones del proceso de formación y capacitación especializada del proyecto

Considerando que esta experiencia sea útil para futuras réplicas o ampliaciones del proyecto, en el presente apartado se incluyen algunas sugerencias derivadas de este ejercicio de formación y capacitación en *la Aplicación práctica de los modelos de prevención, atención y sanción de la violencia de género contra las mujeres en México*.

1. Incrementar el tiempo disponible para la realización del proyecto a fin de que el período del proceso de formación se extienda y sea posible establecer una logística pronta y expedita. Es pertinente considerar siempre los períodos vacacionales que imponen una dinámica distinta en las instituciones, particularmente porque las mujeres, que es el sexo predominante entre las personas que participan, programan sus vacaciones de manera que coincidan con las escolares de sus hijos o hijas.

2. Definir el perfil de quienes participan en la etapa de formación, principalmente el nivel de escolaridad, profesión y ámbito de desempeño a fin de homogenizar las presentaciones. De no ser esto posible, se requiere que el material y dinámicas programadas sean lo suficientemente flexibles para adaptarse a las necesidades de grupos heterogéneos.

3. Dada la tendencia centralizadora que priva en los estados, se recomienda trabajar no sólo en la ciudad capital o en la localidad más grande, sino más bien diseñar un programa georeferenciado que permita la participación de las distintas regiones. La experiencia en Sonora mostró que el personal de la ciudad capital tiene mayor acceso a procesos de formación mientras en otras localidades el personal tiene poca experiencia y escasas oportunidades para su capacitación.

4. Se recomienda trabajar en distintas sedes que sean cabeceras municipales, procurando vincularse con las instancias de la mujer y promover en los ayuntamientos la creación de comités transversales de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género al igual que etiquetar recursos para la aplicación de los protocolos.

5. Establecer el proceso de formación como Diplomado con valor curricular, consideramos propició la asistencia de las directivas y operativas a todos los talleres programados. Sin embargo, ello no tuvo como resultado que fueran aplicados como se había proyectado ni que al hacer el seguimiento las

instituciones proporcionaran la información solicitada a este respecto. Es probable que la firma de acuerdos anticipados, antes de otorgar becas para el Diplomado, hubiera coadyuvado en el logro de estas metas.

6. Al contar con mayor tiempo para el proceso de formación, se hubiera facilitado también el que las personas participantes trabajaran con más tiempo en la revisión y adecuación de sus protocolos durante las sesiones. Igualmente, durante estas sesiones se habría podido obtener información detallada sobre los indicadores y procedimientos que se llevan a cabo en cada institución, para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género hacia las mujeres a fin de contar con una línea base.

Indicadores de seguimiento de la aplicación de los protocolos

Todas las instituciones que por la Ley de Acceso están obligadas a realizar prevención, atención y sanción, enviaron representantes para el proceso de formación y sus directivas(os) firmaron carta compromiso para el seguimiento de la aplicación de los protocolos. Sin embargo, no siempre fue posible obtener tal información por parte de algunas dependencias pese a que reiteradamente les fue solicitada mediante oficio. En el caso de la Procuraduría de Justicia del Estado de Sonora, por petición de sus autoridades se firmó un convenio pero no proporcionaron todos los datos solicitados por no tenerlos sistematizados. Incluso se requirieron por medio del Instituto de Transparencia local y la respuesta fue que no tenían la información registrada como violencia de género y por tanto la Ley aplicable no les obligaba a crear un archivo nuevo.

Entre las instancias de la administración pública estatal (IAPES) que por la Ley de Acceso están obligadas a trabajar con el tema de violencia de género, no existen convenios formales de apoyo para la atención de las mujeres en situación de violencia. El intercambio que llegan a tener se da vía relaciones de amistad o

conocimiento personal, lo que limita el alcance de estas acciones cuando las personas ya no están laborando en las dependencias.

Existe un programa integral para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género pero no es conocido por las IAPEs participantes. Por lo mismo no se aplica y al parecer no fue aprobado por el Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres.

Igualmente no hay recursos asignados para las acciones marcadas por los protocolos. En el caso de la Secretaría de Salud que trabaja con varones agresores, ésta cuenta con presupuesto de la federación que es triangulado vía el estado para que se los reasigne. Es pertinente destacar que el Protocolo de Contención no se aplica en ninguna de las instancias, aunque eventualmente realizan alguna acción en este sentido sin que sea un programa formal.

En cuanto al Seminario Estatal de Difusión y Evaluación, éste se llevó a cabo con la participación de todas las dependencias que de conformidad con la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sonora, tienen obligación de desarrollar acciones vinculadas con los protocolos de trabajo. Nuevamente la asistencia mayoritaria fue de mujeres (47 de un total de 59) y los rangos de edad similares a los de las personas participantes en el Diplomado-Sonora. En el marco del evento se firmaron cartas compromiso con representantes de todas las dependencias.

1.7 Conclusiones

De manera general y a partir de este ejercicio de investigación-acción podemos concluir que en el Estado de Sonora no hay una política de Estado para atender la violencia de género. Si bien se ha desarrollado un marco legislativo que obliga atender esta problemática, no aparece entre los temas prioritarios, es utilizado

como discurso político y por lo mismo difícilmente se pueden lograr cambios profundos que lleven a su disminución y eventualmente su erradicación.

Justo es reconocer que entre los avances en materia legislativa están los esfuerzos encabezados por el Instituto Sonorense de la Mujer para armonizar las leyes y códigos con las recomendaciones internacionales en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género. Sin embargo, esta armonización apenas se encuentra en fase de estudio. Ello dificulta lograr que se apliquen las leyes con rigor, sobre todo en la etiquetación de recursos económicos destinados a la atención y solución de esta problemática. Tampoco hay avances en este sentido en los gobiernos locales como se observó a partir de la aplicación del proceso de formación en las sedes Nogales y Ciudad Obregón donde hubo oportunidad de conocer lo que se estaba realizando en los municipios más pequeños, sus carencias y esfuerzos aislados.

En gran medida, se pretendía lograr la aplicación de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia mediante los protocolos de actuación en materia de prevención, atención, sanción de la violencia de género. Se alcanzó la meta de capacitación y actualización de las y los operativos del gobierno del Estado de Sonora y municipios de Hermosillo, Nogales y Ciudad Obregón. No obstante, su aplicación no es fácil. Por un lado por la mencionada falta de recursos, pero por otra, también por la persistencia de prácticas que se han legitimado a lo largo del tiempo y la escasa voluntad política para incluir los protocolos como política transversal en el ámbito estatal y municipal. Afortunadamente se cuenta con el compromiso de algunas dependencias participantes para implementar acciones que coadyuven en la prevención de la violencia de género así como en la aplicación de los protocolos de actuación, lo que esperamos se logre en el mediano plazo.

Ejemplo de lo anterior, es el seguimiento especial que se dio al personal de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado y de la Procuraduría General de

Justicia del Estado de Sonora. Se elaboraron informes sobre su desempeño y en el caso de la última dependencia se asesoró a las operativas en la elaboración de los protocolos de actuación que se utilizarán en los Centros de Justicia Alternativa de Hermosillo y Ciudad Obregón, Sonora.

Así mismo y como continuación de este proyecto, se diseñó una propuesta de programa para la formación en perspectiva de género de las corporaciones policiacas, estudiantes y agentes en funciones. La presentación de la misma se hizo ante las autoridades académicas del Instituto Superior de Seguridad Pública (ISSPES) y de la Directora General de Participación Ciudadana y Programas Preventivos de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Sonora. Como resultado, el Director de ese Instituto se comprometió a incorporar en tres materias la perspectiva de género: atención a víctimas del delito, derechos humanos y seguridad y participación ciudadana.

Derivado de las cartas compromiso con los ayuntamientos de Hermosillo y Nogales y a petición de las titulares de las Direcciones de Atención a la Mujer, se elaboraron iniciativas de política pública municipal para legitimar la aplicación de los protocolos de actuación. En tanto que se trataba de gobiernos que terminaban su periodo, se desconoce el grado avance de tales iniciativas.

También cabe destacar que como resultado de la participación de personal académico en la sede Ciudad Obregón, se logró que el rector de la Instancia de Educación Superior anfitriona, firmara una carta compromiso para la creación del Centro de Estudios de Género. Actualmente, dos integrantes del “Grupo Guía”, académicas de la misma Instancia de Educación Superior, dan seguimiento a esta iniciativa. Ello permitirá avanzar hacia la adecuación de los protocolos de prevención y atención de la violencia de género, a fin de que puedan ser aplicados en la población universitaria.

Nos enfrentamos a diferentes obstáculos para la aplicación de los protocolos de actuación, entre ellos la falta de voluntad política y de recursos etiquetados para este fin, la saturación y exceso de trabajo de quienes se encargan de atender esta problemática; dificultad para llevar a cabo acciones como la adecuación de espacios para la atención y contratación de personal que atiendan esas áreas por falta de recurso, ya sea que no se ha presupuestado y/o asignado; los cambios de los gobiernos municipales no permite aprovechar al personal que se ha venido capacitando para este efecto, ya que se reemplaza cada trienio, incluyendo al que atiende a mujeres en situación de violencia, salvo pequeñas excepciones.

¿Dónde están las oportunidades?

Las áreas responsables de la aplicación de los protocolos, enfrentan la falta del recurso económico y humano. Por lo mismo, requieren incluir en el presupuesto todo lo necesario para la aplicación de los mismos. Esto podría hacerse mediante un proceso participativo a fin de detectar las necesidades en su aplicación, ejercicio que debe hacerse en cada una de las instituciones que según marca la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, deben desarrollar acciones en la materia. Una vez detectadas las necesidades, se pueden plasmar en las propuestas de presupuesto y asegurarlas por medio de un convenio para que adquieran el compromiso de presupuestar y asignar recursos para este fin. Igualmente se debe dar seguimiento a la aplicación de las acciones que pueden ponerse en práctica sin necesidad de recurso adicional y evaluar los resultados de la misma. En suma, las instituciones requieren un proceso de acompañamiento para su aplicación, es decir, continuar con el seguimiento, detectar las necesidades de cada una de ellas y evaluar cada acción programada, desarrollada y en proceso, ya que en el caso de Sonora se adquirieron compromisos por parte de las dependencias y es pertinente lograr su cumplimiento.

Referencias

CEDAW Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). Disponible en: <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/scripts/doc.php?file=biblioteca/pdf/0031>. 28 de Noviembre del 2012. 10:00.

NCL (2012). *Aplicación Práctica de los Modelos de Prevención, Atención y Sanción de la Violencia Contra las Mujeres. Protocolos de Actuación. 2ª*. Edición revisada, integrada y aumentada. Núcleo Multidisciplinario sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia "Cecilia Loría Saviñón". México, UNAM, CONACYT.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>. 21 Noviembre del 2012, 12:00.

Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia para el estado de sonora numero 81. Disponible en: http://www.google.com.mx/#hl=es&scient=psy-ab&q=Ley+de+acceso+de+las+mujeres+a+una+vida+libre+de+violencia+sonora&oq=Ley+de+acceso+de+las+mujeres+a+una+vida+libre+de+violencia+sonora&aq=f&aql=&aql=&gs_l=serp.3...3672l19922l0l20547l73l28l4l32l33l0l531l5267l0j13j3j4j2j1l55l0.frgbld.&pbx=1&bav=on.2,or.r_gc.r_pw.r_qf.,cf.osb&fp=c4664d752505cbfa&biw=1024&bih=571. 12 de abril del 2012. 12:35.

Ley de Fomento a la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Disponible en: http://www.congresoson.gob.mx/Leyes_Archivos/doc_211.pdf 29 de Noviembre del 2012, 10:00.

Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Disponible en: <http://vidasinviolencia.inmujeres.gob.mx/sites/default/files/reglamento%20acceso%20Sonora.pdf> 29 de Noviembre del 2012. 10:32.

CAPÍTULO II

Políticas institucionales de perspectiva de género en la Universidad de Sonora desde la percepción de las y los estudiantes del programa de Licenciatura en Derecho

Dra. Emilia Castillo Ochoa
MIE. Jesús Miguel Maya Rodríguez
Dra. Marisa Roman Onsaló

2.1 Desarrollo

En la república mexicana, el estado está obligado a llevar cabo todas sus actuaciones con apego a la perspectiva de género. Estas disposiciones derivan de la suscripción de compromisos como parte de las relaciones de gobierno en el espacio de la vida democrática con la comunidad internacional y los organismos internacionales. Entre los organismos internacionales con los que se tienen compromisos se encuentran la Organización de las Naciones Unidas [ONU] (2004, p. 3) con los objetivos del desarrollo del milenio, en donde se plantea “Promover la igualdad de género y autonomía de la Mujer” entre distintos aspectos de igualdad de género e impulso del empoderamiento de la Mujer; uno más de los compromisos es ante la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia, y la Cultura [UNESCO] (2008) a través del Priority Gender Equality Action Plan 2008-2013, en el cual se determinan pautas de acción en áreas como la salud, educación, seguridad, trabajo, política y democracia; en cuestiones relacionadas a la seguridad personal se ha suscrito con la Organización de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979); y destaca la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en 1995 (ONU, 1996) con su plataforma de acción.

Estas directrices y recomendaciones para el *mainstreaming* de género, que surgen en la discusión internacional intervienen en las políticas públicas y en el marco

normativo mexicano. Es el caso en que el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, la Presidencia de la República (2007, p. 85), a través del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 estipula un eje para la igualdad de oportunidades teniendo como finalidad priorizar para el Estado la realización de esfuerzos que lleven a reducir la brecha de la desigualdad de género.

En el camino hacia la igualdad de género, la participación de la educación se rige en el Programa Sectorial de Educación [PSE] 2007-2012 (Secretaría de Educación Pública, 2007, p. 11), la cual es la norma orientadora de la política en el Sistema Educativo Nacional, compuesto por la educación pública de los distintos niveles educativos.

El año 2006, es significativo en cuanto al avance hacia la igualdad de género, el Poder Legislativo Federal da origen a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2011), en esta ley se ordena de forma explícita y directa la integración de la perspectiva de género a las actividades del Estado Mexicano, y sus secretarías, incluida la educación en todos sus niveles. Además con motivo de impulsar fehacientemente este reconocimiento institucional de la importancia de la igualdad se crea el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Dentro de los avances normativos de la precitada norma se invierte de mayores facultades y responsabilidades al Instituto Nacional de la Mujer, fortaleciéndolo como órgano de análisis de las políticas de género y lo más importante se robustece una política nacional en materia de igualdad.

Estos cambios institucionales, no podrían ser posibles sin un recurso financiero que permitiera la adquisición de recursos humanos y materiales para llevar a cabo las acciones de cambio, es por ello que el Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal 2009 (2008), marcó un hito de democracia y madurez política, ya que por primera vez se lograron la asignación de recursos etiquetados para atender a las mujeres mexicanas y las cuestiones relacionadas a la igualdad de género. En lo que a la educación correspondió, fue un diseño y

aplicación de política educativa con perspectiva de género, entre otras acciones (Comisión de Equidad y Género, 2007, p. 6; Castillo, Montes, García y Oliveros., 2011).

El impulso presupuestal de las políticas federales de igualdad de género ha continuado con ampliaciones y etiquetaciones de la Comisión de Equidad y Género en el Presupuesto de Egresos de la Federación para ejercicio fiscal 2010 (2009). Para este ejercicio presupuestal se dotó de mayores recursos a las Instituciones Públicas de Educación Superior en cuanto a la elaboración de políticas de perspectiva de género se trata (Comisión de Equidad y Género, 2008).

La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) ha tenido un papel en la educación superior con relación a la igualdad de la Mujer. En la propuesta a la educación superior “La Educación superior en el Siglo XXI Líneas estratégicas de desarrollo” (ANUIES, 2000, p. 249) hace hincapié en el crecimiento exponencial que enfrentaran las Instituciones de Educación Superior a causa de la matrícula de género, por lo que se sugieren medidas de atención a esta condición futura.

En el Estado de Sonora, el instrumento rector de la política pública es el Plan Estatal de Desarrollo 2009-2015 [PED 2009-201] (2009, p. 2). Entre sus avances en materia de igualdad, tiene a la equidad de género, como una política transversal de función del Estado.

Por otra parte la Universidad de Sonora, en su carácter de institución pública y autónoma de educación superior, con personalidad jurídica y patrimonio propios, traza la dirección de las políticas institucionales en el Plan de Desarrollo Institucional 2009-2013 [PDI 2009-2013] (2009). Uno de los principios que rigen las políticas institucionales de la universidad es el “ofrecer igualdad de oportunidades a los estudiantes en el acceso a una formación de calidad y realizar acciones que limiten las situaciones de exclusión social” con lo cual explícita su

interés y determinación institucional por ser un espacio educativo que ofrezca un trato igual a los sujetos que la integran, además de contribuir al desarrollo armónico, y la reducción de las diferencias sociales, lográndolo con procesos formativos pro igualdad de género (PDI 2009-2013, 2009, p.76-77).

La intervención de la comunidad internacional, la voluntad política y participación democrática interna en México de sus distintos actores, y los recursos presupuestales asignados para fomentar la igualdad de género, en especial los destinados a la educación y a las Instituciones Públicas de Educación Superior desde el año 2008, en conjunto con la adopción de estas políticas sectoriales de igualdad de género por la Universidad de Sonora en sus políticas internas, han permitido la implementación de algunos procesos de investigación, y acciones específicas sobre la temática.

Uno de esos proyectos de investigación es el “Estudio de la igualdad de género en la Universidad de Sonora a partir de la percepción de los(as) actores de los programas de Licenciatura de la División de Ciencias Sociales” cuyo objetivo es “Identificar las percepciones que sobre igualdad de género tienen las y los estudiantes, profesores(as) y personal no docente de licenciatura de las carreras adscritas a la División de Ciencias Sociales”. Es de este macro-proyecto del que se deriva el presente recorte de investigación consistente en “Conocer el impacto del Programa Integral de Perspectiva de Género de la Universidad de Sonora, desde la percepción de las y los alumnas(os) en el Programa de Licenciatura en Derecho de la Unidad Regional Centro.”, ante la situación actual en la que se desconoce la incidencia de las acciones implementadas de integración de la perspectiva de género que se han llevado a cabo en los procesos sustantivos dirigidos a los procesos, contenidos didácticos, y la dinámica de la vida estudiantil en general.

2.2 Resultados

A continuación se presentan algunos de los resultados de nuestra investigación.

Sexo de las(os) participantes

La muestra de participantes estuvo compuesta en un 50.4% de estudiantes de sexo masculino y 49.6% de sexo femenino (véase Tabla 1).

Tabla 1. Sexo de las(os) participantes.

	Mujeres	Hombres
Fr	49.6%	50.4%

Edad de las(os) participantes

La edad de las(os) participantes osciló entre los 19 y 71 años, con una media de 22.19 años (D.S. 5.270, Varianza 27.771, Min. 19- Max. 71) siendo el grupo de edades de entre 20-22 años, la mayor proporción de la muestra con un 67.10% (véase Tabla 2). Al observar los datos desagregados por género en un 12.5% más mujeres en comparación a los hombres se encuentran en el rango de los 19 a 22 años (véase Tabla 3).

Tabla 2. Edad de las(os) participantes.

	19	20-22	23-25	Más de 26	NS/NC
Global	5.6%	67.1%	8.9%	8.4%	10.0%
Mujeres	8.3%	71.9%	6.1%	4.7%	9.0%
Hombres	3.7%	64.0%	11.7%	9.6%	11.0%
Relación Mujeres-Hombres	+4.6%	+7.9%	-5.6%	-0.2%	-2.0%

Tabla 3. Datos de distribución de edad de los(as) participantes.

	<i>n</i>	<i>Vp</i> *	<i>M</i>	<i>SD</i>	Varianza	Mínimo	Máximo
Global	243	27	22.19	5.270	27.771	19	71
Mujeres	122	12	21.93	4.895	23.963	19	54
Hombres	121	15	22.44	5.632	31.715	19	71

Nota: *Valores perdidos

Orientación sexual de las(os) participantes

En cuanto a su orientación sexual, las y los participantes de la muestra se componen en su gran mayoría con orientación sexual de tipo heterosexual 90.0%, seguido de un 3% con orientación bisexual, y el 1.8% tienen otras orientaciones.

El 5.2% de participantes no respondió. Ninguno de los participantes hombres informó tener orientación homosexual, ni transexual (véase Tabla 4).

Tabla 4. Orientación sexual de las(os) participantes.

	Heterosexual	Homosexual	Bisexual	Transexual	Intergénero	Asexual	NS/NC
Global	90.0%	0.4%	3.0%	0.4%	0.4%	0.7%	5.2%
Mujeres	87.3%	0.7%	4.5%	0.7%	0%	0.8%	6.0%
Hombres	92.6%	0.0%	1.5%	0.0 %	0.7%	0.7%	4.4%
R. M-H	-5.3%	+0.7%	+3.0%	+0.7%	-0.7%	+0.1%	+1.6%

Estado civil de las(os) participantes

Con respecto al estado civil, las(os) participantes son en su gran mayoría solteras(os) 88.5%, sólo el 11.5% tiene algún tipo de compromiso civil (véase Tabla 5).

Tabla 5. Estado civil de las(o) participantes.

	Soltero(a)	Unión libre	Casado(a)	Separado(a)
Global	88.5%	3.7%	7.4%	0.4%
Mujeres	89.6%	3.0%	7.5%	0.0%
Hombres	87.5%	4.4%	7.4%	0.7%
Relación M-H	+2.1%	-1.4%	+0.1%	-0.7%

Co-habitación de las(os) participantes

El 33.7% de las(os) participantes cohabita en domicilio en conjunto con su madre, padre, y hermanos(as), el 8.9% únicamente con su madre, y el 8.5% solo(a). 9.5% más de participantes hombres correspondiente a un 356% en relación con las mujeres co-habitan solos, al igual que un 8.7% más de participantes hombres 245% en relación a las mujeres co-habita con ambos padres (véase Tabla 6).

Tabla 6. Co-habitación de las(o) participantes.

	Solo(a)	Madre	Ambos padres	Madre, Padre y hermanos(as)	Otros(as)
Global	8.5%	8.9%	10.4%	33.7%	38.5%
Mujeres	3.7%	9.0%	6.0%	36.6%	44.7%
Hombres	13.2%	8.8%	14.7%	30.9%	32.4%
R. M-H	-9.5%	+0.2%	-8.7%	+5.7%	+12.3%

Motivos de decisión de estudios de las(os) participantes

Por lo que se refiere a lo que llevó a las(os) participantes a elegir este programa de estudios, el gusto/vocación fue señalada en un 89.6%, el considerar que se tienen mayores oportunidades de empleo en un 22.6%, seguido por la trayectoria familiar en un 11.9%, la sugerencia de sus padres en un 10%, elegida por ser la segunda opción en el 4.4%, sugerencia de sus profesores en el 3.3%, y con la misma frecuencia 0.4% fueron seleccionadas los motivos de considerarla adecuada para su sexo, por trabajo, sugerencia de hermanos, y debido a que le gusta la justicia (véase Tabla 7).

Tabla 7. Motivos de decisión de estudios de las(os) participantes.

	Gusto/Vocación	S. de sus Padres	S. de sus profesores	M. oportunidades de empleo	La considera adecuada para su sexo	Segunda opción	Se gana más dinero	Trayectoria familiar	Trabajo	S. de Hermanos(as)	Me gusta la justicia	NS/NC
Global	89.6%	10.0%	3.3%	22.6%	0.8%	4.4%	6.3%	11.9%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%
Mujeres	92.2%	12.6%	5.1%	17.7%	0.7%	7.9%	2.8%	8.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%
Hombres	86.6%	7.3%	2.2%	27.1%	0.7%	2.2%	9.5%	15.3%	0.7%	0.7%	0.7%	0.0%
R. M-H	+5.6%	+5.3%	+2.9%	-9.4%	0.0%	+5.7%	-6.7%	-7.2%	-0.7%	-0.7%	-0.7%	+0.7%

Nota: La información puede verse mínimamente afectada por el cálculo de centésimas.

Fuente de ingresos de las(os) participantes

Los padres, fueron señalados por las(os) participantes como fuente de ingresos en un 68.52%, seguido de un 38.60% que informó que trabaja, el 11.48% cuenta con alguna beca, en menor medida el .3% reporta como fuente de ingresos su hermano(a), seguido de un 2.9% su cónyuge, 0.4% la familia, y en el mismo porcentaje su tío (véase Tabla 8).

Tabla 8. Fuente de ingresos de las(os) participantes.

	Padres	Beca	Trabajo	Hermano(a)	Cónyuge	Familia	Tío	NS/NC
Global	68.52%	11.48%	38.60%	3%	2.90%	0.40%	0.40%	1.10%
Mujeres	77.9%	14.9%	35.0%	3.6%	6.0%	0.0%	0.7%	0.7%
Hombres	64.7%	8.1%	41.9%	2.2%	0.0%	0.7%	0.0%	1.5%
R. M-H	+13.2%	+6.8%	-6.9%	+1.4%	+6.0%	-0.7%	+0.7%	-0.8%

Ingresos familiares de las(os) participantes

Por parte de los ingresos, de las(os) participantes el 38.1% informa más de \$10,000.00 pesos, el 20% de \$7,501.00-\$10,000.00, el 15.9% de \$3,001.00-

\$5,000.00, el 12.6% de \$5,001.00-\$7,500.00, y por último de \$1,500.00-\$3,000.00 el 10.4% de las(os) participantes (véase Tabla 9).

Tabla 9. Ingresos familiares de las(os) participantes.

	\$1,500- \$3,000	\$3,001- \$5,000	\$5,001- \$7500	\$7,501- \$10,000	Más de \$10,000	NS/NC
Global	10.4%	15.9%	12.6%	20.0%	38.1%	3.0%
Mujeres	16.4%	20.9%	14.9%	17.9%	28.4%	1.5%
Hombres	4.4%	11.0%	10.3%	22.1%	47.8%	4.4%
R. M-H	+12.0%	+9.9%	+4.6%	-4.2%	-19.4%	-2.9%

Conocimiento de conceptos básicos de género de las(os) participantes

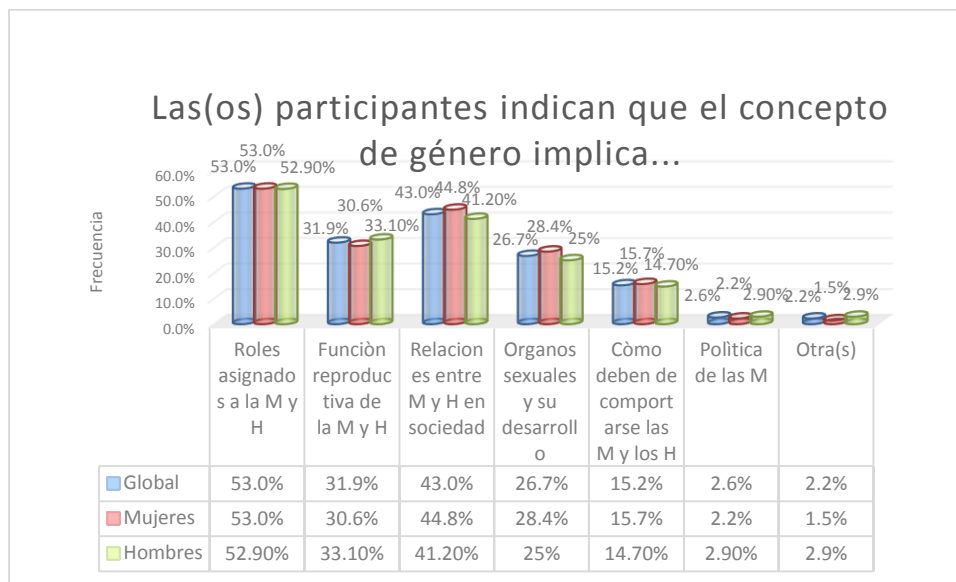
Elementos considerados del género por las(os) participantes

Con respecto a este indicador, en general la mayor parte de las(os) participantes 53% señaló que el género implica los roles asignados a la mujer y el hombre, seguido por las relaciones entre mujeres y hombres en la sociedad con el 43%, la función reproductiva de la mujer y el hombre indicada por el 31.9% de los casos, los órganos sexuales y su desarrollo en la mujer y el hombre con una frecuencia de 26.7%, con menor frecuencia la forma de cómo deben de comportarse las mujeres y como los hombres en un 15.2%, y por último como una política de las mujeres en el 2.6% de los casos. Además un 2.2% de las(os) participantes indico otra respuesta (véase Gráfica 1 y

Tabla 10).

Tabla 10. Brechas de género – Las(os) participantes indican que el concepto de género implica.

	Roles asignados a la M y el H	Función reproductiva de la M y H	Relaciones entre M y H en sociedad	Órganos sexuales y su desarrollo	Como deben de comportarse las M y los H	Otra(s)
R. M- H.	+0.1%	-2.5%	+3.6	+3.4%	-0.7%	-1.4%



Gráfica 1. Las(os) participantes indican que el concepto de género implica.

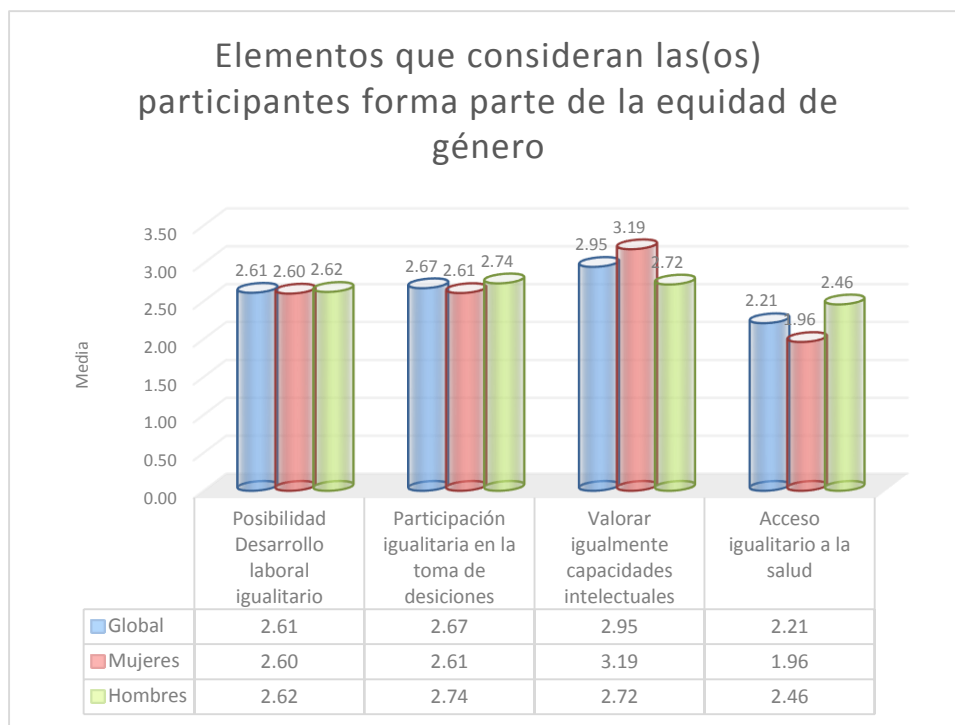
Elementos que consideran de la equidad entre hombres y mujeres las(os) participantes

En cuanto a la importancia de ciertos elementos como parte de la equidad entre hombres y mujeres, el análisis mostró que el mayor puntaje lo obtuvo el valorar igualmente las capacidades intelectuales del hombre y la mujer con una media de 2.95, seguido de una media de 2.67 la participación igualitaria en la toma de decisiones, 2.61 en el sentido de valorar las posibilidades de desarrollo laboral igualitario entre hombres y mujeres, y por último con una media de 2.21 el acceso igualitario a la salud (véase Gráfica 2 y

Tabla 11).

Tabla 11. Brechas de género - Elementos que consideran las(os) participantes forma parte de la equidad de género.

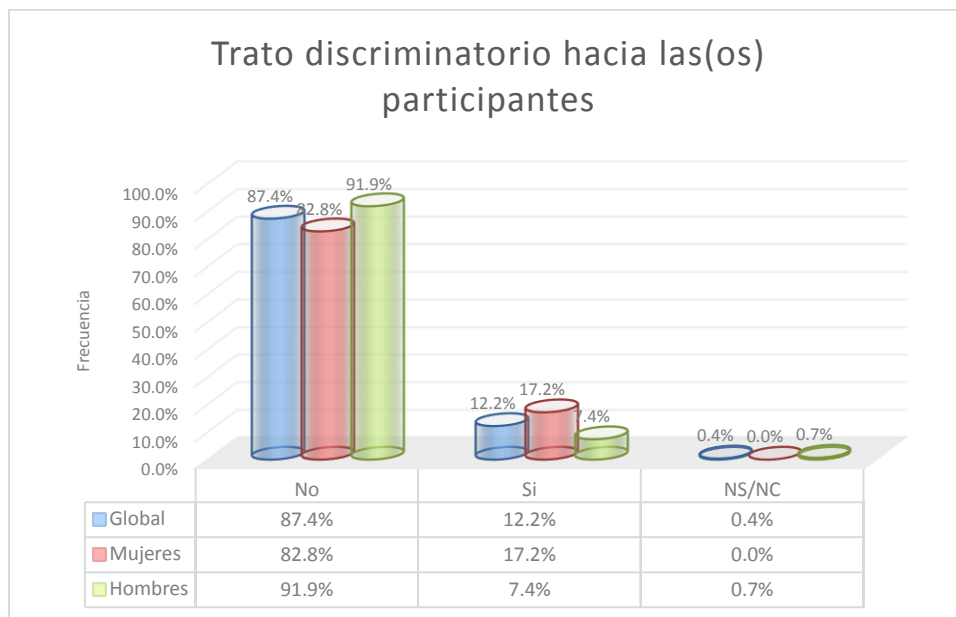
Posibilidad desarrollo laboral igualitario	Participación igualitaria en la toma de decisiones	Valorar igualmente capacidades intelectuales	Acceso igualitario a la salud
--	--	--	-------------------------------



Gráfica 2. Elementos que consideran las(os) participantes forma parte de la equidad de género.

Trato discriminatorio hacia las(os) participantes

En este reactivo, la discriminación como elemento de visibilización, el 12.2% de las(os) participantes manifestó que existe discriminación por motivo de ser hombre o mujer en la institución, el 87.4% dijo que no, y el 0.4% restante no respondió (véase Gráfica 3 y Tabla 12).



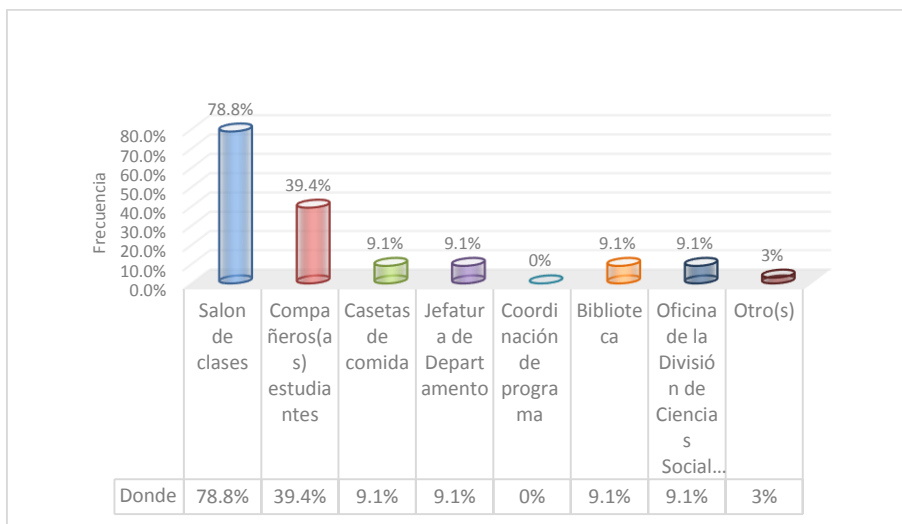
Gráfica 3. Trato discriminatorio hacia las(os) participantes.

Tabla 12. Brechas de género – Trato discriminatorio hacia las(os) participantes.

	No	Sí	NS/NC
R. M-H.	-9.1%	+9.8%	-0.7%

Dónde sucedió trato discriminatorio

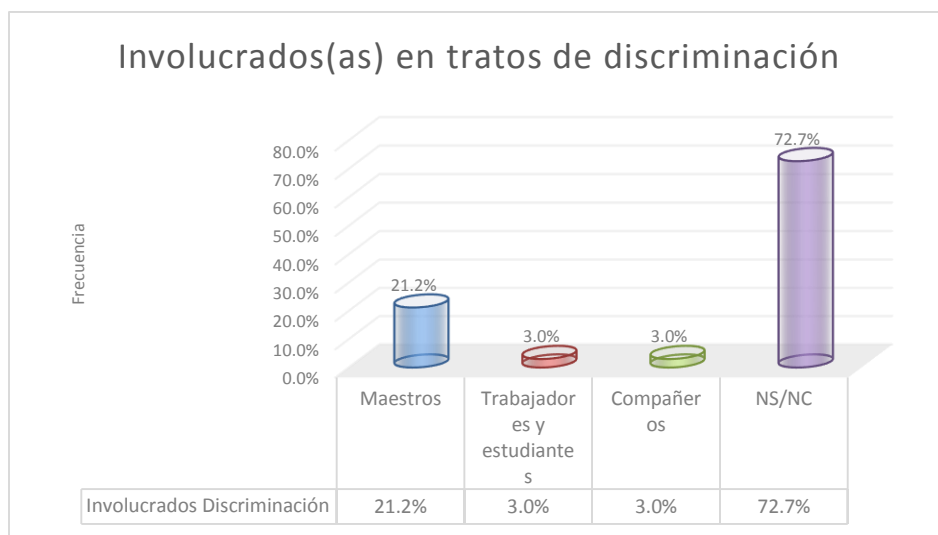
Con relación al reactivo anterior, se hizo indispensable conocer dónde habían ocurrido los eventos discriminatorios, manifestándose una incidencia del 78.8% en el salón de clases, 39.4% entre las compañeras y los compañeros estudiantes, en el mismo porcentaje 9.1% en las casetas de comida, la jefatura de departamento, la biblioteca, y las oficinas de la división de ciencias sociales, en un 3% se mencionó otro(s) lugar(es) (véase Gráfica 4).



Gráfica 4. Dónde sucedió el trato discriminatorio.

Personas involucradas en el trato discriminatorio

Al cuestionar acerca de los involucrados en los actos de discriminación, el 72.7% de las(os) participantes no contestó, el 21.2% indica que los maestros, 3%, a los trabajadores y estudiantes, y el 3% restante compañeros (véase Gráfica 5).

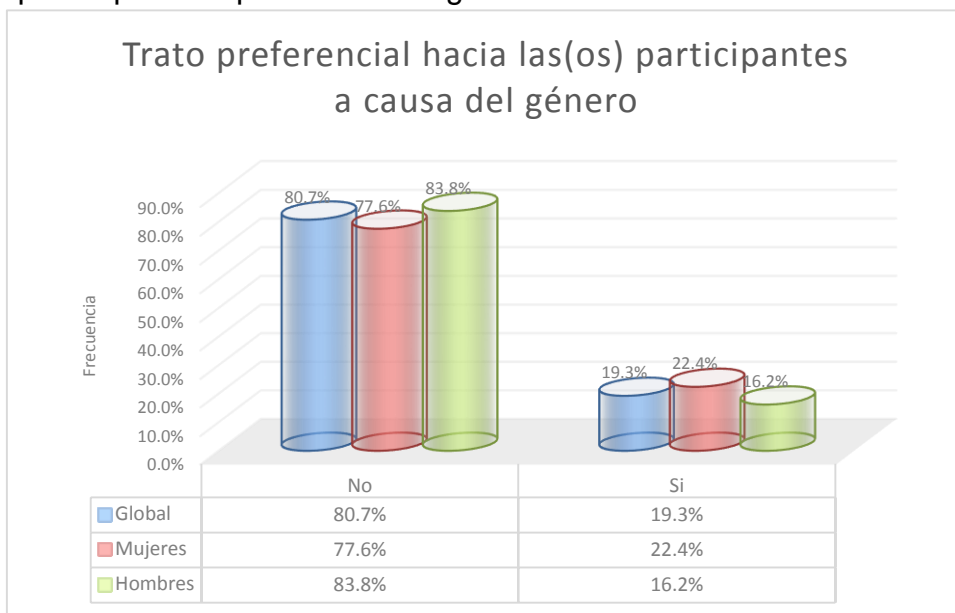


Gráfica 5. Involucrados(as) en tratos de discriminación.

Trato preferencial hacia las(os) participantes

En cuanto a preferencias, como otro elemento de visibilización matizado de la discriminación, el 19.3% indicó que en la institución universitaria perciben que existen preferencias por motivo de ser hombre o mujer, el 80.3% restante indicó

que no percibía preferencias alguna dentro de la Universidad de Sonora (véase

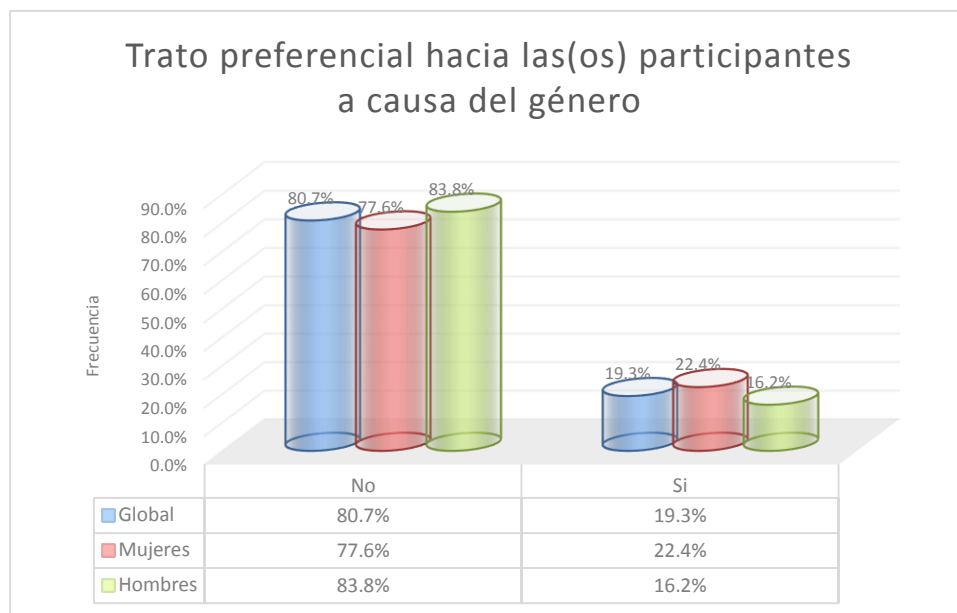


Gráfica 6 y

Tabla 13).

Tabla 13. Brechas de género – Trato preferencial hacia las(os) participantes a causa del género.

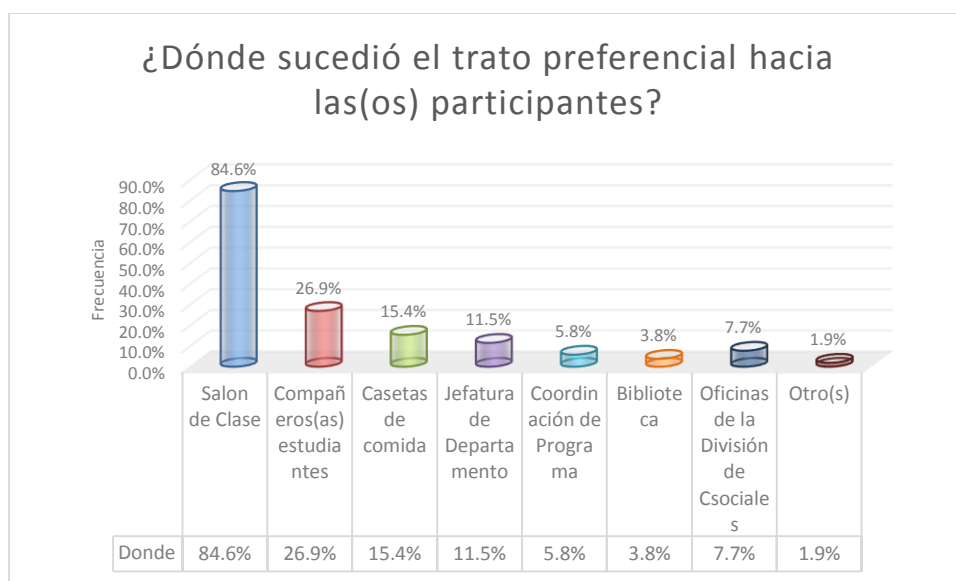
	No	Si
R. M-H.	-6.2%	+6.2%



Gráfica 6. Trato preferencial hacia las(os) participantes a causa del género.

Dónde sucedió el trato preferencial

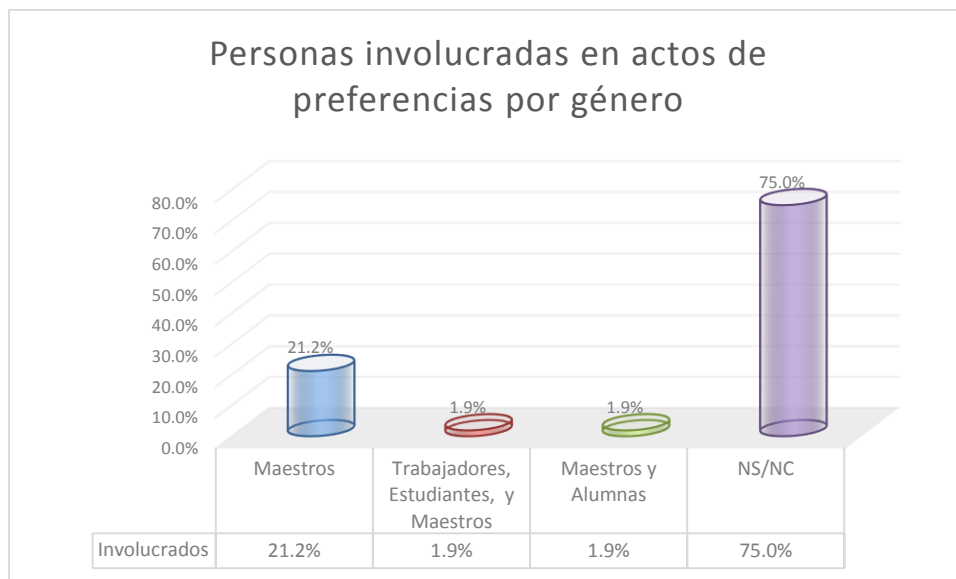
Las y los participantes de la muestra, que indicaron que si existe preferencias en la institución, el 84.6% de los casos señalaron el salón de clases, 26.9% compañeras y compañeros estudiantes, 15.4% en las casetas de comida, 11.5% la jefatura de departamento, 7.7% las oficinas de la división de ciencias sociales, 5.8% la coordinación de programa, y en un 1.9% mencionaron otros lugares de la institución (véase).



Gráfica 7. Dónde sucedió el trato preferencial hacia las(os) participantes.

Personas involucradas en actos de trato preferencial

De las y los involucradas(os) en actos de preferencias por género en la institución, el mayor porcentaje 21.2% de las(os) participantes señaló a los maestros, seguido por un 1.9% a los trabajadores, estudiantes y maestros en un primer conjunto, y en la misma medida a los maestros y alumnas como un segundo conjunto. En el 75% de los casos que indicaron que existen preferencias por género, no señalaron a los(as) involucrados(as) (véase Gráfica 8).

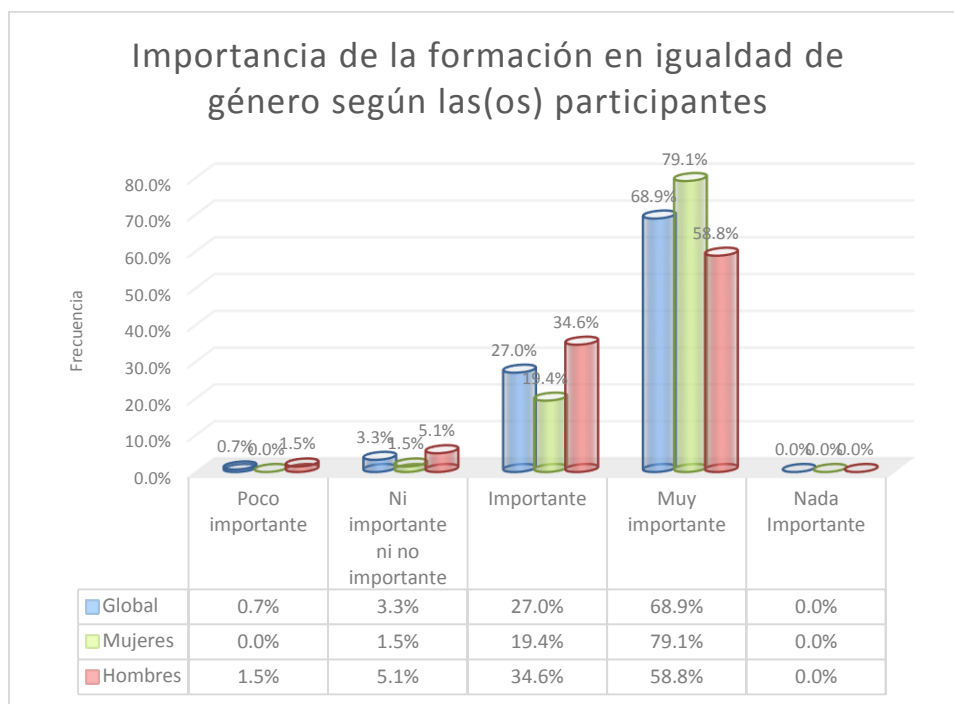


Gráfica 8. Personas involucradas en actos de preferencias por género.

Valoración de las acciones de sensibilización en igualdad de género

Nivel de importancia de la formación en igualdad de género según las(os) participantes

Con respecto a la consideración que debe ser la formación de las y los estudiantes en la temática de la igualdad entre hombres y mujeres, el 68.9% de las(os) participantes lo consideró muy importante, seguido del 27% como importante, 3.3% ni importante ni no importante y sólo el 0.7% poco importante. Se obtuvo una media de 4.64, desviación típica de 0.585, varianza de 0.343 y las respuestas podían haber tomado valores desde 1 a 5 (véase Gráfica 9 y Tabla 14).



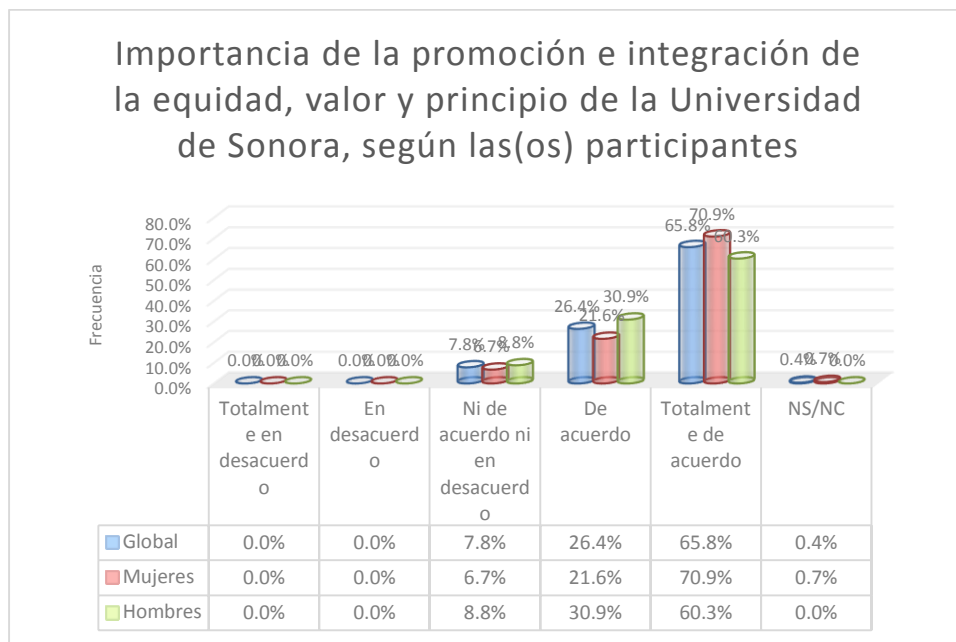
Gráfica 9. Importancia de la formación en igualdad de género según las(os) participantes.

Tabla 14. Brechas de género – Importancia de la formación en igualdad de género según las(os) participantes.

	Poco importante	Ni importante ni no importante	Importante	Muy importante	Nada importante
R. M- H.	-1.5%	-3.6%	-15.2%	+20.3%	0.0%

Nivel de importancia de la promoción e integración de la equidad como valor y principio de la Universidad de Sonora

Por parte de la consideración de las(os) participantes la promoción e integración de la equidad entre hombres y mujeres, debe ser parte de los valores y principios de actuación de la Universidad de Sonora, el 65.8% señaló estar totalmente de acuerdo, el 26.4% de acuerdo, 7.8% ni de acuerdo ni en desacuerdo, y en ningún caso en desacuerdo o totalmente en desacuerdo. El 0.4% de los participantes de la muestra no respondió al reactivo (véase Gráfica 10, Tabla 15 y Tabla 16).



Gráfica 10. Importancia de la promoción e integración de la equidad, valor y principio de la Universidad de Sonora según las(os) participantes.

Tabla 15. Importancia de la promoción e integración de la equidad, como valor y principio de la Universidad de Sonora según las(os) participantes.

	n	Vp*	M	SD	Varianza	Mínimo	Máximo	Rango
Global	269	1	4.5799	.63343	.401	3	5	2
Mujeres	133	1	4.6466	.60547	.367	3	5	2
Hombres	136	0	4.5147	.65530	.429	3	5	2

Tabla 16. Brechas de género – Importancia de la promoción e integración de la equidad, como valor y principio de la Universidad de Sonora según las(os) participantes.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	NS/NC
R. M-H.	0.0%	0.0%	-2.1%	-9.3%	+10.6%	+0.7%

Nivel de Valoración de la equidad de género en aspectos sociales de las(os) participantes

Por parte de las consideraciones emitidas por las(os) participantes acerca de que de la equidad entre hombres y mujeres, nos lleve a mejorar algunos aspectos, el más valorado fue la familia con una media de 4.73 puntos, seguido de la

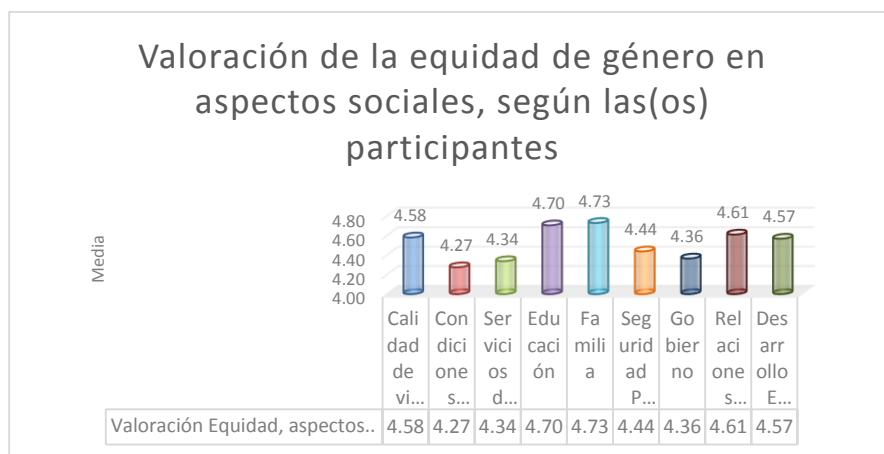
educación con 4.70, las relaciones de trabajo 4.61, la calidad de vida de las personas en general 4.58, el desarrollo emocional 4.57, la seguridad pública e

Tabla 17. Brechas de género – Valoración de la equidad de género en aspectos sociales según las(os) participantes aspectos...

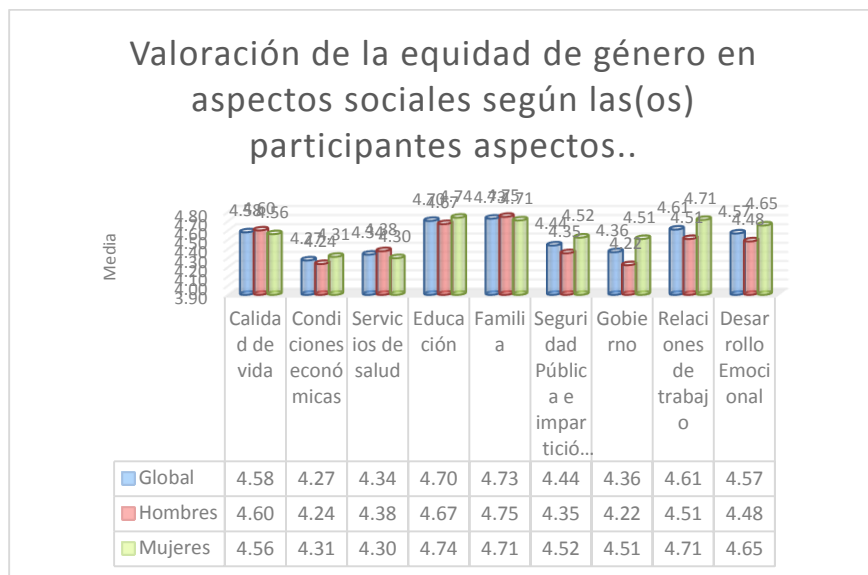
	Calidad de vida	Condiciones económicas	Servicios de salud	Educación	Familia	Seguridad pública e impartición	Gobierno	Relaciones de trabajo	Desarrollo emocional
<i>R. M-H. Medias</i>	-0.4	+0.07	-0.08	+0.07	-0.04	+0.17	+0.29	+0.2	+0.17

impartición de justicia con una media de 4.44, el gobierno 4.36, los servicios de salud 4.34, y con la menor puntuación las condiciones económicas 4.27 (véase Gráfica 11, Gráfica 11. Valoración de la equidad de género en aspectos sociales, según las(os) participantes.

y Tabla 17).



Gráfica 11. Valoración de la equidad de género en aspectos sociales, según las(os) participantes.

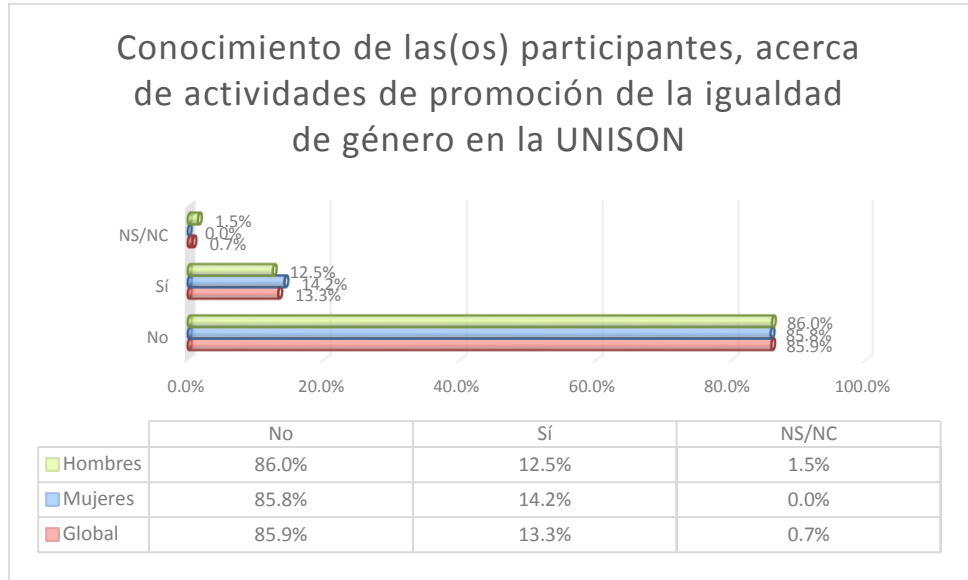


Gráfica 12. Valoración de la equidad de género en aspectos sociales, según las(os) participantes.

Medios y estrategias de sensibilización, y participación en igualdad de género

Conocimiento de las(os) participantes de las actividades de promoción de la igualdad de género en la UNISON

En este indicador, sólo el 13.3% de las(os) participantes conoce por lo menos una actividad que promueva la equidad entre Hombres y Mujeres en la institución, siendo la gran mayoría 85.9% no identifica alguna (véase Gráfica 13 y Tabla 18).



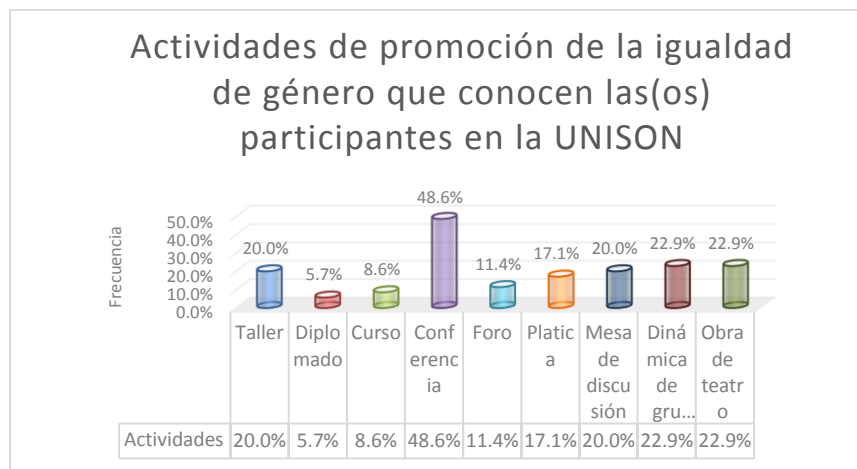
Gráfica 13. Conocimiento de las(os) participantes, acerca de actividades de promoción de la igualdad de género en la UNISON.

Tabla 18. Brechas de género – Conocimiento de las(os) participantes, acerca de actividades de promoción de la igualdad de género en la UNISON.

	No	Sí	NS/NC
R. M-H.	-0.2%	+1.7%	-1.5%

Conocimiento de las(os) participantes de actividades de sensibilización de la igualdad de género en la Universidad de Sonora

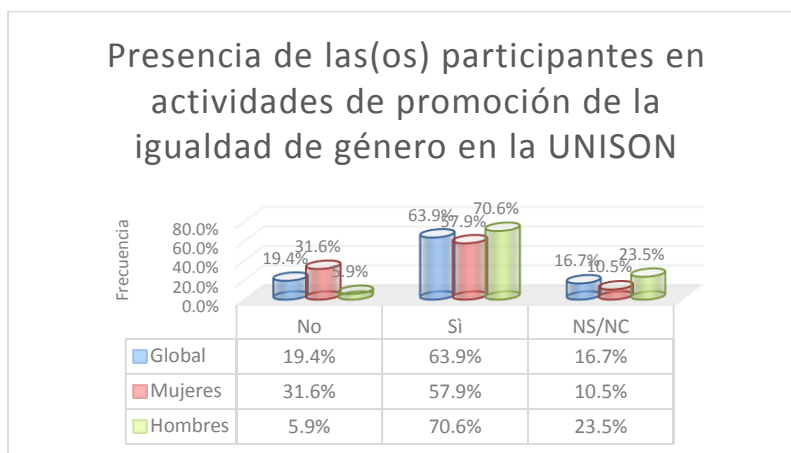
De las(os) participantes, que sí conocen alguna actividad de promoción, señalan en un 48.6% conocer conferencias, en igual frecuencia 22.9% dinámica de grupo y obra de teatro, en un 20.0% tanto mesa de discusión como taller, en 17.1% plática, 11.4% foro, 8.6% curso, y en menor medida 5.7% diplomado (véase Gráfica 14).



Gráfica 14. Actividades de promoción de la igualdad de género que conocen las(os) participantes en la UNISON.

Presencia de las(os) participantes en alguna actividad de sensibilización de igualdad de género de la UNISON

De las(os) participantes que conocen de alguna actividad de sensibilización en igualdad de género el 63.9% ha estado presente al menos en una de las actividades de promoción, el 19.4% en ninguna, y el 16.7% no respondió (véase Gráfica 15 y Tabla 19).



Gráfica 15. Presencia de las(os) participantes en actividades de promoción de la igualdad de género en la UNISON.

Tabla 19. Brechas de género – Presencia de las(os) participantes en actividades de promoción de la igualdad de género en la UNISON.

	No	Si	NS/NC
R. M-H.	+25.7%	-12.7%	-13.0%

Cuáles actividades

En cuanto a las actividades en las que han estado presentes, las(os) participantes indicaron una variedad que se muestra en la Tabla 20.

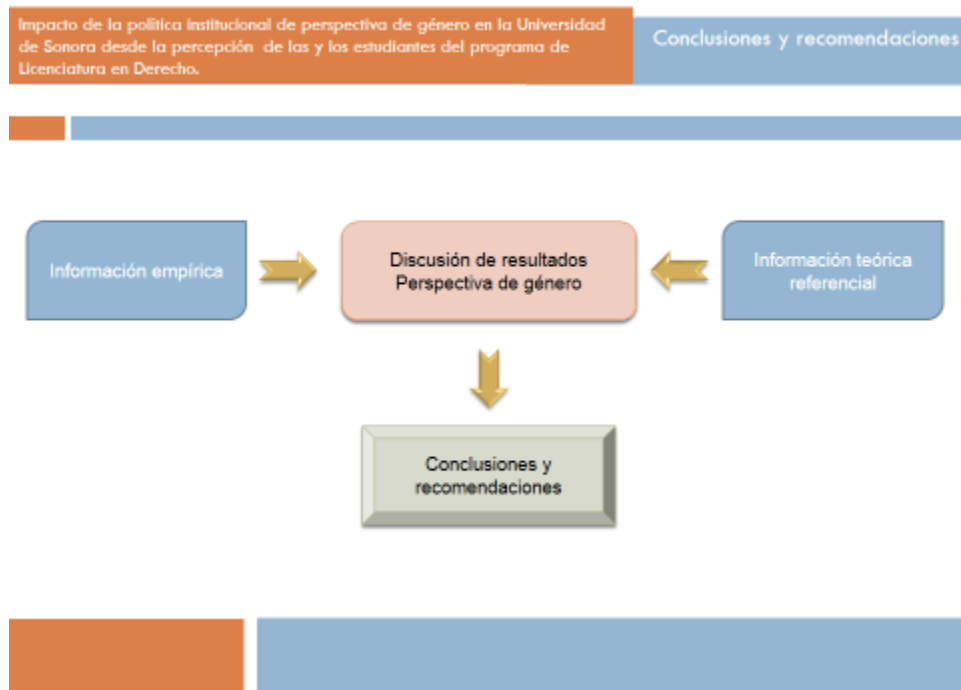
Tabla 20. Actividades Universitarias para la equidad de género en las que han estado presentes las(os) participantes.

	<i>F</i>	%
Centro de las artes	1	4.35%
Conferencia	1	4.35%
Conferencia, Dinámica de grupo y obra de teatro	1	4.35%
Conferencias escolares	1	4.35%
En las materias que llevó	1	4.35%
Equidad de Géneros	1	4.35%
Foro	1	4.35%
Karate do	1	4.35%
La balata (<i>sic</i>)	1	4.35%
Mediación	1	4.35%
Noviazgo sin violencia	1	4.35%
Obras de teatro	1	4.35%
Penalística (<i>sic</i>)	1	4.35%
Plática donde se presentó por medio de una obra	1	4.35%
Primeros auxilios	1	4.35%
Sobre los ejes temáticos	1	4.35%
Taller de declamación	1	4.35%
No recuerdo	4	17.40%
NS/NC	1	4.35%

A través de la reflexión de los resultados se espera lograr emitir recomendaciones para mejora del Programa Integral de Perspectiva de Género en la Universidad de Sonora.

Modelo de conclusiones y recomendaciones

Ilustración 1. Modelo de conclusiones y recomendaciones.



2.3 Conclusiones

A manera de conclusiones, se dará respuesta a los objetivos de investigación. El primer objetivo específico del estudio fue:

- Conocer de forma contextual las políticas públicas a nivel internacional, nacional y local en materia de igualdad de género y educación.

Haciendo un recorrido desde la agenda política internacional hasta la nacional, en asuntos relativos a la igualdad de la mujer. El enfoque al que han apostado las políticas educativas, es el de una educación integral y humanística, en corresponsabilidad con las demandas sociales. A los sistemas educativos como parte vertebral del cambio social, México ha instruido de forma comprometida en eventos trascendentales para el reconocimiento y empoderamiento de la mujer

como son las Conferencias Mundiales de la Mujer, las pautas de la Organización de las Naciones Unidas y sus filiales; Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, la Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer, otras instancias como la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, y la Declaración Universal de Derechos Humanos. Se suman a los esfuerzos de las organizaciones multinacionales los realizados por los movimientos feministas y de Derechos Humanos por parte de la sociedad civil.

Las pautas de acción verticales de la esfera internacional, son un reflejo en la Política Pública del Estado Mexicano y los avances gubernamentales que se han dado. En materia educativa, el Plan Nacional de Desarrollo, y la Constitución Política Federal, refrendan ese compromiso con la igualdad, y la disminución de la brecha de género. En congruencia con un gobierno de pleno ejercicio y vivencia de los Derechos Humanos, e igualdad entre Hombres y Mujeres.

La contribución que realizan otros poderes del Estado como el Poder Legislativo Federal, han mostrado avances sustanciales –pero aún insuficientes- en disposición de mecanismos para el alcance pleno de una seguridad jurídica en la vida de las mujeres ciudadanas y habitantes tanto mexicanas como extranjeras. Se ha impulsado la creación y reforma de normas, instituciones, una batería de programas, contenidos, e importantes recursos que hagan realidad un adelanto en la promoción de la igualdad y la necesidad del cambio social necesario.

Valores transformadores como los de las políticas de respeto irrestricto a los Derechos Humanos, ha permeado los diferentes niveles educativos. Se han promovido programas de formación docente, modificaciones a los contenidos curriculares, y concientización de la importancia de la formación conjunta, con instituciones sociales como la familia, de las niñas y niños, jóvenes, y adultos que se sirven del Sistema Educativo Nacional. Lo anterior se ha logrado en parte por la coordinación que ejerce la Secretaría de Educación Pública, como brazo ejecutor

de política educativa y en las instituciones universitarias la Subsecretaría de Educación Superior, en el ejercicio de sus facultades que marca la Ley para la Coordinación de la Educación Superior.

A nivel del gobierno estatal, se han retomado los principios originados en las políticas federales y las organizaciones internacionales, plasmándolas en el Plan Estatal de Desarrollo 2009-2015. En este plan estatal, la política del Ejecutivo se refleja en el apego de la acción gubernamental al sentido de justicia e igualdad social, con responsabilidad y equilibrio de la diversidad social en las cuestiones laborales, étnicas, políticas, religiosas, y de género. La problemática de las desigualdades de género, son abordadas desde los frentes de la gestión gubernamental, los derechos humanos y el desarrollo humano.

A nivel institucional, la Universidad de Sonora, se plantea los objetivos de las políticas de los organismos internacionales, el Plan Nacional de Desarrollo, y el Plan Estatal de Desarrollo. En su documento base Plan de Desarrollo Institucional, determina las finalidades y objetivos que dan origen y fundamentan la existencia de la Universidad. Reconoce que entre las problemáticas que enfrenta como institución en su contexto regional, se encuentra la falta de equidad de género en la sociedad. Por ello la expone como uno de sus “retos institucionales” (PDI 2009-2013, 2009).

En conclusión, tanto a nivel internacional, nacional e institucional, se avanza hacia una igualdad de género, visto desde el punto formal –en documentos. Sin embargo es importante profundizar en que estos cambios y políticas se materialicen en un real empoderamiento de la mujer como grupo social vulnerable.

El segundo objetivo específico planteado en el estudio fue:

- Conocer las acciones e impacto en la Universidad de Sonora del Programa Integral de perspectiva de Género en materia de igualdad de género, a través de su implementación en estudiantes del programa de Licenciatura en Derecho. De manera específica:
 - Saber su conocimiento de conceptos básicos de género.
 - Conocer su sensibilización con respecto al trato discriminatorio y preferencial a causa de ser Hombre o ser Mujer.
 - Conocer su valoración acerca de la formación en igualdad de género y su importancia para aspectos de desarrollo social.
 - Conocer su consideración acerca de las acciones de sensibilización en igualdad de género por parte de la Universidad de Sonora
 - Conocer sus recomendaciones acerca de acciones para mejorar la política institucional de igualdad de Género en la Universidad de Sonora.

Con respecto al primer punto del segundo objetivo: saber su conocimiento de conceptos básicos de género. Este es importante por la necesidad de que para estar en condiciones de enfrentar la problemática de la desigualdad de género se tiene necesariamente que conocer la esencia conceptual y las aristas que conforman la condición, y como es entendida y percibida por las y los estudiantes en su realidad social. Para poco más de la mitad de participantes, el género fue una cuestión que perciben como roles de comportamiento y actuación de lo que corresponde a cada sexo que la sociedad ha determinado en un marco cultural heredado. Esto indicó que la percepción mayoritaria del género que tienen las y los estudiantes observados(as) es el de una construcción socializada de la realidad de género, por lo que retomando las afirmaciones teóricas de cómo se construye el género y sus implicaciones, esta asignación no es perpetua ni inmutable como se propondría en una concepción naturalista, sino por el contrario abre espacios de discusión y reflexión para el cambio.

Por otra parte las(os) participantes como parte de la equidad de género consideran el hecho de reconocer la igualdad en las capacidades intelectuales. Esto implica la importancia para las(os) estudiantes de que la inteligencia no es un elemento que deba relacionarse para marcar diferencias por ser hombre o mujer en superioridad de alguno, sino el acuerdo de que ambos sexos gozan de las mismas capacidades intelectuales. Otro de los elementos que integraron a la equidad de género fue la participación igualitaria en la toma de decisiones. En un contexto laboral la posibilidad de la mujer en la toma de decisiones lleva a romper las sinergias del *techo de cristal*, y alcanzar las posiciones de decisión en los espacios productivos públicos y privados. Para un contexto socialmente amplio, la conciencia colectiva de la participación igualitaria de la mujer en la toma de decisiones es un fuerte instrumento de empoderamiento, le facilitará abandonar la posición oculta del hogar y pasar a la esfera de las actividades públicas y de dominio aún masculino.

El segundo punto del objetivo consistió en: conocer su sensibilización con respecto al trato discriminatorio y preferencial a causa de ser Hombre o ser Mujer. En este rubro se buscó ir más allá de la sensibilización, se conoció la incidencia de condiciones y actos discriminatorios por cuestiones de género a percepción de las(os) participantes del estudio. Aún cuando la institución escolar es un espacio presentado como seguro e idóneo del cambio cultural, una parte sustancial de participantes considera que al interior de las aulas, en las relaciones con el profesorado y entre los mismos compañeros(as) de carrera, llevan una carga negativa de discriminación y preferencias directa e indirectamente. Las participantes mujeres se sienten aún más vulneradas. Se afirma la existencia de espacios de conflicto y segregación que no contribuyen a un cambio armónico de igualdad. Más aún en este rubro del estudio, queda una necesidad posterior de profundizar para encontrar si estas situaciones de discriminación y/o preferencias alcanzan dimensiones del fenómeno actualmente muy estudiado en grados escolares de educación básica, media, y media superior del acoso escolar que

está trayendo como consecuencia secuelas psicológicas y físicas en aquellos estudiantes que lo padecen.

Uno de los valores dados a la formación en igualdad de género y en general a toda formación universitaria, se encuentra ligado a la importancia que se da a esta en los espacios internos y externos a las aulas y la institución escolar, es decir, los espacios ciudadanos y de relaciones humanas. Es por ello que se planteó en un tercer punto del objetivo: conocer su valoración acerca de la formación en igualdad de género y su importancia para aspectos de desarrollo social, como una base de legitimación en la adopción de los conocimientos relacionados con la sensibilización en igualdad de género, las y los participantes valoran fuertemente a la igualdad de género como una temática inclusiva de la formación universitaria. Son las participantes mujeres las que se muestran más relacionadas con esta adopción. En contexto una comunidad estudiantil concientizada de la importancia de la igualdad de género debería ser un facilitador de las acciones de sensibilización de cualquier acción de política institucional al respecto, permitiendo una profundización e impacto mayúsculo. La adopción de programas de sensibilización en género recibe en poco más de dos terceras partes de las(os) participantes una indiscutible aceptación, en que la Universidad de Sonora, sea un motor impulsor e integrador de la equidad de género como parte de sus valores y principios institucionales. Igualmente las participantes Mujeres, se mostraron más conscientes de la importancia de una institución con perspectiva de género que los compañeros estudiantes Hombres.

Con relación a la valoraciones que se tiene de la formación en igualdad de género relacionada a los espacios distintos a la institución escolar. Las y los estudiantes colocan su foco de atención a que está igualdad de género contribuye al espacio social de la familia. La teoría indica a la familia y el hogar como uno de los espacios predilectos para ejemplificar los esquemas aprehendidos de los roles de género y el sistema sexo-género impuestos en la denominada “división del trabajo doméstico”. Esta atracción en el interés del estudiantado pudiera ser indicativo de

que un mayor acceso a información relacionada con la igualdad de la mujer está permitiendo la concientización que llevó a la identificación sociológica de este espacio como el que tiene presencia de las más grandes inequidades y fuerte participación para la preservación de estas, a través de la enseñanza de los hijos(as). La educación también fue importante para las(os) estudiantes. Teóricamente las instituciones en general juegan un papel esencial de transmisoras de los estereotipos y prejuicios que impiden –o encuadran- el desarrollo pleno de las personas, hacia un orden predeterminado. Es así como la educación tanto desde su óptica institucional como social, es un espacio de socialización privilegiado y adaptable a los tiempos y las predominancias culturales como lo resalta Brotóns et al. (1987).

En el impulso del cambio cultural por la igualdad de género, considerando las hipótesis de Moreno (1986), Zaidman (1992), Varela (2001) y la experiencia de estudios como los García y Nava (2011) y Alberti (2007), para los cuales la institución es un fuerte impulsor de la formación de las generaciones en crecimiento, la educación es trascendental, y más en la transformación social. En este camino de cambio cultural, la teoría de la coeducación propuesta por Mirabilla (2011) implica la participación de la educación y demás instituciones en dirección a aprovechar el potencial humano con libertad, alejado de prejuicios y estereotipos.

Para las(os) estudiantes, la influencia que pueda tener la igualdad de género en las condiciones económicas, el gobierno y los servicios de salud, fueron los aspectos menos valorados. Esta percepción contradice los esfuerzos gubernamentales en la implementación de políticas públicas nacionales e internacionales. En las cuales se prioriza la intervención del Estado a través de las instituciones, sus bases normativas, la organización, y la ejecución de las acciones en programas públicos (DOF, 2013), y a la salud, para el reconocimiento de las diferencias biológicas que implican tratamientos y enfermedades que requieren distintas vías de atención y prevención, y por ello políticas públicas específicas.

Del escaso segmento de las(os) participantes que reconocen las actividades de promoción de la igualdad de género, la conferencia y la dinámica de grupo, son las actividades de mayor incidencia. La conferencia, puede decirse, es una actividad relacionada ampliamente con las metodologías didácticas utilizadas en la enseñanza de las escuelas de Derecho de Latinoamérica, donde sobresale la exposición del profesor frente al aula (Peña, 2000). En el caso de la dinámica de grupo, es claro que esta se llevó únicamente a cabo en las asignaturas que incluyen la temática del género, y por el segmento de la planta docente que consideró este un tema importante que no debía omitirse.

Pero no es suficiente saber si conocen las actividades derivadas del Programa Integral de Perspectiva de Género, también se debe conocer si asisten a ellas. De la insipiente cantidad de estudiantes que conocieron que la institución realiza actividades de diversa naturaleza para difundir la igualdad de género, solamente dos terceras partes han asistido a estas, y aún más han sido estudiantes Hombres que Mujeres los que han asistido a eventos de difusión. Esto indica una baja participación y penetración que han tenido las actividades extra-aula del programa, así como la poca eficacia de los métodos de difusión que hagan más atractivo y motivante al estudiantado conocer al respecto y valorar un modelo educativo integral e incluyente.

Referencias

Aguilar Villanueva, Luis (1996): "Estudio introductorio", en Aguilar Villanueva, Luis (1996): "La Hechura de las políticas públicas", 2da. Ed., Miguel Ángel Porrúa, México. Pp. 15-84.

Alberti Manzanares, P. (diciembre, 2007). Retos y desafíos de la implantación del MEG: 2003 en una institución pública. En 1er. Foro del Modelo de Equidad de Género. Foro llevado a cabo en Instituto Nacional de las Mujeres, Cd. De México.

Alonso C, Gallego D, Honey P. (1994). *Los estilos de aprendizaje: procedimientos de diagnóstico y mejora*. Ediciones Mensajero: Bilbao

- Álvarez, S. y Sánchez, Cr. (2001). *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos*, Madrid: Alianza
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. ANUIES (2000). *La Educación Superior en el Siglo XXI Líneas estratégicas de desarrollo*. Recuperado de www.anuies.mx/servicios/d_estrategicos/...estrategicos/21/sXXI.pdf
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. ANUIES (2012). *Inclusión con responsabilidad social. Una nueva generación de políticas de educación superior*. Recuperado de <http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/libros/Libro163.pdf>
- Beauvoir, S. (1998). *El segundo sexo*. Madrid: Cátedra
- Bolaños Cubero, C. (2005). La calidad universitaria desde una perspectiva de género. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 5(especial). Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=44759906#>
- Bosh Fiol E. y otros(as). (2011). *Incorporación de los contenidos en igualdad de oportunidades y género en grado*. Palma: Edicions UIB
- Brotóns Ripoll, P., Rodes Gisbert M. O., Simón Rodríguez M. E., Simón Rodríguez M. N. (1987). *Elementos para una educación no sexista*. Valencia: Víctor Orensa.
- Brullet, C. (1996). Roles e identidades de género: una construcción social. En García de León, M. a. y otros (as), *Sociología de las Mujeres españolas*. (273-308). Madrid: Complutense.
- Buquet Corleto, A. G. (agosto, 2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles Educativos*, Especial (33). Recuperado de http://132.248.192.201/seccion/perfiles/muestra_pdf.php?clave=MjAxMS1LTlXMS0yMjU=&url=MjAxMS9uZWVyeMDEeL214LnBlcmVkdS4yMDEeLm5LnAyMTEtMjl1LnBkZg
- Buquet Corleto, A., Cooper, J. A., Rodríguez Loredó, H., y Botello Lonngi, L. (2006). *Presencia de Mujeres y Hombres en la UNAM: una radiografía*. Recuperado de: <http://www.pueg.unam.mx/images/pdf/radiografia.pdf>

- Careaga, P. (1987) Modelos masculinos y femeninos en los libros de textos de E.G.B. En Instituto de la Mujer, *La investigación en España sobre Mujer y educación*. (Pp. 33-40). Madrid: Instituto de la Mujer.
- Castillo Ochoa E., Montes Castillo M., García Medina M., Oliveros Rodríguez L. A., (2011). *Política Pública, transversalidad de género, educación e inclusión de Mujeres adultas mayores*. En Castillo Ochoa C., Galván Parra L. A., Castillo Ochoa E. (Eds.), *Educación, políticas y experiencias para transversalizar la perspectiva de género*. (pp. 120-144). Ciudad Obregón: Instituto Tecnológico de Sonora.
- Comisión de Equidad y Género. (2007). *Presupuesto Etiquetado para Mujeres y la Igualdad de Género 2008 (PEMIG 2008)*. Recuperado de <http://www3.diputados.gob.mx/camara/content/download/149122/372567/file/3.pdf>
- Comisión de Equidad y Género. (2008). *Ampliaciones y Etiquetaciones de la Comisión de Equidad y Género en el Presupuesto de Egresos de la Federación 2009*. Recuperado de <http://www3.diputados.gob.mx/camara/content/download/218277/553640/file/Documento%20para%20Anexo%209A%20versión%20final.pdf>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Congreso Constituyente § 1917 (2012)
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de discriminación contra la Mujer, Organización de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer § (1979).
- Corbetta P. (2007). *Metodología y técnicas de investigación social*. Bolonia, Italia: McGrawHill.
- Dawson, E. (2006). Handouts, Gender glossary. En Baker A. (Ed.), *Gender Equality and Sexual Exploitation* (pp.23)
- Del Castillo G. y Méndez Hoyos, I. (2006). *Introducción a la teoría de las políticas públicas*. México: FLACSO.
- Del Valle de M. M., Hernández B J.A., Hernández B. J. R., y Cózar G. (octubre, 2009). Un estilo de aprendizaje, una actividad. Diseño de un plan de trabajo para cada estilo. *Revista de estilos de aprendizaje*, 4(4). Recuperado de: http://www.uned.es/revistaestilosdeaprendizaje/numero_4/Artigos/lsr_4_octubre_2009.pdf.

- Diario Oficial de la Federación del 20 de mayo del 2013, Poder Ejecutivo Federal § 2013 Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, Presidencia de la Republica. (2007). *Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012*. Recuperado de http://pnd.calderon.presidencia.gob.mx/pdf/PND_2007-2012.pdf
- Diario Oficial de la Federación DOF del 3 de octubre de 1929, Poder Ejecutivo Federal § 1929 (1929).
- Durkheim, É. (1977). *Éducation et sociologie*. París: PUF. (1977) “Le Sociologue”, 130 pp. [1era. Ed]. Durkheim, É. (1996). *Educación y sociología*. Barcelona: Edicions.
- Dye, Thomas R. (2008): “Understanding Public Policies”, 12 th Edition, Pearson Prentice Hall, New Jersey.
- Easton D. (1979). *Esquema para el análisis político*. Buenos Aires: Amorrortu editores S.A.
- Educación Superior en México. (S/f, ---). Instituto Latinoamericano de la Comunicación Educativa (ILCE). Recuperado de http://nafsa.sep.gob.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=25&Itemid=27&lang=es).
- Elmore, F. R. (1979). Backward Mapping: Implementation Research and Policy Decisions. *Political Science Quarterly*, 94(4). Recuperado de <http://rds.epi-ucsf.org/ticr/syllabus/courses/15/2011/04/12/Lecture/readings/elmore1979.pdf>
- Fix-Zamudio, H. (1995). Algunas reflexiones sobre la enseñanza del derecho en México y Latinoamérica. En J. Witker, *Antología de estudios sobre la enseñanza del Derecho* (pp. 77-92). México D.F: Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Jurídicas
- Flood, M. (1995). The politics of gender (traducción de Asturias, Laura E.), En XY: men, sex, politics (--). Recuperado de http://www.jerez.es/fileadmin/Documentos/Hombresxigualdad/fondo_documental/Movimiento_Hombres_igualitarios/La_politica_del_genero.pdf
- Gamba, S. (2008). *Diccionario de estudios de Género y Feminismos*. Michigan: Biblos.
- García González, F. (2006). ¿Qué base tiene el miedo de la sociedad a que la Mujer consiga el pleno desarrollo de sus capacidades y autonomía?: Una perspectiva político-educativa de género. *Tendencias Pedagógicas II*, 11.

Recuperado de

http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/2006_11_11.pdf

García Hernández, G. E. y Nava Navarro, A. (2011). Inequidad de género en el ámbito universitario. El caso de la universidad del Caribe. *Ide@s CONCYTEG*. 6(75). Recuperado de <http://octi.guanajuato.gob.mx/octigto/formularios/ideasConcyteg/Archivos/75-GARCIA%20Y%20NAVA.pdf>

Gimeno Sacristán, J. (2001). La enseñanza y educación públicas. Los retos de responder a la obligación de la igualdad, respetar la diversidad y ofrecer calidad. En Gimeno Sacristán, J. (Coord.), *Los retos de la enseñanza pública* (15-65). Madrid: Universidad Internacional de Andalucía.

Gregorc, A. (enero, 1979). "Learning/teaching styles: Potent forces behind them". *Educational Leadership*, XXXVI(4). Recuperado de <http://connection.ebscohost.com/c/articles/8871475/learning-teaching-styles-potent-forces-behind-them>

Grumm J. & Wasby S. (1980). *The Analysis of Policy Impact*, Lexington: Lexington Books ICARIA.

Guzmán V. (2002). *Las relaciones de género en un mundo global*. Recuperado de <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/2/10042/lcl1729e.pdf>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado C., Baptista Lucio P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México, D.F.: McGraw Hill.

Incháustegui T. y Y. Ugalde (2007), *Guía metodológica para institucionalizar la perspectiva de género en la administración pública del estado de Hidalgo*, Instituto Hidalguense de las Mujeres.

Instituto Nacional de las Mujeres. (2008). *Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación de la administración pública. La sensibilización en género Volumen 1*. México instituto Nacional de las Mujeres. Recuperado de <http://basica.sep.gob.mx/dgei/pdf/acticultu/GUIAMETODOLOGICA1.pdf>

Instituto Nacional de las Mujeres. INMUJERES. (2007). *Glosario de Género*. Recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf.

- Jiménez, M L. & Martínez, E. (2010). *Guía para incorporar la perspectiva de género a la investigación en salud*. Andalucía: Escuela Andaluza de Salud Pública. Consejería de Salud de la Junta de Andalucía.
- Jones (Ch. O.) (1970). *An Introduction to the Study of Public Policy*. Belmont: Duxbury Press.
- Kraft M. E. y Furlong, S. R. (2007) *Public Policy: Politics, analysis, and alternatives*, 2nd. Edition, Washington D.C: CQ Press
- Lago, B., Colvin, L., & Cacheiro, M. (octubre, 2008). Estilos de Aprendizaje y Actividades Polifásicas: Modelo EAAP. *Revista Estilos de aprendizaje*, II(2) Recuperado de http://www.uned.es/revistaestilosdeaprendizaje/numero_2/artigos/lsr_2_octubre_2008.pdf
- Lahera P. E. (2004). Serie Políticas Sociales, Política y Políticas Públicas. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe
- Lamas, M. (1996). La perspectiva de género. *Revista La tarea*, 8. Recuperado de <http://www.latarea.com.mx/articu/articu8/lamas8.htm>
- Lamas, M. (2007). *El Género: La construcción cultural de la diferencia sexual*. México. Ediciones José Porrúa Turanzas.
- Leach, F. (2003). *Practicing Gender Analysis in Education*. Recuperado de <http://policypractice.oxfam.org.uk/publications/download?Id=365288&dl=http://oxfamilibrary.openrepository.com/oxfam/bitstream/10546/115400/5/bk-practising-gender-analysis-education-010103-en.pdf>
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, Poder Ejecutivo Federal § 2001 (2001)
- Ley General de Educación, Honorable Congreso de la Unión § 1993 (2012)
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión § (2011).
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Honorable Congreso de la Unión § 1976 (2011)
- Ley para la Coordinación de la Educación Superior, Honorable Congreso de la Unión § 1978 (1978)
- Lyanga Pendi, A. (2006). *Política Educativa: Naturaleza, historia, dimensiones y componentes actuales*. Valencia: Nau Llibres –Edicions Culturals Valencianes, S.A.

- Maya Rodríguez, J. M., Valenzuela Miranda G. A., (Noviembre, 2010). Importancia de alcanzar el estilo de aprendizaje para alcanzar el éxito en adquisición de conocimiento significativo. Estudio de caso: Alumnos de la Licenciatura en Derecho de la Universidad de Sonora. Trabajo presentado en *IV Congreso Mundial de Estilos de Aprendizaje*. En Colegio de Postgraduados (organización), Colegio de Postgraduados, Texcoco de la Mora, Edo. México
- McMillan J. H. y Schumacher S. (2005). *Investigación Educativa*. Madrid: Pearson Educación.
- Meny, I., & Thoenig J.C. (1992). Politiques publiques. [Las políticas públicas] (1er ed.). Barcelona: Ariel, S.A.
- Mirabilla, P. (2011). La coeducación en la Escuela del siglo XXI. Madrid: Los libros de la catarata.
- Monserrat M. (1986). *Cómo se enseña a ser niña*. Barcelona: Icara.
- Moreno, M. (1986). *Cómo se enseña a ser niña: el sexismo en la escuela*. Barcelona:
- Moreno, M. (1993), *Como se enseña a ser niña: El sexismo en la escuela*. Barcelona: ICARIA.
- Morgade, G. (2009). Aprender a ser Mujer, aprender a ser varón. Madrid: CEP S.L.
- Mosteiro García, M. J. (2010). Los estereotipos de género y su transmisión a través del proceso de socialización. En Radl Philipp, R.M. (Coord.), *Investigaciones actuales de las Mujeres y del género* (pp. 239-252). Santiago de Compostela: Universidade Servizo de Publicacións e Intercambio Científico, 2010.
- Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH) y otros. (2010). Políticas Públicas y presupuestos con perspectiva de Derechos Humanos. México, D.F.: Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.
- Organización de las Naciones Unidas ONU y Comisión Económica para América Latina y el Caribe. OCDE (2000). *El desafío de la equidad de género y de los derechos humanos en los albores del siglo XXI*. Recuperado de <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/2/4322/lcl1295e.pdf>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura UNESCO. (2008). *Priority Gender Equality Action Plan 2008-2011*. Recuperado del sitio de internet United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization:

<http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001858/185856m.pdf>

Organización de las Naciones Unidas. (2004). *Transversalidad de género Informe de Desarrollo Humano México*. Recuperado del sitio de internet Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo México:

http://www.undp.org.mx/desarrollohumano/eventos/images/Politica_de_genero.pdf

Organización de las Naciones Unidas. ONU (1996). *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*. Recuperado del sitio de internet United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women:

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

Organización de las Naciones Unidas. ONU (2000). *Declaración del Milenio*.

Recuperado de <http://www.un.org/spanish/milenio/ares552.pdf>

Peña-González, C. (mayo, 2000). *Características y Desafíos de la Enseñanza Legal Latinoamericana*. Trabajo presentado en la AALS Conference of International Legal Educators, Florencia, Italia

Pérez Perdomo, R. (junio, 2009). Desafíos de la educación jurídica

latinoamericana en tiempos de globalización. *El otro derecho*, (38).

Recuperado de <http://ilsa.org.co:81/biblioteca/dwnlds/od/elotrdr038/od38-rogelio.pdf>

CAPÍTULO III

Medios de comunicación e internet, herramientas aprendidas de los grupos de mujeres para influir en las políticas públicas de Hermosillo, Sonora. Caso Nosotras Ciudadanas y Mujeres y Punto

Línea temática: procesos de aprendizaje en la educación no formal y género.

M.C. Anna Ivette Rodríguez Navarro

Universidad de Sonora

arodriguez@psicom.uson.mx

3.1 Abstract

En México, el desarrollo del movimiento feminista y la consolidación de grupos de mujeres se divide en tres etapas (Lau, 2005:182): la primera es el establecimiento y lucha entre 1970 y 1982, en ésta se constituyen y definen los grupos de mujeres; la segunda se considera el estancamiento y despegue, entre 1982 y 1990, tiempo en el que se da una reconfiguración de la sociedad y se mezclan las mujeres trabajadoras urbanas, campesinas y feministas y la tercera etapa se ubica en la década de 1990, cuando la mayoría de las feministas se incorporan a las Organizaciones No Gubernamentales (ONG's).

Para las feministas, los grupos son una especie de territorio autónomo poblado por semejantes e iguales (Maier, 2005:182), que dan a las mujeres pertenencia, seguridad en sí mismas, libertad para expresar sus opiniones, conciencia sobre el derecho a sus derechos y autonomía para elegir sus intereses.

En Sonora, existen aproximadamente 93 grupos de mujeres, en una lucha constante por mejorar sus condiciones de trabajo, económica y de vida, por erradicar la violencia de género y mejorar la condición de ser mujer a través de influir en las decisiones de gobierno.

La influencia de los grupos de mujeres en las políticas públicas en Hermosillo dependerá en gran medida de las herramientas de cabildeo con las que éstos cuenten, unas de las más importantes el uso de los medios de comunicación y el internet.

Palabras clave: grupos de mujeres, política pública, herramientas, medios de comunicación, internet.

3.2 Introducción

En la Conferencia Magistral “Análisis de la Reforma Electoral bajo perspectiva de género” ofrecida por el Dr. Miguel Carbonell, la Diputada Patricia Patiño iniciaba con esta pregunta “¿Por qué quieren participar las mujeres en la vida pública?”, la respuesta del Dr. Carbonell fue “Las mujeres quieren participar en la política porque son titulares de los derechos fundamentales” (Carbonell, 2005).

Durante las últimas décadas, las mujeres han luchado por ser tomadas en cuenta en la vida pública y política de los países, así como porque se reconozca su trabajo en el ámbito doméstico. Los historiadores, por su cuenta, han hecho una labor importante al tratar de reconstruir la historia de las mujeres a través de documentos y libros que reflejen el modo de vida de estas integrantes de la sociedad.

Al respecto, Joan Scott menciona que las investigaciones recientes muestran que las mujeres no estaban inactivas o ausentes de los acontecimientos históricos, sino que fueron sistemáticamente omitidas de los registros oficiales (Scott, 1992:39); no eran tomadas en cuenta, porque, como refiere la autora, las mujeres han tenido y tienen el problema de la invisibilidad.

En este contexto, la misión ha sido la de recuperar espacios que les pertenecen, y aquí es importante resaltar, les pertenecen por ser el 50% de la población mundial, porque son parte de la construcción de la sociedad, porque existen, por ley¹. A lo largo de este camino de reconquista y de pasar de la invisibilidad a la visibilidad,

¹ **Artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:** En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece. Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, 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 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: El varón y la mujer son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.

Carmen Ramos plantea que “La historia de la mujer tendría que ser una historia que recuperara la presencia de la mujer en los distintos aspectos: la vida social y personal y, sobre todo, que enfatizara el aspecto social de la relación entre los géneros” (Ramos, 1992:9).

Aunado a lo anterior, en un modelo económico y político neoliberal, donde el adelgazamiento del Estado es un eje rector, la sociedad civil sale a la luz con nuevas formas de organización y de acción, en busca de satisfacer diversos intereses.

La conformación de grupos de mujeres forma parte importante de esta reorganización de la sociedad. La búsqueda de beneficios, de participación en la vida política, de ser tomadas en cuenta, de un mejor trato, de una vida sin violencia, de mayor alfabetización y educación, entre otras demandas, constituyen la directriz de estos grupos, que a su vez, forman acuerdos con otras agrupaciones a fin de lograr una meta común e influir en las decisiones gubernamentales, además de luchar por la permanencia del sistema, en este caso democrático.

Estas asociaciones trabajan desde su trinchera de forma pacífica y en ocasiones logran alianzas con otros grupos, con el Poder Ejecutivo y el Legislativo, que permiten incorporar en la agenda pública los temas de su propio interés e influir de esa manera en la formulación o reestructuración de alguna política pública.

La relevancia de estudiar este fenómeno para las políticas públicas, se centra en las herramientas, en el contexto de la educación no formal y su uso. Los medios que las agrupaciones *Nosotras Ciudadanas* y *Mujeres y Punto* utilizan para tratar de incidir en las decisiones de gobierno, hacen visible a una sociedad civil emergente que busca apropiarse de nuevos espacios públicos.

Si conocemos claramente los recursos aprendidos y adquiridos, así como las redes de relaciones con las que se manejan los grupos de mujeres organizadas,

será posible contar con información valiosa que provea de los fundamentos necesarios a las organizaciones de féminas para influir en las políticas públicas con enfoque de género en la ciudad de Hermosillo, Sonora.

3.3 Planteamiento del problema

En México, el desarrollo del movimiento feminista y la consolidación de grupos de mujeres se divide en tres etapas (Lau, 2005:182): la primera es el establecimiento y lucha entre 1970 y 1982, en ésta se constituyen y definen los grupos de mujeres; la segunda se considera el estancamiento y despegue, entre 1982 y 1990, tiempo en el que se da una reconfiguración de la sociedad y se mezclan las mujeres trabajadoras urbanas, campesinas y feministas y la tercera etapa se ubica en la década de 1990, cuando la mayoría de las feministas se incorporan a las Organizaciones No Gubernamentales (ONG's).

Durante este proceso, las mujeres comienzan a salir de la esfera privada para introducirse en la esfera política, incrementan su participación en los procesos productivos, crece su índice de alfabetización y poco a poco se apropian de su cuerpo, al adquirir el derecho a controlar su fertilidad y su sexualidad.

Para las feministas, los grupos son una especie de territorio autónomo poblado por semejantes e iguales (Maier, 2005:182), que dan a las mujeres pertenencia, seguridad en sí mismas, libertad para expresar sus opiniones, conciencia sobre el derecho a sus derechos y autonomía para elegir sus intereses.

La autonomía es de gran utilidad para la consolidación de un movimiento de mujeres independiente y propositivo, además de que la condición de ser autónomo hace referencia a una multiplicidad de sujetos que demandan su propio espacio y su propia voz en la sociedad (Meyen y Vargas: 1997:133), se genera un ambiente de aprendizaje colectivo.

Esa autonomía, es la piedra angular que sustenta la estrategia del empoderamiento (Op. cit. Maier, 2005), el agruparse significa conseguir una meta, lograr un objetivo, por lo tanto, la autonomía no es la panacea para resolver los problemas de las mujeres; pero da pie a la lucha por la fuerza y el poder, la negociación entre los mismos grupos, la sociedad y las instancias gubernamentales.

Las prácticas feministas se institucionalizan en la década de los noventa (Op. cit. Lau, 2005:188), se vuelven recurrentes y cambian hábitos y costumbres en cuanto a la participación de la mujer en la vida pública. En esa época, las relaciones entre ONG's, grupos de mujeres feministas y asociaciones de mujeres, se diversifican y establecen nuevos lazos con los gobiernos, por lo que, son esos vínculos los que crean un puente entre la vida privada de las mujeres y la esfera pública.

Muchas mujeres pertenecientes a estas organizaciones civiles, a comités de vecinos o asambleas comunitarias, se introducen al campo del poder al verse favorecidas con el voto popular que las lleva a ocupar cargos como diputadas o senadoras –cuando encabezan la candidatura o como legisladoras de representación proporcional, si ocupan una posición privilegiada en la lista-, además de acceder a puestos clave en la administración pública, desde los cuales pueden influir en las formulación de políticas públicas que benefician precisamente a las mujeres.

De ahí que éstas, conforman grupos reconocidos por los gobiernos e instituyen su propio meta-grupo en conjunto con otras mujeres y con la élite gubernamental. Por lo tanto, los grupos de mujeres que están fuera del campo del poder requieren del aprendizaje de herramientas específicas de cabildeo que les permitan influir en las acciones de gobierno, además de obtener una posición cercana al campo del poder.

En Sonora existen aproximadamente 93 grupos de mujeres², en una lucha constante por mejorar sus condiciones de trabajo, económica y de vida, por erradicar la violencia de género y mejorar la condición de ser mujer a través de influir en las decisiones de gobierno. *Nosotras Ciudadanas* y *Mujeres y Punto*, suman 210 integrantes que se esfuerzan por dignificar la calidad de vida de las mujeres al trabajar en diferentes ámbitos como la salud, la política y la violencia.

Nosotras Ciudadanas es una asociación que surge con la intención de unir fuerzas entre mujeres para acceder a más espacios de toma de decisiones, por lo que instituyen una Mesa de Diálogo. En el año 2000, se unen a la lucha a favor del 50-50 en las cuotas de puestos de elección popular y es a partir de este evento que se hace visible una diversidad de mujeres, algunas interesadas en la no violencia, la ecología, participación ciudadana, lucha contra el cáncer, entre otros. Con la confluencia de todas ellas, se crea una Comisión Coordinadora y a partir de ese momento se transforma en lo que hoy conocemos como *Nosotras Ciudadanas*.

Mujeres y Punto, por su parte, se funda como Asociación Civil en el año de 1994 y tiene presencia en nueve entidades: Aguascalientes, Campeche, Chiapas, Colima, Distrito Federal, Jalisco, Zacatecas, Tamaulipas y Sonora. En nuestro estado arranca ese mismo año y para 1999, obtiene su registro ante el Instituto Federal Electoral (IFE) como Agrupación Política Nacional.

El propósito central de esta organización, es el de contribuir al crecimiento ciudadano de las mujeres, a través de la educación cívica y de la participación ciudadana. En conversación telefónica con la actual dirigente de *Mujeres y Punto* en Sonora, María Elena Carrera, señala que el desarrollo del grupo en la entidad está marcado por la participación activa en momentos específicos y difusa después. Actualmente, trabajan en la sistematización de su información interna.

² Datos proporcionados por el Instituto Sonorense de la Mujer, septiembre 2006.

De ahí que, la influencia de los grupos de mujeres en las políticas públicas en Hermosillo depende de su condición de grupo, de las herramientas de cabildeo aprendidas y apropiadas y, de su posición en el campo del poder.

Existe una amplia gama de perspectivas para acercarnos a este problema, pero es desde la Teoría de Campo de Bourdieu y la Escuela de Intermediación de Intereses, que se analiza en la presente investigación la influencia de los grupos de mujeres en las políticas públicas.

La Teoría de Campo de Bourdieu, permite entender los límites, prácticas y espacio donde los grupos de mujeres trabajan, mientras que la Escuela de Intermediación de Intereses ayuda a comprender los modos de accionar de esas organizaciones para influir en las políticas públicas.

3.4 Técnicas de investigación

Las técnicas de investigación son las operaciones sistemáticas que nos ayudan a acercarnos a nuestro objeto de estudio, cómo conseguimos ver lo que queremos ver. Para esta investigación la entrevista cualitativa o entrevista a profundidad es el punto de partida. Toda entrevista es un proceso dinámico multifuncional, atravesado por el contexto social de una vida compleja -de relaciones- y abierta continuamente a las transformaciones (Sierra, 1998: 283).

Sin duda, la entrevista como práctica conversacional permite al entrevistado construir su identidad y darle orden y sentido a sus realidades. Francisco Sierra distingue dentro de la entrevista cualitativa dos tipos: a profundidad y enfocada.

En la entrevista a profundidad, el objeto de la investigación está constituido por la vida, experiencias, ideas y valores del entrevistado en el aquí y el ahora. La entrevista enfocada, en cambio, es aquella en la que existe de antemano un tema a tratar hacia el que se orienta la investigación (Ibídem, 1998). Para esta

investigación utilizamos la entrevista enfocada, sin embargo, las vivencias, ideas y valores de las entrevistadas también son fundamentales.

Esta investigación incluye la realización de seis entrevistas cualitativas enfocadas, para las cuales se escogieron a tres integrantes de cada grupo, *Nosotras Ciudadanas y Mujeres y Punto*. Ambos grupos proporcionaron el directorio de sus integrantes con 12 y 13 miembros, respectivamente. La constancia y participación en las sesiones del grupo y actividades, fueron las características tomadas en cuenta para la selección de las informantes.

Nosotras Ciudadanas	Mujeres y Punto
Patricia Alonso	Natalia Vidales
Alba Luz Rascón	Yolanda Macías
Marcia Contreras	Juanita Garza

3.5 Acercamiento teórico

Para entender mejor la relación entre la sociedad civil y el gobierno se toman en cuenta los conceptos de campo, posición y poder de Pierre Bourdieu, así como el Modelo de Intermediación de Intereses.

La Teoría de Pierre Bourdieu surge del deseo de superar la oposición entre el objetivismo y el subjetivismo. El autor planea que entre éstos hay una relación dialéctica, que uno sin el otro no puede existir. Concibe al actor como un actor dinámico con capacidad de invención. Para él, la posición dentro de un espacio social es determinante en la construcción del mundo social.

3.5.1 Concepto de campo y posición desde la perspectiva de Pierre Bourdieu

La toma de decisiones gubernamentales está en constante lucha dentro del campo de poder, en el que aparecen también las organizaciones de la sociedad

civil. Los políticos buscan conservar su capital simbólico y las organizaciones trabajan por consolidar su posición dentro del espacio social.

En las últimas dos décadas, el surgimiento de la sociedad civil al escenario público ha traído consigo una reestructuración de la sociedad. Las fronteras del espacio público han sido invadidas por el espacio privado.

La mirada de Bourdieu sirve para describir las características del campo del poder y explicar los puntos de convergencia, y la forma en que ciertas organizaciones de la sociedad civil consiguen influir en el campo del poder oficial al momento de la toma de decisiones.

Existen dos conceptos que están presentes en la metateoría (Casado, Ritzer, 2002:606) de Bourdieu: el habitus³ y el campo. Éste último, está fuera de los individuos, es la estructura en la que se desarrolla el habitus y en donde se hacen objetivas las relaciones entre los individuos.

Para hablar de campo, es necesario entender en primera instancia el concepto de espacio social, “para Bourdieu el espacio social es un sistema de posiciones sociales que se definen las unas en relación con las otras” (Giménez, 1997:12). Esto lleva a pensar que las posiciones dentro del espacio social no son iguales, por lo tanto, las relaciones entre los actores tampoco lo son.

Las posiciones en los campos dependen de los recursos que los agentes tienen y el uso que le dan, en otras palabras, del capital económico, cultural, social y simbólico⁴ que manejen. El dinero de que disponen, los bienes culturales a los que tienen acceso, los reconocimientos escolares o sociales, el tipo de relaciones y el

³ Habitus: incluye las estructuras mentales o cognitivas, mediante las cuales las personas manejan su mundo social.

⁴ Capital económico: bienes materiales, posesiones, propiedades y son transferibles con facilidad.

Capital cultural: instrumentos que posibilitan el ejercicio y la pertinencia de las prácticas culturales.

Capital social: es lo que en lenguaje cotidiano se denomina “las relaciones”.

Capital simbólico: no tiene una existencia real, se basa en el valor que le dan los otros a alguna persona, institución o cosa.

poder de esas relaciones, así como el honor o el estatus hacen que se definan las posiciones de los agentes en los campos.

Un campo es la red de relaciones entre las posiciones que hay en él (Op.cit. Ritzer, 2002:495), es importante distinguir que no tienen que ver con lo subjetivo del individuo, pueden ser agentes o instituciones que están dentro de esta estructura. Cada uno de los campos genera sus propias dinámicas y prácticas que los distinguen a unos de otros. El mantenimiento de los campos depende de las relaciones que se dan dentro del mismo, así como de las relaciones de éste con otros.

Bourdieu establece la metáfora de los juegos (Calhoun, Gerteis, Moody, Pfaff, Virk, 2002:262): el campo social es un conjunto de campos que se interrelacionan entre sí, y existen juegos que los jugadores deciden jugar en donde se ponen sobre la mesa sistemas simbólicos que quieren ser dominantes para todos los campos.

Asimismo, enumera características específicas de los campos: son espacios estructurados de posiciones cuyas propiedades dependen de su posición en dichos espacios; se analizan independientemente de las características de sus ocupantes; tienen leyes de funcionamiento propio; para funcionar necesita haber jugadores con habitus que implican conocimiento y reconocimiento de las leyes; se define lo que está en juego, los intereses específicos; la estructura de un campo es un estado de reacción de fuerzas entre agentes o instituciones; se conforma dentro de un espacio social; las acciones realizadas dentro del campo son orientadas a fines (Bourdieu, 2000: 112 – 119).

3.5.2 Capital: Arma y Apuesta

Un capital o una especie de capital es el factor eficiente en un campo dado, como arma y como apuesta; permite a su poseedor ejercer un poder, una influencia, por tanto, existir en un determinado campo (Ibídem Bourdieu, 1995:65).

El capital es el insumo vital dentro de los campos. Este capital es traducido en poder, ya que es capaz de influir en los agentes del mismo campo y el volumen de capital (Op.cit. Calhoun et. al.) acumulado de los agentes en otros campos.

Cabe precisar que dentro de los campos, es importante distinguir el tipo de capital sobresaliente, aquel que permite la movilidad y la capacidad de ejercer autoridad simbólica (Prosise, Miller y Mills, 1996: 111) en otros campos.

En el campo del poder, el capital simbólico es el capital predominante. Si bien es cierto, este campo tiene el control económico y el control político, es el poder que le otorgan los otros campos lo que lo hace ser el más importante y algo más, de él depende, en gran medida, la existencia de otros campos.

Dicho capital simbólico del que goza el campo del poder, se traduce en capacidad de dominación y de ejercer violencia simbólica.⁵ El campo del poder le sugiere a los otros campos cómo deben estructurar las estrategias para manejarse en el espacio social.

Para los grupos de mujeres que actúan como parte de la sociedad civil en busca de un espacio dentro del campo del poder, el capital dominante es el social, las relaciones al interior del campo les permiten su mantenimiento.

El campo del poder ejerce gran control sobre las relaciones que establece con los otros campos. La existencia de una dictadura dominante dejó imágenes simbólicas de que la autoridad máxima es el Presidente de la República y que legisladores y ciudadanos están sometidos a esa autoridad.

Durante las últimas dos décadas, se han establecido relaciones con organizaciones de la sociedad civil que han dado como resultado programas,

⁵ Violencia simbólica: una violencia que se ejerce sobre el agente social con su complicidad. Ver Op.cit. Ritzer, pp. 96.

políticas públicas y modificación de leyes. La sociedad civil se ha dado cuenta de que la mejor forma de incidir en las decisiones gubernamentales, es organizándose. Indígenas, trabajadores, homosexuales y mujeres, entre otros, han encontrado en la formación de grupos y en la coordinación, métodos para influir en las acciones públicas. Quienes dominan en un campo están en condiciones de hacerlo funcionar para su propio beneficio (Op.cit. Bourdieu 1995:69).

Para Bourdieu, el capital es el eslabón que conecta el habitus y el campo, aquel elemento que permite la fusión entre la acción y la estructura, “El capital confiere un poder sobre el campo, sobre los instrumentos materializados e incorporados de producción y reproducción” (Ibídem, Bourdieu 1995:67).

3.5.3 Puntos de convergencia en la toma de decisiones

El punto de convergencia de estos dos campos no se representa como una batalla entre malos: campo del poder y buenos: la sociedad civil. Si bien es cierto que entre éstos hay una lucha, no significa que no concilien o que en muchos puntos no puedan unir sus fuerzas para lograr fines que estén de acuerdo a sus estrategias.

La toma de decisiones es uno de los puntos de convergencia donde el poder y la sociedad civil se interceptan. En este punto, las estrategias de acción y la movilidad de capital están presentes.

Es así que, la sociedad civil ha generado estrategias que le permiten crear oportunidades de acceso en la hechura de políticas públicas y en la toma de decisiones del gobierno que resulten a su favor (Woods, 2005).

Las acciones de cabildeo que los agentes de la sociedad civil realizan para lograr sus propios fines e incidir en la toma de decisiones gubernamentales, entra en

lucha con las estrategias del campo del poder. Así, ambos se convierten en campos de batalla por satisfacer sus propios intereses.

El cabildeo puede traducirse como negociación, como la práctica que requiere de elementos o medios para llegar a los fines. Es una estrategia de los campos para jugar el juego de esta negociación. Las prácticas que intervienen en este juego son: crear redes y establecer contactos, construir consensos y minimizar diferencias y trabajar en grupos pequeños que les permitan realizar jugadas estratégicas para conseguir los objetivos (Aftab, 2002).

La lucha constante se da por mantener la posición del campo dentro de la estructura de los campos y la posición de los agentes dentro de los campos. Esta lucha implica utilizar el capital como arma: capital simbólico contra capital social.

Desde la sociedad civil, los grupos de mujeres utilizan las relaciones sociales con el fin de conseguir sus metas y, el campo del poder emplea dicho poder que los otros campos le han otorgado para mantener la posición líder dentro de la estructura de los campos.

La historia del campo del poder nos enseña que la negociación ha sido el punto de encuentro⁶. El campo del poder y la sociedad civil han logrado llegar a consensos. Es a través de estas negociaciones que se han aprobado leyes a favor de la sociedad, como la Ley de Sociedad de Convivencia, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, entre otras.

3.5.4 Redes de mujeres

El análisis de redes de políticas públicas (*policy network analysis*), es uno de los enfoques desde los cuales se desmenuza precisamente a las redes que participan

⁶ Ejemplo: En 1990, la Asamblea Legislativa y las autoridades del D.F. reconocen que el ámbito de la seguridad debe trabajarse en conjunto.

como enlace entre actores públicos y privados en la toma de decisiones en diversas materias que conciernen a la sociedad.

La participación de la mujer en la esfera pública le significa grandes costos. Un sistema formativo enfocado a lo privado, al hogar, es una desventaja. No obstante, los grupos de mujeres ayudan a desarrollarse y a cambiar escenarios de discriminación, a influir en su comunidad y en las decisiones públicas, así como a formar líderes capaces de transmitir ideas y formar opinión.

Del Valle cita a Virginia Maquieira para explicar el crecimiento del asociacionismo y las redes de mujeres. Señala que existen tres factores que influyen en el incremento de formación de redes (Del Valle, 2002):

1. Incentivo por parte de instituciones públicas interesadas en fomentar políticas de igualdad.
2. Efecto de las reivindicaciones feministas.
3. La percepción positiva de las mujeres que ven en el asociacionismo una forma de encauzar su inconformismo.

Para las féminas, el formar parte de grupos de mujeres que intercambian recursos con otros grupos puede significar la salida del ámbito doméstico al espacio público, el sentirse parte de algo genera identidad y liderazgo.

Los grupos de mujeres que trabajan en red pueden tener, si así lo desean, la capacidad de ejercer presión a nivel político en aquellas áreas donde se negocian nuevos derechos para las mujeres (Ibídem, Del Valle, 2002).

Asimismo, trabajar en red requiere comprometerse con otras mujeres, agruparse y ser capaces de diseñar estrategias comunes para fines concretos compartidos. Las redes ofrecen la posibilidad de apropiarse de espacios pero sobre todo de influir en las políticas públicas a favor de las mujeres.

Para Elina Dabas, la metáfora de la red nos ubica en que las singularidades no son las partes que se suman para obtener un todo sino que se construyen significaciones en la interacción: en que una organización compleja es un sistema abierto de altísima interacción con el medio, donde el universo es un entramado relacional (Dabas, s/a).

Dentro de esta reflexión, el conformar una red implica más que hacerlo de manera física, pensar el mundo a través de la reflexión continua con los otros, mirarse como red y replantarse para no padecer la paradoja “querer trabajar en red mientras vivimos aislados” (Ibídem, Dabas).

Elina Dabas establece que una red social es aquella que:

Implica un proceso de construcción permanente tanto individual como colectivo. Es un sistema abierto, multicéntrico, que a través de un intercambio dinámico entre los integrantes de un colectivo y con integrantes de otros colectivos, posibilita la potencialización de recursos que poseen y la creación de alternativas novedosas para la resolución de problemas o la satisfacción de necesidades. Cada miembro del colectivo se enriquece a través de las múltiples relaciones que cada uno de los otros desarrolla, optimizando los aprendizajes a ser éstos socialmente compartidos (Ibídem, Dabas).

3.5.5 Herramientas de los grupos de mujeres para influir en la política pública

La influencia es la acción de lograr la modificación de un comportamiento, decisión o idea a favor de un grupo específico. Los grupos de mujeres se encuentran en constante movimiento para encontrar una posición que les permita influir en la política pública. Esta constante búsqueda, las obliga a permanecer al día y a conocer con claridad la agenda pública, en primera instancia los temas que les atañen y en segundo lugar, los temas que afecten a su comunidad.

Tanto las integrantes de *Mujeres y Punto* como de *Nosotras Ciudadanas* están conscientes de que tomar posición frente a un tema no es tarea fácil. Reconocen

en muchos casos, la ignorancia frente a las formas de *hacer* política, esa política que es masculina. Sin embargo, han encontrado la manera de hacer camino y esa lucha ha tenido resultado.

Las mujeres en el grupo hemos ido aprendiendo a gestionar, a entender que es una tarea muy difícil, muy agotadora y en nuestro país, muy indignante, porque duras horas buscando un funcionario, o que te reciban, o que te digan sí y... siempre fue no. Entonces es como muy indignante, como que no hay un respeto, entonces nos falta mucho a las mujeres aprender hacer el cabildeo (Patricia Alonso Ramírez).

Para *Nosotras Ciudadanas y Mujeres y Punto*, la Internet ha sido una herramienta fundamental, las mujeres han tenido que organizarse para aprender su uso y utilidad. Es por la red por donde circulan todas las propuestas, comentarios, invitaciones y peticiones de colaboración que estos grupos comparten, es esta plataforma testigo de las posiciones de estos grupos frente a temas como el aborto, la violencia hacia las mujeres y la equidad.

Los grupos de mujeres realizan acciones específicas con las cuales logran que su voz sea escuchada y sus rostros sean visibles. El grupo de *Mujeres y Punto* ha realizado marchas por la Concordia y la Paz; firma de convenios a favor del respeto en las elecciones; organización de foros con la participación de la Comisión de Asuntos de la Mujer para discutir el tema de la violencia contra las mujeres; envío de cartas a autoridades, así como boletines de prensa sobre temas que afectan el desarrollo político de las mujeres, participación en el movimiento para bajar las tarifas de luz y presentación de propuestas e iniciativas de ley.

Nosotras Ciudadanas, por su parte, ha luchado por espacios políticos para las mujeres; participado en marchas y en la toma del Congreso del Estado como acto de presión para que sea revisada alguna propuesta; realizado reuniones con las esposas de los funcionarios; envío de oficios y propuestas a autoridades; empleado los medios de comunicación como espacios de discusión y de demanda; recolección de firmas para lograr colocar una propuesta o una iniciativa

de Ley; han realizado investigaciones para tipificar los tipos de violencia e incluirlos en la leyes y establecido contactos y suscrito convenios con organismos internacionales para darle fuerza a sus demandas, particularmente al tema de feminicidios.

Marcia Contreras de *Nosotras Ciudadanas*, nos describe en pocas palabras las acciones realizadas por el grupo:

Ha sido la presión política de haber organizado marchas, jornadas, entrevistas en los medios, ruedas de prensa, dar declaraciones, contactarse con Amnistía Internacional, con un periódico nacional, estar comunicadas con las diputadas federales, con el mismo Congreso; con cartas al procurador o al gobernador, plantar cruces o de repente usar velas de llamar la atención ante determinada situación, de abordar con una manta donde va a pasar el Gobernador del Estado.

En el proceso de la realización de las entrevistas, me pude dar cuenta que el trabajo de los grupos se aprende en la práctica, que eso es muy bueno, sin embargo, les hace falta la parte de la formalización de las actividades. Pocas son las mujeres que se han dedicado a realizar cronologías de los logros obtenidos, iniciativas presentadas y resultados de foros. La información se encuentra desarticulada, por lo tanto, no es útil.

Mucho se habla del amplio quehacer político del hombre y del poco impacto político que tienen las mujeres, así como de la constante pugna por la diferencia de géneros, que si bien es cierto existe, esto no nos limita a aprender los unos de los otros. Desde los inicios de la sociedad, el hombre se ha dado cuenta que contar con información útil le da poder para influir en los otros, ¿por qué nosotras las mujeres no aprendemos eso? Creo que la limitante cultural aún está presente y es por eso que los grupos de mujeres no han logrado influir en mayor medida en la política pública en Hermosillo.

Las herramientas que *Nosotras Ciudadanas y Mujeres y Punto* han utilizado para influir en las decisiones del gobierno y en las políticas públicas.

Tabla 9. Herramientas para influir.

Herramientas para influir
1. Construcción de Redes
2. Uso de Internet como plataforma de comunicación
3. Uso de los medios de Comunicación
4. Apoyar a nuevos grupos de mujeres
5. Conocer contexto político
6. Saber de procesos legales
7. Contar con información especializada sobre el tema
8. Realizar propuestas
9. Pertenecer a otros grupos
10. Cercanía al poder legislativo

FUENTE: Elaboración propia.

Nos centraremos en las principales herramientas que los grupos Nosotras Ciudadanas y Mujeres y Punto han descrito como las que les han ayudado, en gran medida a influir en las políticas públicas, construcción de redes, uso de internet y de los medios de comunicación.

Ainara Larrondo menciona que los medios de comunicación además de transmitir información también son productores culturales y por ende disponen de poder en la construcción de identidades femeninas. (Larrondo Ureta: 2005).

Los medios de comunicación han sido por excelencia transmisores de información y por lo tanto de contenidos que forman parte del discurso colectivo, quien usa los medios de comunicación se asegura de que el mensaje que quiere difundir llegue a los ciudadanos, consumidores, la población.

Muchas de las mujeres integrantes de estos grupos están conscientes de que el correcto uso de los medios de comunicación es un arma perfecta, primero, para colocar temas en la agenda y segundo, para influir en las decisiones de gobierno y políticas públicas.

La Participación en noticieros televisivos y radiofónicos locales, conformación de revistas especializadas, escribir para periódicos, enviar boletines de prensa pero

sobre todo, aprender a emitir una opinión en público, a redactar con claridad y a expresarse de manera ecuánime, son las herramientas que día con día practican las integrantes de *Mujeres y Punto* y de *Nosotras Ciudadanas*.

Últimamente, con la participación que ha tenido siempre Silvia Núñez con nosotros, hemos estado promoviendo el entrenamiento de cómo las mujeres podemos tomar por asalto los medios de comunicación. A las mujeres nos da muchísimo miedo tener un micrófono enfrente, no nos atrevemos a escribir un artículo o una idea nuestra y pasarla a los medios de comunicación, si viene un reportero nos hacemos ojo de hormiga por ejemplo, para que no nos vean y no nos pregunten nada, si vamos a la televisora, mas todavía entonces. Con Silvia, todas estas habilidades que tiene allí y capacidades, ha ido entrenando a grupos de mujeres o a mujeres que quieren y a las que no, pues las metemos y, al ratito ya están conduciendo o produciendo un programa de radio (Patricia Alonso).

Los medios de comunicación, la prensa escrita, el radio bueno mandamos boletines a todos los medios de comunicación (Natalia Vidales).

Tú, al momento que haces una propuesta dices quién la está integrando, quién la está presentando. Mujeres y Punto, recibido, sellado, esté firmado, y si es posible se publica en los periódicos o en la radio para que siga (Yolanda Macías).

Otra de las herramientas básicas de estos grupos de mujeres es el **uso de Internet como plataforma de comunicación**. Esta herramienta logró derrumbar las paredes de la comunicación entre mujeres. Para *Nosotras Ciudadanas* y *Mujeres y Punto*, la Internet es punto de encuentro donde se deciden propuestas, se consiguen firmas, se envían información, pero sobre todo es una herramienta que de forma eficaz les permite organizarse alrededor de una acción colectiva.

Utilizamos mucho el internet también, tenemos un directorio muy amplio y a través del internet ya llegamos afortunadamente, ahora, hay esa opción, esa oportunidad que tenemos de llegar a las gentes, aunque no nos den espacio porque recursos para pagar algún desplegado, algo, pues no tenemos (Natalia Vidales).

Por correo electrónico o muchas veces la misma radio, dice, todas las personas que quieran apoyar, pues estamos en este lugar (Yolanda Macías).

La autonomía de la red les brinda, a los grupos de mujeres, un espacio de libertad que el sistema les venía negando. Javaloy, Espelt y Cornejo (2001) El internet emerge como un nuevo contexto de empoderamiento para las mujeres, las hace

productoras de discursos que se convierten en acciones. Ocupan espacios y sistemas de comunicaciones libres e independientes que representan oportunidades efectivas para su participación y organización.

Aunque cada uno de los grupos persiguen un objetivo distinto, en cuanto al uso de recursos para influir en las políticas públicas, los dos concuerdan en que el uso de internet y de los medios tradicionales de comunicación son herramientas indispensables para alcanzar sus metas.

3.5.6 Logros de los grupos de mujeres gestionados vía medios de comunicación e internet.

El Congreso del Estado de Sonora (Artículo 64 XXXV Bis de la Constitución Política del Estado de Sonora), El Gobierno del Estado (Artículo 25A de la Constitución local) y los Ayuntamientos (Artículo 23 de la Ley de Gobierno y Administración Municipal), tienen por obligación la promoción de la participación ciudadana.

Dentro de la Constitución Política del Estado de Sonora, en el Artículo 64, y específicamente para el Congreso del Estado de Sonora, se establece que el Congreso tiene la facultad para legislar y fomentar la participación ciudadana. Para tales efectos, la ley marca como únicos mecanismos de participación que el Congreso debe promover: el referéndum, el plebiscito, la iniciativa popular y la consulta vecinal.

Aún con esa legislación los grupos de mujeres se han valido de los medios y la red para posicionar sus temas y lograr ser tomadas en cuenta por el Poder Legislativo.

Tabla 8. Logros legislativos de las mujeres en Sonora.

Año	Logro
1996	Reforma al Código Estatal Electoral que establece por primera vez las cuotas de género, como acción afirmativa que garantice cuando menos el 20% de mujeres en los listados y fórmulas de candidaturas a cargos de elección popular de representación proporcional (Plurinominales) –Grupo Plural de Mujeres-.
Julio/agosto 1998	Entrega de la primera iniciativa de Ley que crea el Instituto Sonorense de la Mujer –iniciativa ciudadana.
Mayo 1999	Entrega de iniciativa de reforma al Código Estatal Electoral que propone que el 20% sea en propietarias y suplencias –iniciativa ciudadana- .
1999 Julio	Entrega de la iniciativa de Ley de Prevención y Atención a la Violencia Intrafamiliar para el Estado de Sonora –iniciativa ciudadana-.
7 de marzo 2002	La Red de Mujeres por la Ciudadanía Plena Nosotras Ciudadanas, entrega al Congreso del Estado iniciativa de reforma del Código Estatal Electoral en materia de equidad de género, paridad (50–50) y alternancia.
Junio 2003	Integrantes de la red de Mujeres por la ciudadanía plena "Nosotras Ciudadanas", presentan propuesta de ley del instituto Sonorense de la Mujer.
25 noviembre 2004	Primera reforma a la Ley 193 de Prevención y Atención a la Violencia Intrafamiliar, que incluye la obligatoriedad de integrar a los programas educativos de nivel primaria el tema (iniciativa de un diputado infantil y retomado por el grupo parlamentario del PRI).
Diciembre 2005	El Congreso Local decreta el 2006 “Año contra la Violencia hacia las Mujeres”, a solicitud de Nosotras Ciudadanas desde el 2003.

FUENTE: Cuadro elaborado por Patricia Alonso Ramírez, archivo personal.

Las propuestas se socializan a través del internet para ser aprobada y se firman; se envía boletines de prensa y otorgan entrevistas. Javaloy, Espelt y Cornejo (2001) mencionan, “gracias a los medios, los movimientos sociales y las ONG’s consiguen que su mensaje llegue a millones de personas e influyen en la opinión pública.

3.6 Conclusiones

Estos dos grupos han aprendido de la experiencia de aprender y del compartir, también saben que no hay otra forma de ejercer la fuerza e incidir en las decisiones políticas si no se unen y forman redes, sin embargo, no existe una sistematización de la información que les permita contar con todas las herramientas necesarias para que sus propuestas permeen en la sociedad.

Nosotras Ciudadanas y Mujeres y Punto son dos grupos que han sabido, de una u otra forma hacer que sus propuestas sean tomadas en cuenta, aunque muy pocas de ellas se han convertido en iniciativas y después en leyes. ¿Por qué no sucede? ¿Dónde están los frenos y los obstáculos?, desde mi punto de vista, en la carencia de información útil, amigable y en la falta de un programa de educación – actualización que les permita gestionar sus intereses a través de canales efectivos que lleguen directamente al campo del poder. Quienes han aprendido con la experiencia estos procesos, son las que transmiten el conocimiento en el momento de la situación, no hay una preparación previa, anticipada.

Aún con esta situación, los grupos de mujeres influyen en las decisiones de gobierno y por lo tanto, en las políticas públicas, porque las dirigentes cuentan con los conocimientos para distribuir la información, pero es eso, sólo las que tienen los conocimientos.

En cuanto al manejo de la agenda pública, saben que su herramienta fundamental es el uso de los medios de comunicación para colocar en la mesa de discusión las propuestas que desean hacer visibles y posicionarlas en la mente de los ciudadanos o en su caso de quienes tienen en el poder.

El poder de convocatoria se centra en una sola persona y si bien es cierto, que la red de internet ha agilizado la comunicación entre las mujeres, son muy pocas, o las de siempre, quienes accionan las propuestas, las mujeres aún tienen miedo de exponerse.

Ante esto, se puede concluir que, efectivamente, aquellos grupos que establecen redes de relaciones con vínculos dentro del campo del poder y son capaces de posicionar temas en la agenda pública, son los grupos capaces de influir en las políticas públicas en Sonora.

Referencias

- Aguilar Villanueva, Luis F. (1992). *El estudio de las políticas públicas*, Ed. Porrúa, México.
- Bourdieu, Pierre (1995) *Respuestas por una Antropología Reflexiva*, Ed. Grijalbo, México.
- ____ (2000). “Algunas propiedades de los campos”, *Cuestiones de Sociología*, Ed. Istmo, España.
- ____ (2000). *Cuestiones de Sociología*. Ed. Istmo. España.
- ____ (2002). *La Distinción, criterio y bases sociales del gusto*. Ed. Taurus. México.
- Carbonell, Miguel Ángel (2005). *Análisis de la Reforma Electoral bajo perspectiva de género*, Conferencia Magistral, H. Congreso del Estado de Sonora, 57 Legislatura, Sociedad Sonorense de Historia, Hermosillo, Sonora, 3 de octubre.
- ____ (2005). *Los Derechos Fundamentales en México*, Ed. Porrúa, México.
- Cázés Menache, Daniel. (2005). *La perspectiva de género*, Ed. Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Craig Calhoun, Joseph Gerteis, James Moody, Steven Pfaff, y Indermohan Virk (2002). “Capítulo IV: The Sociological Theory of Pierre Bourdieu” en *Contemporary Sociological Theory*, Blackwell Publishing, USA.
- Dabas, Elina s/a, Redes Sociales: como construir la posibilidad de cambio.
- Giménez, Gilberto (1997). *La sociología de Pierre Bourdieu*, Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM, México.
- Javaloy, F., Espelt, E., & Cornejo, J. M. (2001). Internet y movimientos sociales: un enfoque psicosocial. *Anuario de Psicología*, 32(2), 31–37.
- Larrondo Ureta Ainara. (2005). La Red al servicio de las mujeres. Aproximación a la relación mujer y medios de comunicación en Internet. *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*, (11), 375 - 392.
- Lau, Ana (2005). “El Feminismo Mexicano: Balance y Perspectivas”, en Natalie Lebon y Elizabeth Maier (coord.), *De lo Privado a lo Público: 30 años de lucha ciudadana de las mujeres en América Latina*, Ed. Siglo XXI, México.
- Licha, Isabel (2001). *Las redes de políticas sociales: un desafío de la gerencia social*, Washington, DC.

- Maier, Elizabeth (2005). "Acomodando lo privado en lo público: experiencias y legados de décadas pasadas", en Natalie Lebon y Elizabeth Maier (coord.), *De lo Privado a lo Público: 30 años de lucha ciudadana de las mujeres en América Latina*, Ed. Siglo XXI, México.
- Martínez Escamilla, Víctor Hugo (1996). "Las Políticas Públicas desde la perspectiva de las redes sociales: un nuevo enfoque metodológico", *Políticas Públicas y Sociedad*, No. 7, Otoño.
- Meyen Wicky y Vargas Virginia (1997). *La autonomía como estrategia para el desarrollo desde múltiples intereses de las mujeres*, Centro de Servicios Municipales "Heriberto Jara" A.C. y Fundación Friedrich Ebert, México.
- Muñoz, Lourdes (2002). "La Red en Femenino: las feministas tejiendo redes por la igualdad", Intervención realizada en las *Jornadas Mujeres y Nuevas Tecnologías*, organizadas por la UNED-10 mayo.
http://www.mujeresenred.net/l_munoz-nuevas_tecnologias_y_politica.html.
 Fecha de consulta: 11 de septiembre DE 2005.
- Muscovici, Serge (1995). *Psicología social, Influencia y cambio de actitudes de individuos y grupos*, Ediciones Paidós, España.
- Proise Theodore, Miller Greg R. y Mills Jordan P. (1996). *Argument fields as arenas of discursive struggle*, Western Speech Communication Association Convention, Pasadena
- Ramos Escandón, Carmen (1992). "La nueva historia, el feminismo y la mujer", en *Género e Historia*, Ed. Instituto Mora, México.
- Sánchez Mejorada, Cristina (2005). "La sociedad civil entre lo público y lo privado: gestión y ciudadanía en el Distrito Federal", en *Sociología*, Número 22, Mayo–Agosto, UAM Azcapotzalco.
- Tahera, Aftab (2002). "Lobbying for transnational feminism: Feminist conversations make connections", *ProQuest Social Science Journal*, NWSA Journal, Summer 14, 2.
- Tarrés, María Luisa (2005). "Nuevos nudos y desafíos en las prácticas feministas: los institutos de mujeres en México", en *De lo Privado a lo Público: 30 años de lucha ciudadana de las mujeres en América Latina*, Ed. Siglo XXI, México.
- Tsebelis, George (2002). "Veto Players: How Political Institutions Work", Princeton University Press.
- Scott, Joan Wallach (1992). "El problema de la invisibilidad", en *Género e Historia*, Ed. Instituto Mora, México.
- Woods, Neal D. (2005). "Interest Group Influence on State Administrative Rule Making", *The Impact of Rule Review*, University of South Carolina, American Review of Public Administration, Vol. 35, No. 4, December.

Electrónicas

ACM y UNIFEM (2000). *Manual No. 12 Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en la gestión local*. Ed., Asociación Chilena de Municipalidades, Chile. En

<http://portal.onu.org.do/contenidos/archivos/Igualdad%20de%20genero%20Chile.pdf>. Fecha de consulta 20 de septiembre de 2007.

Börzel, Tanja A. (1997). “¿Qué tienen en especial las policy networks?, explorando el concepto y su utilidad para el estudio de la gobernanación europea”, en *European Integration Online Papers (EIOP)*, Vol. 1:

<http://eiop.or.at/eiop/texte/1997-016a.htm>. Fecha de consulta: 15 de septiembre de 2005.

Del Valle, Teresa (2002). *Asociacionismo y Redes de Mujeres, ¿espacio puente para el cambio?* En

http://www.bizkaia.net/ahaldum_nagusia/Berdintasunerako_Foroa/pdf/ca_teresavalle.pdf. Fecha de consulta 20 de septiembre de 2007.

Loustaunau Bautista, Ma. Margot (2005). *La perspectiva de género*.

www.ism.gob.mx/articulos/perspectiva_genero.htm Fecha de consulta: 9 de septiembre de 2005.

Leyes y documentos oficiales

Constitución Política del Estado de Sonora, actualizada con la Reforma efectuada el 12 de febrero de 2007.

Exposición de motivos de la Reforma 151 al Artículo 53 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Sonora. Fecha de consulta el 24 de noviembre de 2006.

INEGI (2006). *Las mujeres en Sonora*. Ed. INEGI, ISM, México.

Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres. <http://www.inmujeres.gob.mx/pprincipal/index.html> Fecha de consulta: 8 de septiembre de 2005.

Entrevistas

Alonso Patricia, Coordinadora de Nosotras Ciudadanas.

Rascón, Alba Luis, integrante de Nosotras Ciudadanas.

Vidales, Natalia, Coordinadora de Mujeres y Punto.

Macías, Yolanda, integrante de Mujeres y Punto.

Garza, Juanita, integrante de Mujeres y Punto.

CAPÍTULO IV

Sensibilidad de género en las páginas WEB de las universidades públicas andaluzas.

Román-Onsalo, Marisa
Facultad de Ciencias del Trabajo
Universidad de Sevilla, España
onsalo@us.es

Traverso-Cortés, Joaquín
Facultad de Turismo y Finanzas
Universidad de Sevilla, España
traverso@us.es

Jiménez-Rodrigo, M^a Luisa
Facultad de Ciencias del Trabajo
Universidad de Sevilla, España
mljimenez@us.es

4.1 Resumen

El estudio que presentamos responde a la preocupación por la incorporación de la perspectiva de género en internet, ya que no sólo constituye una de las principales plataformas de información y de comunicación, sino también un escenario central de (re)presentación (y transformación) de las relaciones sociales. La finalidad última de esta investigación es determinar si existe sexismo en el lenguaje utilizado por las universidades de la Comunidad Autónoma de Andalucía (España), convirtiéndose así en una oportunidad excepcional para ir neutralizándolo, haciéndole frente y reduciendo espacios de desigualdad.

Los objetivos perseguidos con esta investigación son: valorar la sensibilidad de género en el lenguaje y en la imagen que proyectan las universidades a nivel externo a través de sus páginas Webs; detectar sesgos androcéntricos así como el sexismo en el lenguaje escrito; identificar estereotipos y símbolos sexistas en las ilustraciones; y analizar la ambigüedad de los mensajes y poner de manifiesto la presencia o ausencia de las mujeres en el uso que se hace de la lengua.

Para alcanzar estos fines hemos diseñado una herramienta específica de evaluación que nos ha permitido detectar aquellos usos sexistas del lenguaje en sus aspectos textuales y no textuales en cada una de las Webs universitarias.

Como principales resultados, destacar, a pesar de los avances observados, la continuidad de expresiones androcéntricas y sexistas -tanto a nivel escrito como simbólico y visual- en el lenguaje de las páginas analizadas.

Palabras clave: lenguaje sexista, género, Web, universidad, imágenes sexistas.

4.2 Lenguaje no sexista y la perspectiva de género en las nuevas tecnologías

Desde la crítica feminista, se ha venido enfatizando la necesidad de cuestionar y denunciar los mecanismos androcéntricos y sexistas que contribuyen a la construcción de un lenguaje sesgado desde el punto de vista de género no sólo por su funcionalidad representativa de la realidad social sino también por su carácter conformador y transformador. El lenguaje es un modo de representación del mundo y de interpretación de la realidad y, por tanto, también contribuye a la transmisión y fortalecimiento, muchas veces de forma casi inconsciente, de los roles socialmente asignados a mujeres y a hombres y de estereotipos.

En el contexto de una sociedad patriarcal, el lenguaje reproduce las estructuras de pensamiento y de organización de la realidad sexistas y androcéntricas, situando a los hombres como único sujeto de acción y de referencia y a las mujeres como dependientes y subordinadas (Emakunde, 2000). Por esto, es preciso atender no sólo a la forma del lenguaje sino también a su contenido y a los significados que transmite, intentando identificar y desmontar las nociones estereotipadas acerca de los papeles de mujeres y hombres y de las relaciones entre los sexos. La lengua no puede entenderse como algo natural, estático e inmutable, a pesar del peso de la tradición y las instituciones. El lenguaje es una construcción social y sujeta a los cambios históricos, sociales y culturales, como bien han demostrado las investigaciones lingüísticas sobre la evolución terminológica de los diccionarios (Lledó Cunill, 2004). Por tanto, el lenguaje se transforma y puede transformarse.

En los diferentes manuales, guías, artículos o estudios realizados sobre el sexismo en el lenguaje, podemos encontrar una llamada a reflexionar sobre cómo

el sistema lingüístico que utilizamos contribuye a la discriminación sexual y a la necesidad de poder neutralizarlo y hacerle frente. Son numerosos los estudios y guías en los que se contemplan propuestas de uso con la finalidad de identificar las diferentes formas de sexismo y de aportar al lenguaje un uso no sexista e igualitario.

A través del uso sexista que hacemos del lenguaje estamos produciendo ocultamiento de las mujeres y desvalorización de lo femenino. La utilización que hacemos de la lengua puede ser considerada sexista, o androcéntrica, cuando lo masculino, por extensión opera como modelo universal de definición y conceptualización. De esta forma se invisibiliza al otro sexo, al femenino. Es entonces cuando la utilización jerárquica de un género sobre el otro, también implica un trato desigual y estereotipa relaciones e intereses.

La causa fundamental del sexismo lingüístico no se halla en la propia lengua y en sus normas, sino en el uso que se hace de ella. Evitar el sexismo lingüístico es una cuestión de voluntad. Voluntad de asumir que si las mujeres han visto reconocidos sus derechos, si ocupan espacios a los que antes no accedían y realizan funciones que antes les eran ajenas, estos cambios tendrán que reflejarse adecuadamente en un lenguaje que todavía hoy sigue discriminando a la mujer.

La utilización del lenguaje no sexista se presenta como una oportunidad excepcional para ir reduciendo espacios de desigualdad. La universidad pública, por su papel socializador y de transmisión del conocimiento y de referencia social, debe demostrar su implicación y liderazgo en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. De ahí que el lenguaje utilizado por la universidad deba ser cuidado, deba responder a criterios no sexistas y deba ser exponente de sensibilización.

Esta oportunidad es en la que encuadramos nuestra investigación aplicando la perspectiva de género al lenguaje y a las imágenes utilizadas en las páginas Web

de las universidades públicas andaluzas en busca de un uso inclusivo del lenguaje, no sexista, en el ámbito virtual. En caso de que existiese sexismo habrá que tomar conciencia y efectuar cambios tanto en los modos en que se escribe como en los contenidos de las ilustraciones, no dejando que los prejuicios ni la inercia actúen como principales barreras a tales cambios.

La llegada de internet ha permitido relacionar experiencias vitales y alejadas ofreciendo una posibilidad de conocimiento que nos ayuda a relativizar lo sentido como propio, cotidiano y normal. Internet no sólo constituye una de las principales plataformas de información y de comunicación, sino también un escenario central de (re)presentación (y transformación) de las relaciones sociales. Este cambio en la manera de relacionarnos y de entender el mundo que nos rodea no ha alcanzado a los bagajes culturales, cuyo peso e influencia permanecen inmutables de una manera u otra; es decir, se accede a la globalización, a la sociedad de la información y a las nuevas tecnologías de la información con modos y costumbres arraigados en las diferentes culturas. De este modo, las páginas Web se pueden diseñar con toda su carga socio-cultural de discriminación histórica en función del género y, por esta razón, no resulta extraño encontrar una Web que repite y perpetúa los estereotipos y mecanismos que sostienen la desigualdad (T-incluye.org, p. 6 y 7).

A la hora de analizar el texto Web desde la perspectiva de género hay que tener en cuenta una serie de características que lo hacen diferente de otros tipos de texto (T-incluye.org, p. 14). Entre otras características, señalar que la Web ha originado un cambio en la concepción del texto porque ha desafiado su carácter lineal ya que las posibilidades de organización de la información que ofrecen estos soportes tecnológicos son mucho más amplias que las existentes para soportes fijos como el papel, añadiéndose a los elementos textuales más tradicionales otros como imágenes fijas y en movimiento, audio, etc.

Las páginas Web se diseñan más para mostrar unos determinados elementos o productos que el público receptor recibirá rápidamente con un golpe de vista, que para generar un texto que sea leído por éste; lo cual da una mayor carga significativa a los contenidos visuales. Si a esto añadimos que internet aumenta de manera potencialmente infinita el número de personas que pueden tener acceso a un texto Web, el lenguaje utilizado y las imágenes incluidas en las Web se convierten en potentes emisores de la imagen inclusiva o sexista de la entidad que está representándose a través de su página.

Además hemos de tener en cuenta para el análisis el carácter interactivo y relacional, siendo importante el texto de una página Web por su capacidad para conducirnos a otros elementos que albergan más información que la mostrada inicialmente.

Otro de los aspectos relevantes a tener en cuenta es la actualización constante de los elementos que la conforman, de modo que si se accede a un sitio Web en momentos distintos de tiempo, el texto y las ilustraciones recogidas pueden haber cambiado.

4.3 Objetivos y metodología de la investigación.

Dentro del escenario descrito, los objetivos perseguidos con esta investigación son: valorar la sensibilidad de género en el lenguaje y en la imagen que proyectan las universidades a nivel externo a través de sus páginas Web; detectar sesgos androcéntricos así como el sexismo en el lenguaje escrito; identificar estereotipos y símbolos sexistas en las ilustraciones; y analizar la ambigüedad de los mensajes y poner de manifiesto la presencia o ausencia de las mujeres en el uso que se hace de la lengua.

La metodología empleada para ello se basa en el análisis documental de las páginas Web de las universidades públicas andaluzas. Dicho análisis lo hemos

enfocado desde un estudio crítico de género, buscando detectar las desigualdades entre los sexos que pueden manifestarse en los contenidos –tanto textuales como iconográficos– de las páginas Web. En este sentido, las webs no son consideradas tanto como fuente formal de información sino como un objeto social con su propia dinámica susceptible de ser analizado (Sáez, 1999). El corpus documental está constituido por las páginas Web de las diez universidades públicas ubicadas en territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía (España)⁷. La unidad central de análisis ha sido la página principal o *home* por su carácter central en la presentación de la institución y difusión de información general⁸. No obstante, hemos profundizado en la estructura del sitio Web cuando se ha requerido información más detallada sobre algunos aspectos concretos de análisis como la existencia y características de la unidad de igualdad o el tratamiento y distribución de los órganos de gobierno.

Para la evaluación del contenido sexista del contenido de las páginas Web hemos diseñado una herramienta específica de evaluación que nos ha permitido detectar aquellos usos sexistas del lenguaje en sus aspectos textuales y no textuales en cada una de las webs universitarias. También nos ha parecido interesante considerar si las páginas analizadas utilizan estrategias o fórmulas para corregir el lenguaje sexista y visibilizar estas buenas prácticas para dar un diagnóstico más equilibrado de la sensibilidad de género del lenguaje de las universidades en Internet. Esta herramienta está organizada en las siguientes secciones:

A. Manifestaciones del sexismo en el lenguaje escrito, donde se explora tanto la ocurrencia como la frecuencia de los siguientes sesgos: 1) uso del masculino como genérico; 2) aparición de un sexo sistemáticamente en primer lugar; 3) mención de los cargos de poder y responsabilidad en masculino; 4) uso de

⁷ Estas universidades son las siguientes: Almería, Cádiz, Córdoba, Granada, Huelva, Jaén, Málaga, Sevilla, Pablo de Olavide y la Universidad Internacional de Andalucía.

⁸ Prevemos en investigaciones futuras ampliar este análisis al conjunto del sitio web de las universidades y a los documentos incluidos.

términos no simétricos para referirse a mujeres y a hombres; 5) uso no simétrico en las fórmulas de tratamiento; 6) reproducción de estereotipos sexistas en la atribución de roles y responsabilidades; 7) reproducción de estereotipos sexistas en cuanto a la atribución de cualidades masculinas y femeninas; y 8) reproducción de estereotipos sexistas al situar a las mujeres en una relación de subordinación o dependencia o complemento respecto a los hombres.

B. Uso de fórmulas neutras para evitar el sexismo en los textos, que hemos resumido en las siguientes: 1) uso de palabras neutras o genéricos inclusivos; 2) omisión o sustitución del sujeto; 3) alternación del orden de prelación; 4) uso de perífrasis; 5) uso de construcciones metonímicas; 6) desdoblamientos y repeticiones en masculino y en femenino; 7) uso del género gramatical correspondiente a la persona de referencia.

C. Manifestaciones del sexismo en las imágenes, donde se explora tanto la ocurrencia como la frecuencia de los siguientes sesgos: 1) desproporción de mujeres y hombres en las imágenes; 2) aparición de hombres y mujeres en el mismo plano; 3) no desarrollan actividades del mismo nivel de importancia, responsabilidad o poder; 5) los hombres se configuran como los principales protagonistas de las imágenes de prestigio; 6) comentarios sexistas a pie de foto; 7) sobregeneralización (inclusión de lo femenino en lo masculino hasta el punto de invisibilizar a las mujeres); 8) sobreespecificación: se presentan como propias de un sexo (ya sea masculino o femenino) determinadas actitudes o intereses que son de ambos sexos; 9) se reproducen roles tradicionales del hombre y de la mujer; 10) las mujeres son representadas normalmente en espacios cerrados o en interiores; 11) acentuación de caracteres sexuales en la representación de mujeres y hombres.

D. Uso de fórmulas para evitar el sexismo en las imágenes, que se han concretado en las siguientes: 1) utilización de imágenes con una proporción equilibrada de hombres y mujeres; 2) utilización en la misma medida imágenes de

mujeres en puestos de responsabilidad y prestigio; 3) incorporación de las mujeres en grupos de trabajo; 4) representación de las mujeres en imágenes de liderazgo; 5) ruptura de estereotipos al mostrar a las mujeres en actividades y contextos tradicionalmente masculinizados y viceversa; 6) no resaltan rasgos físicos estereotipados.

Además, nos pareció relevante analizar dos aspectos relacionados con el grado de compromiso de las universidades con la igualdad de género: la presencia de una unidad de igualdad en la estructura Web y la distribución entre los sexos de los cargos de gobierno de la universidad. Por esto, la herramienta de análisis se complementó con los siguientes dos bloques:

E. Presencia de una unidad de igualdad o similar en la universidad. Además de registrar la presencia o no de una unidad de igualdad en la página Web de las universidades analizadas, nos interesaba también recoger algunos indicadores relacionados con la importancia concedida a este organismo y referentes a su grado de visibilidad y a los contenidos de su página específica.

F. Distribución por sexo de los cargos de gobierno. En este bloque se recoge información sobre el número de mujeres y de hombres que ocupan los cargos de gobierno relacionados con el rectorado, los vicerrectorados y la secretaría general.

El análisis de las páginas Web se llevó a cabo en 2009 y en dos etapas diferenciadas. En una primera, se hizo un estudio exploratorio de las páginas para testar la herramienta y obtener los primeros datos. En una segunda etapa, se replicó el análisis con el objetivo de actualizar los resultados. Existen pequeñas variaciones entre el primer análisis y el segundo como consecuencia del carácter dinámico de muchos elementos de las páginas Web. Para minimizar su incidencia, el análisis final se llevó a cabo simultáneamente en los mismos días en todas las páginas Web.

Tras recoger la información relativa a cada uno de los ítems, se construyó una base de datos en Excel que nos permitiera realizar los análisis estadísticos y representaciones gráficas. Posteriormente, se elaboraron dos índices de sexismo en los contenidos Web –uno referente al texto y otro referente a las imágenes⁹– para obtener una visión sintética del grado de sensibilidad al género de las páginas Web de las universidades analizadas. Así también, se construyó un índice específico de feminización de los cargos de gobierno universitario para medir el grado de presencia de mujeres por cada hombre.

4.4 Hacia un diagnóstico del uso sexista del lenguaje en las páginas Web de las universidades andaluzas

4.4.1 Manifestaciones sexistas en el texto

Tras aplicar la herramienta de detección de sesgos sexistas en el texto de las páginas Web analizadas, observamos que en todos los casos se utiliza, en mayor o menor grado, el masculino como genérico y en la mayoría de ellas también se recurre al masculino para hacer referencia a los cargos de poder (como ocurre con frecuencia en relación al rectorado). Y en unos pocos casos, se aprecia la aparición sistemática del término referido a los varones en primer lugar (ver gráfico 1).

⁹ Para estandarizar las puntuaciones, en el caso del contenido textual se estableció un valor máximo teórico de 20 puntos y en el caso de las imágenes, se tomó como valor de referencia en total de imágenes contenidas en la página Web.

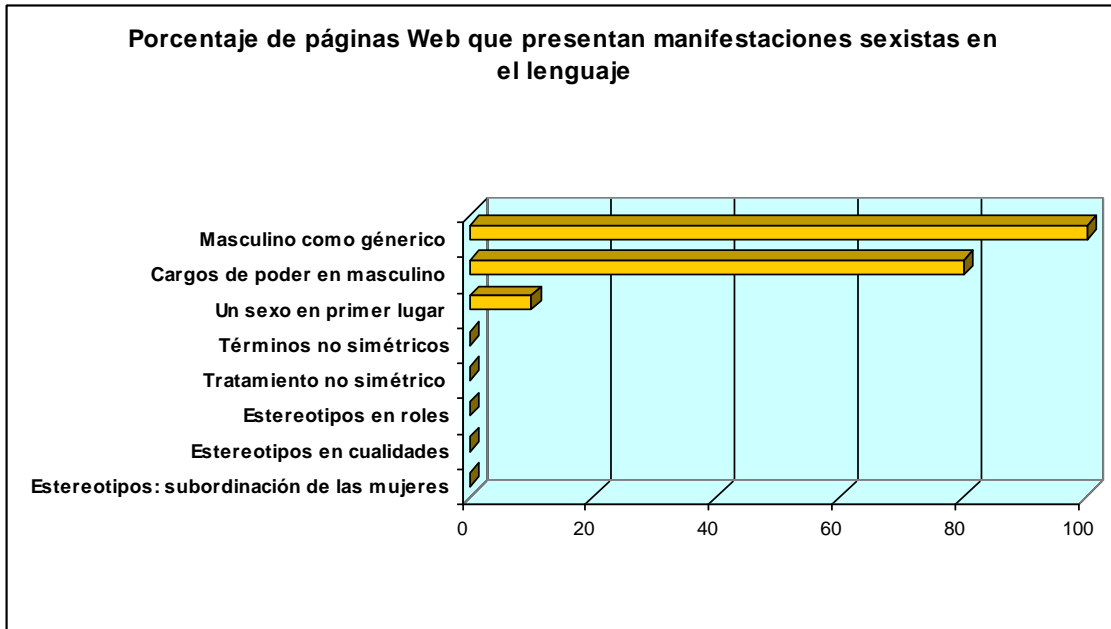


Gráfico n° 1: Porcentaje de páginas Web que presentan manifestaciones sexistas en el lenguaje.

Fuente: Elaboración propia.

El recurso del masculino como genérico es variable entre las universidades analizadas, mientras que las de Huelva y Cádiz muestran un mayor uso de esta práctica, la de Granada y la Internacional de Andalucía destacan por su cuidado en el uso de términos no sexistas.

Cabe reseñar que el uso del masculino como genérico se encuentra en dos tipos de textos que conviene diferenciar. En primer lugar, los textos dinámicos –como, por ejemplo, los textos que se van renovando y actualizando periódicamente en la sección de anuncios o noticias–, son los que muestran una mayor probabilidad de incluir masculinos con pretensión de alcance universal. Esto puede ser interpretado por la menor atención que pueden recibir estos contenidos desde la perspectiva del lenguaje no sexista y por la propia dinámica de creación y difusión de noticias. En cambio, los textos estáticos y elementos fijos de la estructura de la página Web (como por ejemplo, la denominación de las secciones dedicadas al alumnado, PDI, etc.) manifiestan un mayor cuidado en el uso de apelaciones a la comunidad universitaria no sexistas. Aún así, algunas páginas Web siguen

refiriéndose a ésta en términos de “alumnos” o “profesores”. El uso del masculino como genérico también se aprecia en las fórmulas de contacto (por ejemplo, “contacta con nosotros”).

Por último, señalar que del número de ítems identificados teóricamente *a priori*, muy pocos de ellos se han podido aplicar al texto de las páginas Web, ya que las *home*, por lo general, presentan escasos desarrollos discursivos.

4.4.2 Buenas prácticas en el texto

Respecto a las buenas prácticas, en texto, que realizan las universidades andaluzas para otorgar un trato de igualdad a las mujeres y hombres de la comunidad universitaria y de la sociedad en general debemos indicar que son pocas las utilizadas. Esta cuestión no debe extrañarnos ya que en las *home* de estas universidades el volumen de texto que aparece es escaso y el que está presente actúa fundamentalmente como enlace a otros espacios de la página Web.

Aún partiendo de estas premisas, si podemos realizar diversos comentarios a la luz de los datos obtenidos, lo cuales quedan reflejados en el gráfico nº 2.

En primer lugar destacar que son sólo cuatro las estrategias seguidas por nuestras universidades para evitar fórmulas sexistas en el lenguaje. De entre ellas la más popular, seguida por todas las universidades, es la utilización de palabras neutras y genéricas, como por ejemplo: profesorado, estudiantes, etc.

En segundo lugar, aunque a una distancia considerable de la estrategia anterior, solo utilizada en el 30% de las universidades, están las construcciones metonímicas, es decir construcciones con igual significado pero con distinta forma. Podemos destacar la utilización de expresiones como: la dirección; el vicerrectorado y la defensoría universitaria.

Para finalizar, las dos estrategias restantes usadas tienen un carácter más residual: “establecer el género gramatical adecuado a la persona de referencia” (dos universidades 20%) y “desdoblamiento en masculino y femenino” sólo en un centro, la Universidad de Granada.

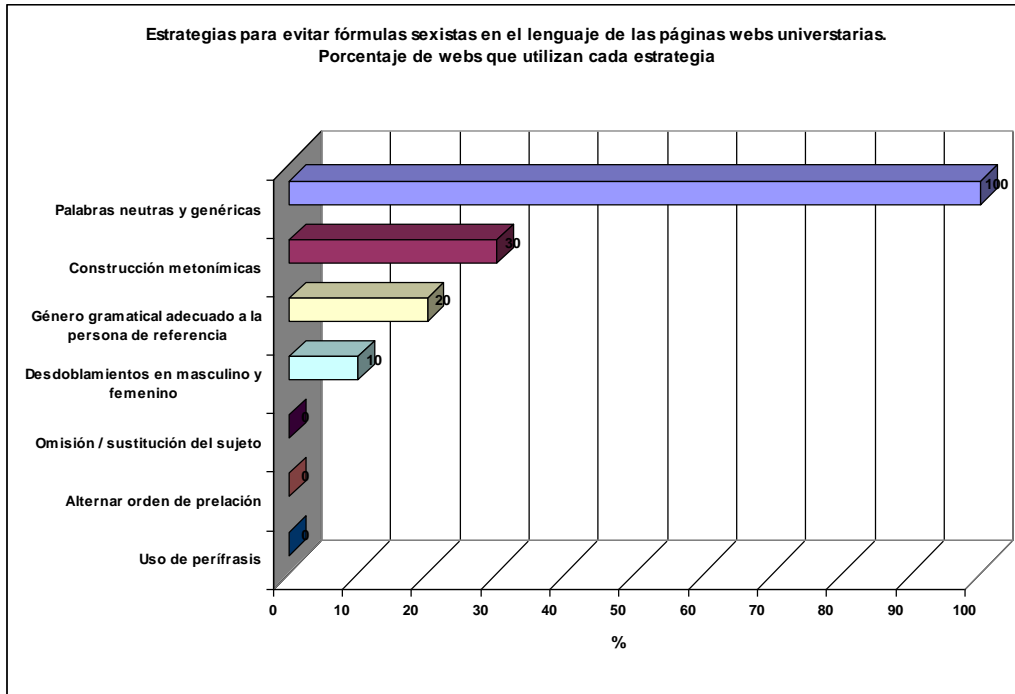


Gráfico nº 2: Estrategias para evitar fórmulas sexistas en el lenguaje de las páginas Webs universitaria. Porcentaje de Webs que utilizan cada estrategia.

Fuente: Elaboración propia.

Antes de finalizar este epígrafe queremos realizar un comentario sobre la profusión de utilización de estas técnicas por las universidades. En el gráfico nº 3 observamos que es la Universidad de Granada la que realiza una apuesta más decidida por la utilización de estas estrategias, ya que emplea las cuatro que han sido comentadas anteriormente. En sentido contrario son seis universidades las que solo utilizan una de las estrategias propuestas.

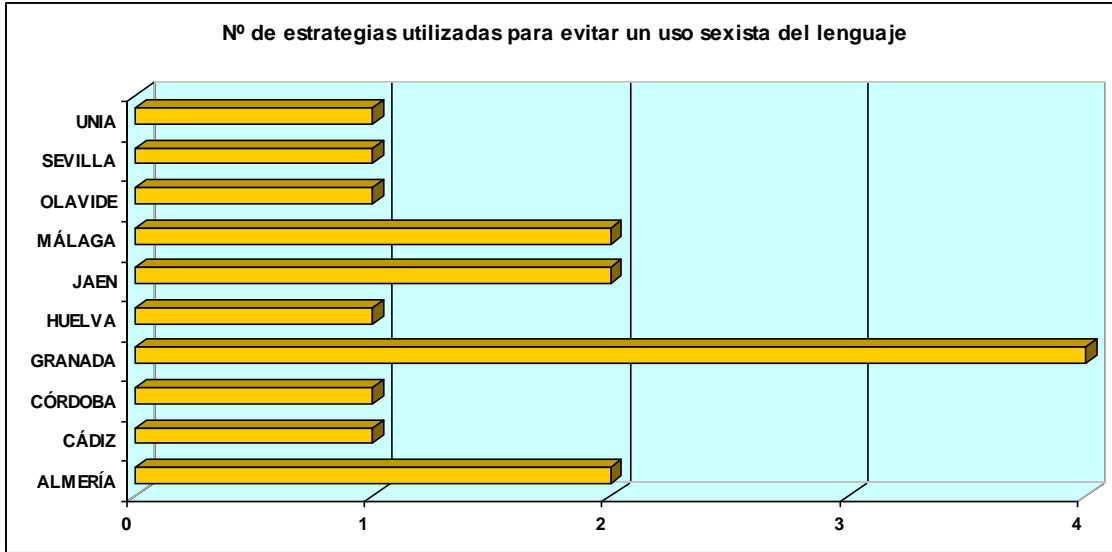


Gráfico nº 3: Número de estrategias utilizadas para evitar un uso sexista del lenguaje.
Fuente: Elaboración propia.

4.4.3. Manifestaciones sexistas en las imágenes

Antes de comentar las manifestaciones sexistas en las imágenes, es preciso señalar que varias páginas de universidades contienen en gran parte imágenes referidas a objetos inanimados (como edificios universitarios, paisajes de la ciudad o portadas de libros) por lo que el análisis se centró en aquellas imágenes protagonizadas por personas.

En comparación con el plano textual de las páginas Web, el gráfico manifiesta en mayor medida y diversidad prácticas sexistas, lo que indica un menor cuidado en la selección del contenido de los recursos gráficos y sus implicaciones simbólicas en relación a la igualdad de género.

Las principales prácticas sexistas se refieren a la desproporción en la aparición de mujeres y hombres en las fotografías y otras representaciones visuales, lo que se aprecia en un 60% de los casos. En la mayoría de páginas web hay una hiperrepresentación de varones. Los hombres aparecen con mayor frecuencia en escenas de prestigio como congresos o jornadas y las mujeres en espacios

interiores o privados. Con menor frecuencia, mujeres y hombres son asociados a roles tradicionales; por aportar un botón de muestra, es el caso de imágenes donde el rol de docente o de empleador es representado por un hombre o la vinculación del personal administrativo con la figura de la mujer. En una minoría de casos, las mujeres aparecen en segundo plano o se produce una sobregeneralización o una sobrespecificación.

Ejemplos concretos de estas imágenes observadas son aquellas en las que se repite una escena de actividad docente donde sistemáticamente es un profesor el protagonista y no una profesora. También mencionar otras en las que se observa una presentación de un acto público, como pudiera ser un congreso, en el que aparecen en la mesa presidencial cinco personas, de las cuales cuatro son varones y tan sólo una es mujer.

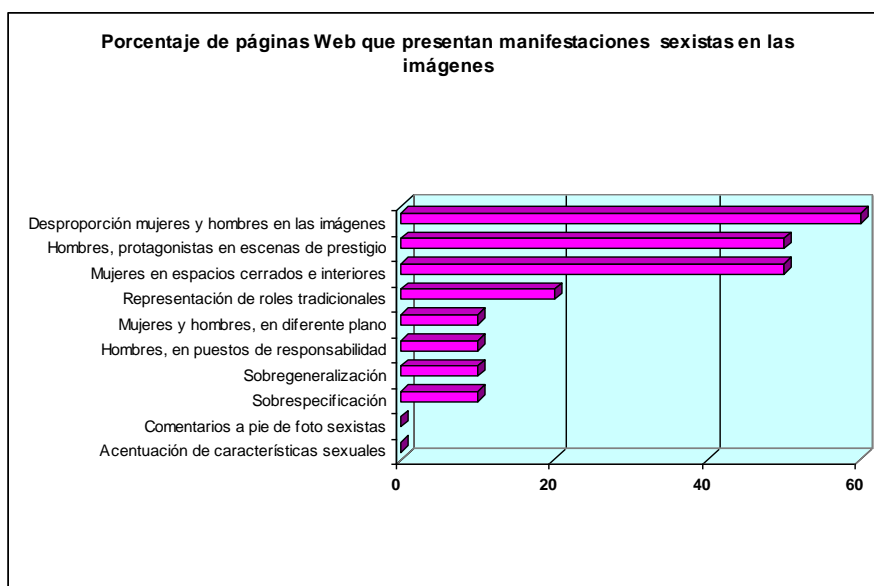


Gráfico nº 4: Porcentaje de páginas Web que presentan manifestaciones sexistas en las imágenes.
Fuente: Elaboración propia.

Las universidades que muestran un mayor grado de sexismo en sus imágenes son aquellas precisamente que soportan un elevado contenido visual referido a la representación de personas, como se observa en las de Sevilla y Málaga. Lógicamente, las páginas Web cuyas imágenes están construidas en base a elementos arquitectónicos o paisajísticos, como ocurre con las de la Universidad

de Granada o Almería, tienen pocas probabilidades de presentar elementos sexistas. Pero su neutralidad no implica una mayor sensibilidad de género, ya que al no reflejar a las mujeres como agentes universitarios contribuye a su invisibilización y al mantenimiento implícito de estereotipos de género.

4.4.4 Buenas prácticas en las imágenes

Respecto a la utilización de estrategias en los recursos gráficos para evitar fórmulas sexistas debemos indicar que las seis propuestas han sido utilizadas por las universidades analizadas.

Comenzaremos apuntando que el recurso gráfico más destacado (en el 70% de los casos) ha sido la utilización de un equilibrio entre mujeres y hombres en la imagen. Es decir no focalizar el peso de la imagen hacia ningún sexo.

Otro valor altamente destacable (60% de los casos) es la no utilización de rasgos estereotipados. En este sentido la apuesta de las universidades es ofrecer una imagen “limpia” de las mujeres y hombres sin acudir al recurso fácil, empleado de forma sistemática por el mundo de la publicidad, de resaltar ciertos aspectos físicos de ambos sexos.

Para finalizar no queremos dejar de destacar como, en las imágenes analizadas, se aprecia, de forma también importante, la igualdad en el plano laboral. En este caso se observa mujeres y hombres desarrollando trabajos de forma conjunta, y a tanto mujeres como hombres protagonizando escenas de liderazgo.

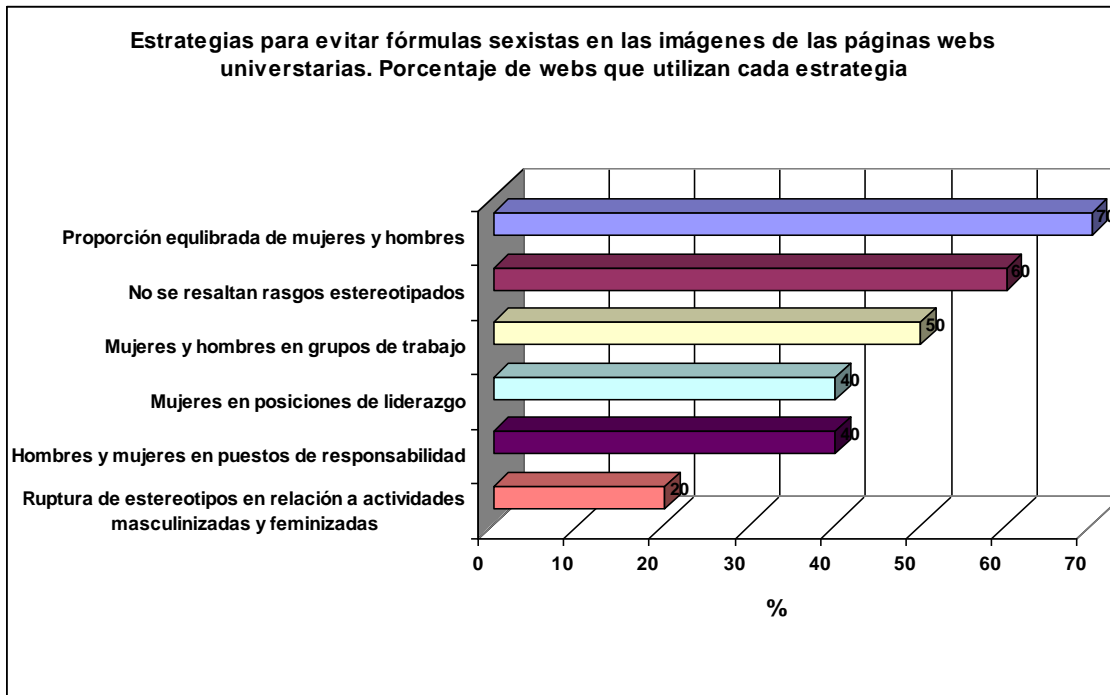


Gráfico nº 5: Estrategias para evitar fórmulas sexistas en las imágenes de las páginas Webs universitarias. Porcentaje de Webs que utilizan cada estrategia.

Fuente: Elaboración propia.

De otro lado, y tal como comentamos en el apartado de buenas prácticas en el lenguaje, queremos analizar cómo ha sido la utilización de estas técnicas por parte de las diferentes universidades andaluzas, en el gráfico nº 6 se presentan con detalle todos los datos.

Es la Universidad de Cádiz la que realiza un esfuerzo mayor en la utilización de estas estrategias, ya que recurre a las seis descritas. También mantienen una actitud muy proactiva en este sentido las Universidad de Sevilla y la UNIA con el empleo de cinco de las seis estrategias propuestas.

En sentido inverso cabe destacar la no utilización de estas estrategias por parte de las universidades de Jaén, Granada y Almería. La justificación gráfica de esta acción debemos ubicarla en que estos centros han decidido utilizar, básicamente, imágenes de elementos arquitectónicos.

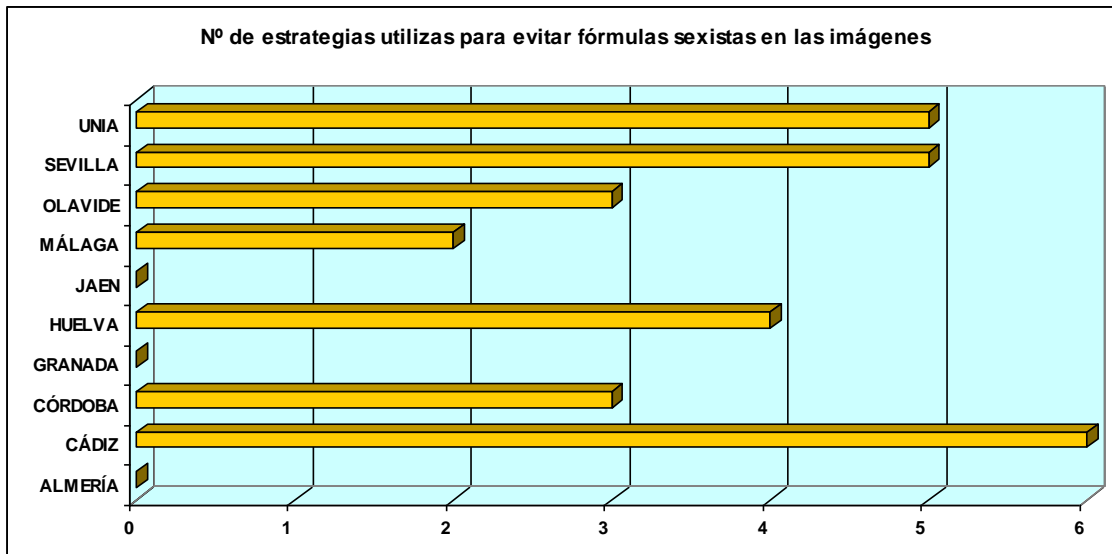


Gráfico nº 6: Número de estrategias utilizadas para evitar un uso sexista de las imágenes.

Fuente: Elaboración propia.

4.4.5 Valoración conjunta del grado de sexismo en el lenguaje de las páginas Web

Para evaluar de forma conjunta y comparable las manifestaciones del sexismo en el lenguaje de las páginas Web de las universidades andaluzas, hemos elaborado dos índices sintéticos para medir el grado de sexismo observado tanto en el plano textual como en el plano visual.

Como hemos apuntado anteriormente, el dato más significativo es el predominio del sexismo a nivel visual sobre el textual. Esto da lugar a casos paradójicos que puntúan muy bajo en el uso sexista del lenguaje y muy alto en las imágenes. En el gráfico nº 7, mostramos las puntuaciones concretas de cada universidad.

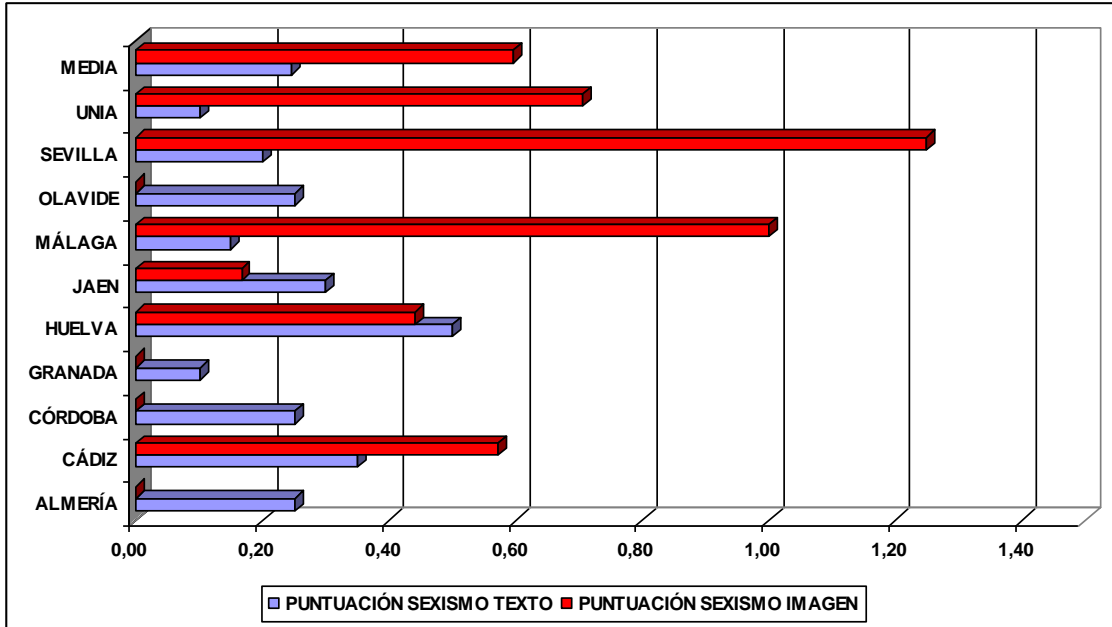


Gráfico nº 7: Valoración conjunta del grado de sexismo en el lenguaje escrito y visual.
Fuente: Elaboración propia.

Relacionando las puntuaciones en ambos planos, podemos distinguir cuatro grupos de universidades. Por una parte, encontramos páginas Web donde el sexismo se aprecia de forma importante tanto a nivel textual como gráfico, como es el caso de las universidades de Huelva y Cádiz, y en menor medida, la de Jaén. Un segundo grupo, está integrado por las universidades de Sevilla, Málaga y la Internacional de Andalucía, cuyas páginas Web presentan un grado muy bajo de sexismo en el lenguaje escrito, pero muy elevado en sus imágenes. En tercer lugar, las universidades de Almería, Córdoba y Pablo de Olavide presentan un grado muy bajo de sexismo en sus imágenes, pero sus textos si manifiestan ciertas prácticas sexistas. Y por último, recogemos un sólo caso, el de la Universidad de Granada, que se distingue por reflejar un nivel muy bajo –inexistente en el caso de las imágenes – de sexismo en su página Web.

		IMÁGENES	
		-	+
TEXTO	-	Granada	Sevilla Málaga UNIA
	+	Almería P. Olavide Córdoba	Huelva Cádiz Jaén

Gráfico nº 8: Clasificación de las páginas web de las universidades andaluzas en función de su puntuación en la escala de sexismo.

Fuente: Elaboración propia.

4.5. Unidad de Igualdad

Respecto a la presencia de una unidad de igualdad en la Universidad hemos de indicar que son las universidades de Almería, Córdoba, Jaén y Unía las que carecen de la misma, es decir, en el 40% de la universidades andaluzas no existe una unidad de igualdad.

Por otra parte, para las universidades que si tienen dicha unidad, debemos hacer las siguientes observaciones:

- Ninguna dispone de un enlace directo a la unidad de igualdad en la *home* de su página Web, lo cual puede sugerir la idea de que aún no constituye un asunto prioritario para la dirección de nuestras universidades
- Solo en la mitad de las universidades con unidad de igualdad, ésta tiene una actividad que va más allá de “datos generales” y un directorio, es decir solo en tres (Cádiz, Huelva y Sevilla), de las diez universidades andaluzas, la unidad de igualdad tiene una actividad *virtual real*.
- En último lugar debemos indicar que el número de “clic” que se deben dar desde la *home* hasta el sitio Web de la Unidad de Igualdad resulta elevado. Tenemos un valor medio de 3,83; siendo la Universidad Pablo de Olvide la

que obliga a “clickear” un mayor número de veces “6”. Comentar también que en determinadas páginas hemos tenido que utilizar el buscador de la propia Web para encontrar la Unidad de Igualdad pues desde la *home* nos ha resultado imposible “intuir” el camino hasta ella, e incluso hemos recurrido a buscar en Google la Unidad de Igualdad para localizarla.

4.6 Cargos

Analizando la ocupación de puestos de responsabilidad en las universidades andaluzas el primer factor a destacar es la no proporción entre mujeres y hombres en la ocupación del cargo de más alto rango universitario, es decir, el de rectora/rector. En este punto la proporción es absolutamente desequilibrada a favor del hombre. Tal y como podemos apreciar en la gráfica adjunta el porcentaje de mujeres rectoras es de tan sólo el 10% frente al 90% de hombres rectores. Esto nos arroja un valor del índice de feminización de un exiguo 0,11.

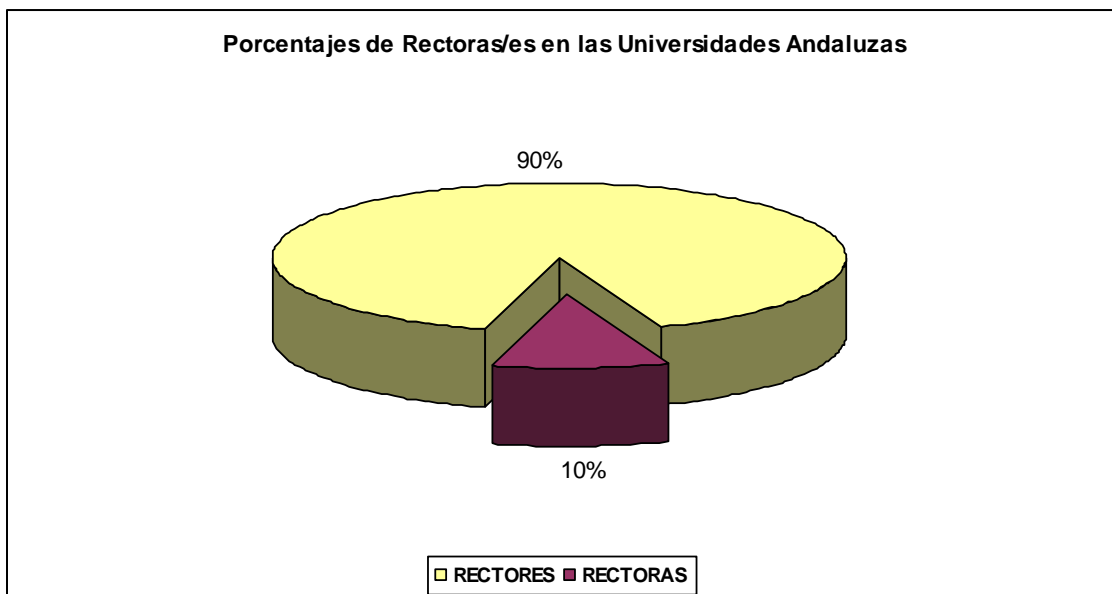


Gráfico nº 9: Porcentajes de rectoras/es en las Universidades Andaluzas.
Fuente: Elaboración propia.

Lo mismo sucede, en términos generales, en la ocupación de los vicerrectorados. De esta forma podemos observar que en cinco universidades andaluzas (Almería, Cádiz, Córdoba, Huelva y Pablo de Olavide) el índice de feminización en la ocupación de vicerrectorados no supera la barrera 0,50. Dicho de otra forma, son centros que están bastante alejados de la paridad en la ocupación para este nivel de puestos de responsabilidad. Sólo en las universidades de Granada, Jaén, Málaga y Sevilla el índice de feminización tiene un valor de “1” o superior, lo que implica que existe paridad entre hombres y mujeres en la ocupación de los vicerrectorados.

Caso especial es el de la Universidad Internacional de Andalucía (UNIA), para este centro el valor del índice es de “4”. Es el único centro donde existe una amplia mayoría de mujeres frente a hombres.

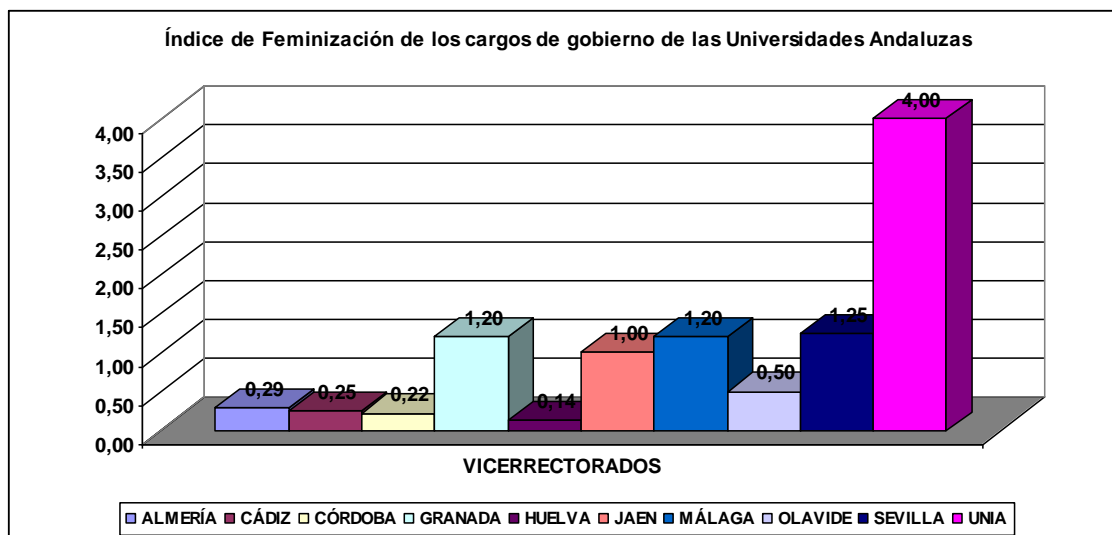


Gráfico nº 10: Índice de Feminización de los cargos de gobierno de las Universidades Andaluzas.
Fuente: Elaboración propia.

El último nivel de análisis lo ubicamos en el desempeño de la Secretaría General. Tal y como podemos observar en el gráfico nº X existe un relativo equilibrio en la ocupación de este puesto por mujeres (60%) y hombres (40%), lo que proporciona un índice de feminización de 1,5.

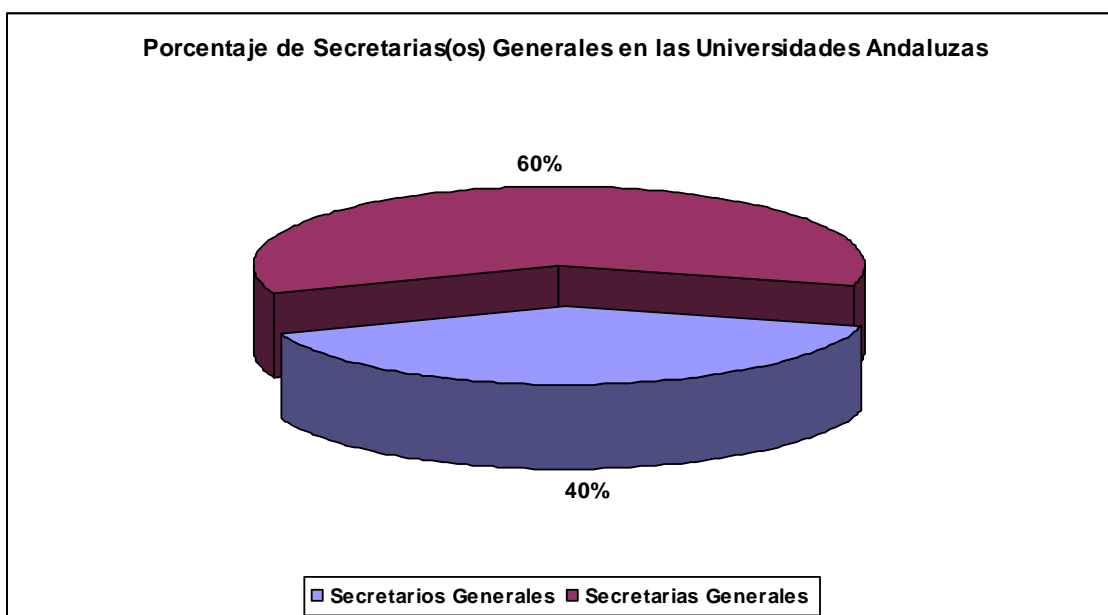


Gráfico nº 11: Porcentaje de Secretarías(os) Generales en las Universidades Andaluzas.
Fuente: Elaboración propia.

En un próximo trabajo analizaremos cuáles son los vicerrectorados ocupados por mujeres y hombres para comprobar si existiera una cierta correlación entre las áreas de responsabilidad y el sexo de la persona que gestiona. Otra acción sería ampliar el estudio a otros niveles de responsabilidad.

4.7 Conclusiones

- Se aprecia cierta sensibilización y cuidado en el lenguaje de las páginas Web en relación a sus elementos fijos. Ejemplo de ello es el esfuerzo en el lenguaje para evitar la masculinización utilizando la expresión “la defensoría universitaria” en vez de “defensor universitario”. Por el contrario, en los elementos dinámicos y cambiantes, es prevalente la aparición del masculino como genérico. Por lo que sería recomendable prestar mayor atención a este tipo de contenidos, sobre todo por la importancia en su difusión en la *home* de las universidades.

- En las Web en las que las universidades utilizan un carrusel de imágenes aumenta el índice de sexismo. Parece ser que se presta más atención a la estética de la imagen que a la simbología de la misma. Se hace necesario cuidar las imágenes que se seleccionan así como el sexismo que se puede transmitir a través de ellas, sobre todo porque los mensajes a pesar de ser más sutiles pueden tener mayor calado social.

- Sería recomendable aprovechar el poder de la imagen, para visibilizar a las mujeres en escenarios y puestos donde tradicionalmente ha estado excluida y también para romper y transformar estereotipos de género en torno a los roles de mujeres y hombres en la vida universitaria. No son pocas las imágenes en las que el hombre aparece en el centro asumiendo un papel de mayor relevancia.

- Las Web son dinámicas y cambiantes por lo que la percepción puede variar en función del momento de acceso, hecho que nos ha ocurrido al intentar “congelar” una imagen que fue analizada en un momento anterior en el tiempo.

- Se recomienda a las universidades hacer un esfuerzo por hacer visibles en la *home* a las Unidades de Igualdad. La existencia de una Unidad de Igualdad responde a una obligación legal y podría reflexionarse si cada universidad necesitaría interiorizar la importancia y necesidad de dicha unidad, lo cual facilitaría el hacerla más visible y cercana.

- Hemos comenzado la investigación analizando la *home* pues es el primer contacto y la primera ventana abierta a toda persona que acceda a cualquier universidad en busca de información. No obstante, en el futuro pensamos aplicar la herramienta a la globalidad de la Web, analizando diferentes ventanas así como documentos de trabajo como pudieran ser los planes estratégicos, los reglamentos, etc., pues en ellos se podrá analizar el discurso en profundidad y nos revelará el índice de sexismo en el lenguaje escrito.

Referencias

- Ayuntamiento de Málaga (2002): Manual de lenguaje administrativo no sexista. Asociación de Estudios Históricos Sobre la Mujer (Universidad de Málaga) en colaboración con el Área de la Mujer (Ayuntamiento de Málaga).
- Ayuntamiento de Terrasa (2004): *Manual de comunicación no sexista*. Proyecto ROL.
- Ayuntamiento de Quart de Poblet. Por un uso no sexista de la lengua.
- Ayuntamiento de Sevilla. Guía de prácticas no discriminatorias para evitar un uso sexista del lenguaje. Publicación digital de la delegación de la mujer.
- Defensores Universitarios (2008): XI Encuentro Estatal de Defensores Universitarios. Igualdad efectiva hombre-mujer en el ámbito universitario.
- De la Peña, E. (2007): Lenguaje no sexista. Fórmulas para la igualdad. nº5. Mancomunidad de Municipios Valle del Guadiato.
- EMAKUNDE/ Instituto Vasco de la Mujer. 2000. El lenguaje, más que palabras. Propuestas para un uso no sexista del lenguaje.
- Instituto de la Mujer. Serie Lenguaje. Disponibles en: www.mtas.es/mujer
- Instituto Asturiano de la Mujer (2003): ¿Qué es ... El lenguaje sexista? Materiales didácticos para la coeducación. Construyendo contigo la igualdad.
- Instituto Canario de la Mujer (2008): Orientaciones sobre uso no sexista del lenguaje administrativo. Consejería de Empleo y Asuntos Sociales. Gobierno de Canarias.
- Instituto de la Mujer de Navarra. Coeducamos. Sensibilización y formación del profesorado. Uso no sexista del lenguaje.
- Lledó Cunill, Eulalia (coord.) (2004): *De mujeres y diccionarios. Evolución de lo femenino en la 22.a edición del DRAE*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Martínez, C. Lusa, A. Calvet, M.D. Gallego, I. Pons, O. y Tura, M. (2006): Diagnóstico de la igualdad de oportunidades en la Universitat Politècnica de Catalunya. VI Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género. Zaragoza.

- Sáez, Emilio (1999): La sociología en Internet o Internet para la sociología.
Empiria, 2: 217-241.
- Sau, Victoria (2001): Diccionario Ideológico Feminista, Volumen II. Barcelona:
Icaria. Págs. 158 y 159.
- Secretaría de la Mujer de CCOO-Andalucía (2008): Guía de Lenguaje no Sexista
para una negociación colectiva no discriminatoria.
- T-incluye.org. Estudio sobre Lenguaje y Contenido sexista en la Web. Proyecto
Web con Género. Proyecto de Fundación CTIC.
- UNESCO. Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje.

CAPÍTULO V

Jóvenes universitarias y los espacios de la violencia.

Ana Berónica Palacios Gámaz
Mayra Rafaela Sánchez Moreno

5.1 Resumen

Este artículo está constituido por resultados parciales de una investigación más amplia, cuyo objetivo consiste en identificar y caracterizar los diversos tipos de violencia que han experimentado las jóvenes universitarias del estado de Chiapas en sus diferentes ámbitos de vida como el familiar, comunitario, en sus relaciones de noviazgo o pareja, y en la institución escolar, que permita caracterizar las relaciones de género que configuran parte de la cultura de la sociedad en la que se sitúan. Estudio de caso las universitarias de San Cristóbal de Las Casas. Para la realización de la investigación se utilizó una metodología cuantitativa y se delimitó una muestra probabilística estratificada de jóvenes universitarias de instituciones públicas de la ciudad de San Cristóbal de Las Casas, Chiapas; la muestra de participantes fue de 324 estudiantes de licenciatura de instituciones públicas de nivel superior, a quienes se aplicó un cuestionario. La discriminación y violencia de género se hace presente en todos los espacios de vida de las universitarias: su familia, en su lugar de origen y de residencia actual, en la institución de educación superior y en sus relaciones de noviazgo o pareja, donde destacan los profesores, los padres y el novio o pareja como los sujetos que más violentan a las jóvenes universitarias, asimismo se expresa la diversidad de formas de agresión que sufren las universitarias y que demandan modelos de intervención integrales que eliminen la violencia de género en este grupo social.

Palabras claves: universitarias, género y violencia.

5.2 Introducción

En la actualidad, la sociedad enfrenta diversas formas de violencia, especialmente la sufrida por las mujeres, cuya vulnerabilidad, discriminación, opresión y sumisión por parte de los hombres y de las propias instituciones, constituye la violencia de género, que se conforma como un fenómeno sociocultural complejo, multidimensional y multicausal, generado principalmente en el aprendizaje de un proceso de socialización basado en la diferencia de género, que produce representaciones que orientan prácticas atravesadas por relaciones de poder y

reproducen la “violencia de modelos socioculturales jerárquicos de poder que se aprenden se transmiten y se internalizan” (García, Moreno y Silva, 2003, p.69) y que conforman la vida cotidiana condicionada por el género, la cual se halla sujeta a la violencia.

La situación de violencia de género sufrida por las mujeres, en las últimas décadas se ha reconocido como un problema social y de salud pública, como un delito. Es tan grave, ya que se considera una causa relevante de discapacidad y muerte entre mujeres en edad reproductiva. La violencia de género las lleva a padecer estrés crónico, hipertensión, diabetes, asma y obesidad, dolores de cabeza crónicos, trastornos sexuales, depresiones, fobias y miedos prolongados, hasta la muerte o el feminicidio, la forma más extrema de violencia de género (Ávila, 2007).

La violencia de género es un fenómeno de grave relevancia donde se halla implicada la democracia y los derechos fundamentales de los ciudadanos, como el derecho al respeto a la vida, a la libertad, a la seguridad física, emocional, material; el derecho a la justicia y a vivir una vida libre de violencia.

La problemática de violencia de género es de tal magnitud y de tan graves consecuencias, por el nivel y complejidad de afectaciones que provoca a las mujeres de manera directa y de manera indirecta al resto de la sociedad, que se requieren investigaciones que profundicen el conocimiento sobre las particulares formas en que se practica esta violencia y se amplíen los estudios a los diversos contextos donde se expresan estas prácticas como es el espacio de las instituciones de educación superior, que permitan incidir en la eliminación de las relaciones asimétricas de poder entre mujeres y hombres, las cuales determinan la condición de subordinación y vulnerabilidad de las mujeres.

5.3 Sociedad, género y violencia

Las sociedades contemporáneas hoy día enfrentan múltiples y complejos problemas, donde se insertan las relaciones de género desiguales, injustas e incluso violentas. Lagarde (1996) considera que en la actualidad es muy común encontrarse con la violencia y con la sumisión de las mujeres ante los hombres y las propias instituciones, lo que afecta la calidad de vida de las mujeres de diferentes formas y aspectos. En este sentido, las mujeres generalmente expresan menos posibilidades de desarrollo y las peores condiciones de vida, a diferencia de los hombres con los que conviven, como pueden ser los hombres de su pueblo, comunidad o de su familia, inclusive de su pareja, lo que ha dado lugar al establecimiento de relaciones entre hombres y mujeres caracterizadas por la falta de equidad, la opresión, el conflicto, etc.

En diferentes épocas y hasta hoy día, las mujeres han sido sujetas a experiencias y amenazas de violencia sin distinción de posición económica, etnia, edad o cultura, “en el hogar y en la comunidad, en la guerra y en tiempo de paz, a las mujeres se les golpea, se les viola, se les mutila y se les mata impunemente” (Ávila, 2007, p.178). A esta violencia sufrida por las mujeres se le conoce como violencia de género y de acuerdo a la Organización de las Naciones Unidas, ésta se concibe como un conjunto de agresiones que se ejercen contra las mujeres por ser mujeres, las cuales tienen o pueden tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, y también se considera como violencia de género las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada (Vázquez y Castro, 2008).

La discriminación hacia las mujeres puede darse de manera individual y colectiva, de manera consciente o inconsciente, pues ésta se halla estrechamente interrelacionada en costumbres y tradiciones de una cultura sexista, la cual se expresa según Lamas (1996) en:

...”ataques directos a sus intereses o a ellas mismas y en ataques indirectos, provocados por el funcionamiento del sistema social o por la aplicación de medidas, de apariencia neutral que repercuten especialmente en ellas debido a que se encuentran en peores condiciones para soportar sus efectos, o porque reúnen las condiciones para que se centren en ellas los efectos perjudiciales de cierta actividad (p. 243)”.

En el caso de las mujeres de Latinoamérica, más de la mitad, en algún momento de sus vidas, ha sufrido agresiones en sus hogares, más de una tercera parte de ellas fue víctima de abusos sexuales entre los 16 y 49 años de edad y aproximadamente la mitad de ellas fueron amenazadas e insultadas y les destruyeron objetos personales (Ávila, 2007).

Respecto a México, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) realizada en el 2011, señala que aproximadamente la mitad, 46.1%, de las mujeres de 15 años y más, sufrieron agresión de pareja a lo largo de su actual o última relación conyugal; asimismo, 42.4% de estas mujeres declaró haber sufrido violencia emocional; casi una cuarta parte de las mujeres, 24.5%, recibió agresión de su pareja para controlar sus ingresos y el flujo de los recursos económicos del hogar y cuestionamientos sobre la manera en que se gastan tales recursos. El 13.5% de estas mujeres sufrió violencia física que les causó daños permanentes o temporales, y 7.3% fue víctima de violencia sexual ya sea intimidación o dominación para tener relaciones sexuales sin su consentimiento.

A esta situación grave de violencia ejercida por las parejas de las mujeres de México, Amnistía Internacional (Vergara, 2013) declaró que cada año en el país más de 14 mil mujeres son víctimas de violación, cifra que podría representar sólo el 20% de los casos reales, ya que el 80% de los casos no son denunciados, y

siguiendo esta estimación entonces la cifra probable de mujeres violadas en México sería de 56 mil al año, lo que se podría traducir a 153 cada día y 6.3 cada hora.

Otro tipo de violencia de género sufrida por las mujeres a nivel nacional, es la violencia laboral, que de acuerdo a la ENDIREH, el 20.6% de las mujeres de 15 años y más señaló haber sufrido discriminación en el ámbito laboral como menor remuneración por el trabajo realizado en comparación con los hombres, menores prestaciones, menores oportunidades de ascenso, disminución del salario, despido o no la contrataron por su relación conyugal y les solicitaron prueba de embarazo.

De acuerdo con información de la ENDIRENH (citado por Inmujeres, 2006), las consecuencias de la violencia son tan destructivas que alrededor del 15% de las mujeres que sufrieron algún tipo de violencia durante los 12 meses previos a la encuesta recibieron atención médica, y el porcentaje se duplicó entre las víctimas de violencia sexual, donde 29% recibieron atención médica, esto es alarmante porque este tipo de violencia es un factor importante para despertar el pensamiento suicida de las víctimas ya que una de cada tres de ellas ha considerado quitarse la vida, esta idea también está presente cerca del 13% de las mujeres que han sufrido algún tipo de violencia y en 14.6, 16.3 y 10.8% de quienes han padecido violencia, emocional, económica y física.

Dentro de la gravedad que refiere la violencia de género, se aúna la impunidad con que se realizan estos actos, la indiferencia o debilidad del Estado para garantizar seguridad y justicia a las mujeres, así como de generar un cambio estructural y cultural que logre erradicar las desigualdades y falta de equidad en las relaciones de género. De ahí que estos aspectos se consideren como dentro de los grandes retos a atender, y no obstante los avances a nivel internacional en el plano de legislación social a favor del logro de relaciones de género equitativas y justas, y del fortalecimiento de organizaciones en su constante lucha en contra

de la violencia que se ejerce hacia las mujeres, aún no se ha podido encontrar una solución o una forma de controlar de manera efectiva y total a esta situación que mantiene a las mujeres en diferentes niveles de sumisión, vulnerabilidad y desigualdad (Lagarde, 1996), sujetas a una convivencia muchas veces violenta, donde son agredidas tanto física, como psicológica, económica, patrimonial y sexualmente.

Lamas (1996) al plantear las implicaciones que trae aparejada la diferencia sexual, entre ellas la desigualdad social, considera que los gobiernos tanto federales, estatales como municipales crean políticas públicas que retoman aspectos culturales, económicos y sociopolíticos que contribuyen a la discriminación femenina, todos estos aspectos no son naturales sino creados a partir de las ideas y los tabús o mitos socialmente contruidos que están estrechamente relacionados con el género. No es suficiente la declaración de la igualdad de trato, cuando la realidad está expresando la inexistencia de la igualdad de oportunidades. Retomando los planteamientos de Lamas, estamos de acuerdo en para lograr un desarrollo equitativo y democrático es necesaria erradicar los actos de discriminación contra cualquier grupo, principalmente el de las mujeres.

Si bien se han realizado estudios muy importantes sobre violencia de género en las relaciones de pareja o en el noviazgo, que en este caso señalan Vázquez y Castro (2008) es un tema escasamente estudiado, y se han abordado investigaciones en contextos como los hogares (ENDIREH 2011), la violencia de género en contextos universitarios o de instituciones de educación superior ha sido poco estudiada (Rivera-Rivera *et al*; Castro & Casique, 2006; citados por Vázquez y Castro, 2008. Gutiérrez, 2009, citada por Montesinos y Carrillo, 2011).

Las instituciones de educación superior constituyen un espacio social donde se reproducen las relaciones humanas y expresan también “casi todas las formas de agresión que vive la sociedad a la que se adscriben las universidades” (Montesinos y Carrillo, 2011, p. 50); entre éstas se encuentra la violencia de

género, lo cual genera una contradicción al considerar que la percepción generalizada sobre las universidades es que representan “el mejor emblema de la naturaleza humana: ciencia, progreso, ética y solidaridad” (p.49).

De esta manera, es de gran relevancia profundizar los estudios sobre la violencia de género de las jóvenes estudiantes de nivel superior, y en particular del estado de Chiapas, una de las entidades más pobres y marginadas de México, y la que expresa mayor desigualdad de género (según el Índice de Desarrollo relativo al Género elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, que mide el nivel de oportunidades de las mujeres y también las desigualdades en dimensiones de participación de las mujeres).

La situación de vulnerabilidad de las jóvenes universitarias del estado de Chiapas se expresa en los resultados de la investigación *Cultura política y perspectivas de futuro de jóvenes de Chiapas* (Palacios, 2013) , cuya realidad manifiesta las condiciones de desigualdad y violencia contra las mujeres, ya que son las jóvenes universitarias quienes manifiestan haber sufrido mayor discriminación con relación a los hombres, donde puede decirse que más de una tercera parte, 31%, de las universitarias son principalmente discriminadas por sus condiciones económicas de bajos recursos; aproximadamente una tercera parte, 26%, son discriminadas por su condición de género; casi una quinta parte, 18%, son discriminadas por sus referentes culturales juveniles; 16% por sus creencias religiosas; 15% por su pertenencia étnica y por ser joven, respectivamente.

De esta manera, el objetivo de la investigación realizada consistió en identificar y caracterizar los diversos tipos de violencia que han experimentado las jóvenes universitarias del estado de Chiapas en sus diferentes ámbitos de vida como el familiar, comunitario, en sus relaciones de noviazgo o pareja, y en la institución escolar, para caracterizar las relaciones de género que configuran parte de la cultura de la sociedad en la que se sitúan. Al respecto, se presentan resultados

parciales, considerando el estudio de caso las universitarias de San Cristóbal de Las Casas.

5.4 Método

Para la realización de la investigación se utilizó una metodología cuantitativa y se delimitó una muestra probabilística estratificada de jóvenes universitarias de instituciones públicas de las tres ciudades más importantes del estado de Chiapas y donde se concentra la mayor oferta de educación superior, éstas son: Tuxtla Gutiérrez, Tapachula y San Cristóbal de Las Casas. Para este artículo se considera sólo la investigación realizada en la ciudad de San Cristóbal de Las Casas, cuya muestra de participantes universitarias fue de 324 estudiantes de licenciatura de instituciones públicas de nivel superior (Universidad Autónoma de Chiapas y Universidad Intercultural de Chiapas). Se empleó la técnica de Encuesta y se aplicó un cuestionario conformado por preguntas cerradas, donde se consideran variables como datos generales de las universitarias, características de las relaciones y tipos de violencia que han sufrido las universitarias en tres espacios de su vida cotidiana: familiar, lugar de origen y de residencia actual, de la institución educativa y de su relación de noviazgo o pareja. La información obtenida fue procesada a través del programa SPSS Statistics 20.

5.5 Resultados preliminares

Datos generales y familiares

Respecto a la edad en que oscilan las universitarias encuestadas, la edad mínima es de 18 años y la máxima de 40 años.

El lugar de origen de las universitarias es diverso, principalmente de municipios del estado de Chiapas, pero también hay universitarias que provienen de otras entidades de México como: Oaxaca, estado de México, Jalisco, Veracruz, Tabasco y el Distrito Federal.

En cuanto a las lenguas que hablan las universitarias encuestadas, el 62% de ellas habla español, mientras que el 9% habla español y alguna lengua extranjera, 6.8% habla español y más de una lengua extranjera; en tanto que 20.7% de las universitarias habla español y alguna lengua indígena, y el 1.5% habla español, alguna lengua indígena y extranjera. Si consideramos como población indígena a aquella que habla alguna lengua étnica, podemos mencionar que aproximadamente poco más de una quinta parte de las universitarias, 22.2%, son indígenas.

Con relación a la afiliación religiosa de las universitarias encuestadas en San Cristóbal de Las Casas, la mayoría de ellas, 67%, declaró ser católica, 19.4% son protestantes, 5.9% no profesan ninguna religión y 7.7% no respondió.

La mayoría de las universitarias encuestadas, 60.2%, manifestó que actualmente vive con sus padres; 11.1% vive con sus hermanos, 7.4% con otros parientes, 5.2% viven con su pareja, 4.9% con sus amigos, 1.2% señaló que vive sola y 9.9% no respondió.

Condiciones económicas de las universitarias

Según información proporcionada por las universitarias, la mayoría de ellas, equivalente al 84%, declaró que no desempeña ningún trabajo remunerado o tiene algún empleo; en tanto que sólo el 16% señaló que trabaja.

Respecto a los medios por los cuales sobreviven, el 80.9 % de las universitarias manifestó que con los recursos que les proporcionan su padres, el 14.5% de las jóvenes sobrevive con las becas escolares, 13% sobrevive con los ingresos que obtienen por su trabajo, 3.4% de las universitarias son mantenidas por su pareja, 2.5% sobrevive con los recursos que sus parientes les brindan, el 3.1% no respondió.

Relaciones de género vividas en diferentes espacios

Características de las relaciones familiares

Referente a las características de las relaciones familiares de las universitarias encuestadas, la mayoría de ellas, 87.7%, considera que mantienen una buena relación con su familia. No obstante, al responder a preguntas específicas de violencia intrafamiliar, una quinta parte de las universitarias señaló que viven algún tipo de violencia al interior de sus familias; al respecto, 9% de las jóvenes señaló que la relación con su familia es de indiferencia; 0.6% declaró que tiene una relación de rechazo con su familia; 2.2% expresó que la relación con su familia es de abandono; 6.5% de las universitarias mencionó que en la relación con su familia hay violencia verbal; 1.5% señaló que en la relación con su familia hay violencia física y 0.3% expresan que hay falta de comunicación en su familia.

Con relación a la violencia sufrida por las universitarias en el entorno familiar, cabe destacar que 44.1% de ellas declaró haber recibido algún tipo de maltrato por un familiar, mientras que 53% señaló que no ha sufrido ningún tipo de maltrato por su familia.

Respecto al familiar que ha infligido maltrato o violencia a las universitarias, 18.2% declaró que han recibido maltrato por parte de su padre; 12.7% por su madre, 11.1% por un hermano, 4.3% por una hermana, 3.1% por parte el tío, 2.5% por la abuela, 1.5% por el abuelo, 2.5% por la tía, 0.9% por primos, 0.3% por parte del cuñado y 0.3% de las universitaria ha sufrido violencia por parte de la madrastra.

Las diversas clases de violencia que las universitarias han sufrido por parte de sus familiares, se pueden señalar de la siguiente forma: 27.5% declaró que ha sido tratada con gritos por parte de un familiar; 17.9% ha recibido insultos, 11.4% ha sufrido burlas, 10.2% ha sufrido violencia física, 4.3% ha sufrido violencia económica, 3.4% ha sufrido discriminación por ser mujer, 2.2% ha sufrido de

exclusión, 1.9% ha sufrido acoso sexual por parte de un familiar y 0.3% ha sido violada por parte de un familiar.

Dentro de los motivos que las universitarias atribuyen el maltrato que han sufrido por parte de familiares, 18.5% considera que han sido agredidas por su forma de pensar y actuar, 12.3% de universitarias no sabe el motivo por el cual ha sido maltratada, 10.2% menciona que han sido agredidas por molestarlas, 9.6% cree que han sido maltratadas porque ellas lo provocaron, 5.6% porque no las comprenden, 3.1% considera que porque son más débiles, 2.8% menciona que las han maltratado por ser mujeres, 1.5% por sus características físicas, 0.6% por abuso de autoridad, 0.6% porque les tienen celos ya que el papá muestra interés y las apoya, 0.3 por problemas de adicción del familiar, 0.3 menciona que ha sido maltratada por otra situación diferente a las anteriormente mencionadas. Mientras que el 25.3% no respondió a este apartado.

En cuanto a las formas de resolver estos problemas, 29.6% de las jóvenes universitarias ha considerado mejorar la comunicación con sus familiares; 9.6% ha recibido apoyo psicológico para poder solucionar los problemas de violencia vivida con su familia; 0.6% ha buscado apoyo legal; 0.3% ha buscado apoyo de profesores y familiares y 0.6% ha buscado apoyo religioso para solucionar la violencia vivida. Asimismo, 21.9% de las universitarias mencionó que no ha requerido de ninguno de los apoyos anteriormente mencionados y 37.4% de las jóvenes no respondió a la pregunta.

Violencia vivida en su lugar de origen

Con relación a actos de violencia que las universitarias han sufrido en su lugar de origen, es relevante destacar que una quinta parte de las universitarias declaró haber sufrido algún tipo de violencia en su lugar de origen, en tanto que 77.5% manifestó que no ha recibido acto de agresión y 2.5% no respondió a la pregunta.

Respecto a los tipos de violencia que las universitarias han sufrido en su lugar de origen, 7.1% declaró que ha sufrido de exclusión, 5.9% ha sufrido acoso sexual, 5.6% ha sido discriminada por cuestiones de género, 4.6% ha sufrido violencia física, 1.2% ha sido discriminada por su condición económica, 0.6% ha sufrido violencia verbal, 0.3% de las universitarias declaró que fue violada en su lugar de origen, 0.6% señaló haber sufrido otro tipo de violencia pero no especificaron. Cabe mencionar que poco más de una tercera parte, 32.1%, de las universitarias declaró que no ha sufrido ningún tipo de violencia en su lugar de origen.

Violencia vivida en el lugar actual

El 13.3% de las universitarias manifestó que ha sufrido violencia en el lugar en que actualmente viven, San Cristóbal de Las Casas; en tanto que 79% expresó que no ha vivido ningún tipo de agresión y 7.7% de las universitarias no respondió a la pregunta.

Respecto a las diversas formas de violencia que las universitarias han sufrido en el lugar donde residen actualmente, 5.2% de ellas manifestó que ha sido excluida, 4.6% ha sufrido acoso sexual, 1.9% ha sido discriminada por género, 1.2% ha sido agredida físicamente, 1.2% ha sido discriminada por su condición económica, 0.9% ha sido discriminada por su pertenencia étnica, 0.6% ha sido tratada con burlas, gritos e insultos, respectivamente, en tanto que 0.3% de las universitarias ha sufrido de violación en el lugar donde ahora reside. 0.6% de las universitarias declaró que ha vivido otro tipo de agresiones diferentes a las mencionadas.

Características de relaciones de noviazgo o pareja

Con relación al estado civil en que se encuentran las universitarias, la mayoría de ellas, 92.6%, manifestó estar solteras, mientras que el 3.4% están casadas y en unión libre, respectivamente; 0.3% están separadas de sus parejas y 0.3% no respondió.

Respecto a cómo se caracteriza la relación de noviazgo o pareja que sostienen las universitarias, la mitad de ellas, 50.6%, mencionó que tienen una relación respetuosa. En tanto que de la otra mitad de las universitarias, 9.3% expresó que su relación de noviazgo o pareja se caracterizan por las discusiones, 7.1% manifestó que en su relación de pareja hay problemas por celos, 2.2% de las universitarias mencionó que su relación de pareja o noviazgo se caracteriza por la presencia de violencia física, golpes, empujones, apretones y pellizcos; 0.9% señaló que su relación de noviazgo o pareja se caracteriza por los insultos. Cabe mencionar que 15.4% de las universitarias mencionó que no tienen una relación de noviazgo o pareja en este momento y 14.5% no respondió.

En las relaciones de noviazgo o pareja de las jóvenes universitarias el 45.1% señaló que su pareja no las controla por amor; en tanto que 2.2 % afirmó que sus parejas ejercen un control sobre ellas por amor, 9% mencionó que esto sucede a veces, 0.9% afirma que su pareja siempre las controla por amor y el 11.7% señaló que su pareja nunca las ha controlado por amor, es importante mencionar que poco más de una tercera parte no quiso responder esta pregunta.

A pregunta expresa sobre cómo se sienten en su relación de pareja, poco más de una tercera parte de las universitarias, 37.7%, mencionó que se sienten respetadas por su novio o pareja, el 32.7% señaló que se siente apoyada; mientras que 6.8% expresó que se sienten presionadas y 0.9% se siente maltratada por su novio o pareja. 21.9% no respondió.

Respecto al trato específico que actualmente tienen las universitarias de sus novios o parejas, el 43.5% de las jóvenes mencionó que el trato que tiene su pareja hacia ellas es respetuoso, el 50% indicó que su pareja es cariñoso con ellas; en tanto que el 10.5% expresó que su pareja es celoso con ellas, el 2.5% señaló que su pareja es irritable y grosero con ellas, el 1.2 % manifestó que su

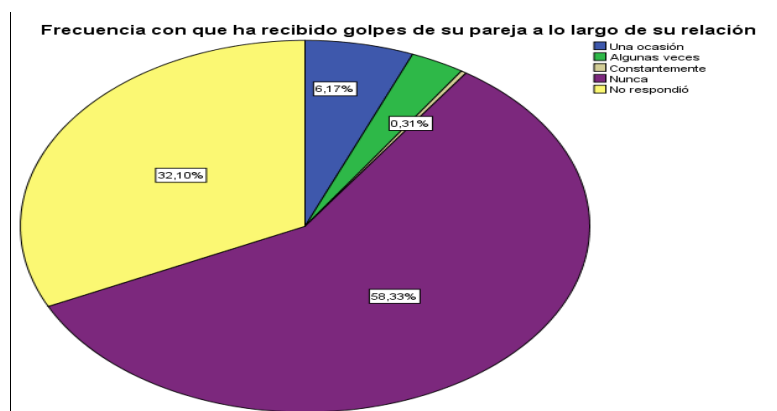
pareja tiene un trato agresivo hacia ella y el 3.4% menciona que su pareja es indiferente con ellas.

Con relación a las clases de agresión que las universitarias han sufrido por parte de sus novios o parejas, de acuerdo a la información proporcionada por las jóvenes encuestadas, 7.4% de las jóvenes es ignorada por su novio/pareja, el 6.8% ha recibido burlas, 7.1% ha recibido gritos, 0.3% ha sufrido discriminación étnica, 0.9% ha sufrido discriminación por ser mujer, 4.9% ha recibido insultos, 3.4% ha sufrido violencia física, 0.9% ha sufrido violencia económica, 0.6% ha sufrido violencia patrimonial y 0.3% ha vivido casos de infidelidad por parte de su novio/pareja. Es importante resaltar respecto a si las universitarias han sufrido violencia sexual por parte de su novio/pareja, una cuarta parte de ellas respondió negativamente, pero aproximadamente el 75% de las universitarias no respondió la pregunta.

Cabe mencionar que 24.7% de las jóvenes no ha sufrido maltrato por parte de su pareja mientras que el 42.7% no respondió a este apartado. De esta manera, de acuerdo a las preguntas más específicas que respondieron las universitarias, se puede señalar un dato más duro al inicialmente mencionado, que más de una tercera parte de las universitarias, 36.2%, ha sufrido algún tipo de violencia por parte de su pareja durante su relación de noviazgo, aunque existe una alta proporción de universitarias que no emitieron opinión alguna al respecto.

Respecto a la regularidad con que las universitarias han sufrido violencia física en sus relaciones de noviazgo o de pareja, la información obtenida expresa que 6.2% de las jóvenes universitarias ha recibido maltrato físico por parte de su novio o pareja en una ocasión; 3.3% más de una vez, 0.3% ha sufrido violencia física constantemente por parte de su pareja. Sobre este tema, poco más de una tercera parte de las universitarias encuestadas, 32.1% no respondió la pregunta, mientras que 58.3% señaló que nunca ha recibido golpes por parte de su novio o pareja. En

este sentido, aproximadamente 10% de las universitarias ha vivido relaciones de noviazgo o pareja donde en una o más ocasiones sufrió violencia física.



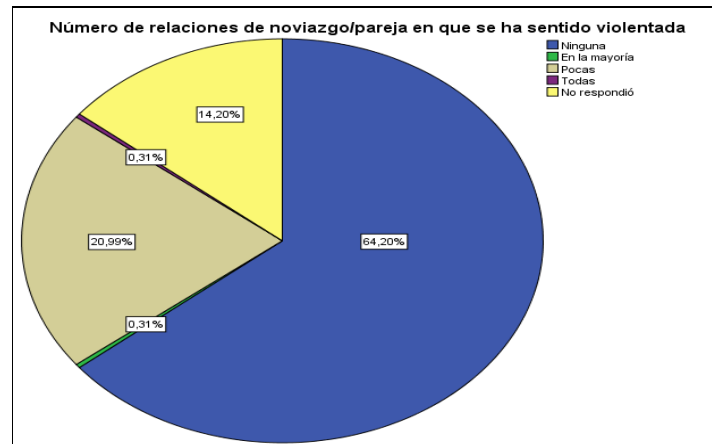
Fuente: Elaboración propia. 2013.

Con relación al riesgo de amenazas de muerte por parte del novio o pareja, tres de cada cien universitarias, 3.1%, declaró que sus novios o parejas las han amenazado en este sentido. Al respecto, poco más de una tercera parte de las encuestadas, 30.6%, no respondió la pregunta y 66.4% de las universitarias mencionó no haber recibido amenaza de muerte por parte de su novio o pareja.

Según información proporcionada por las universitarias encuestadas, 17.6% declaró que nunca han tenido alguna relación de noviazgo o pareja, 10.8% ha tenido una relación de noviazgo o pareja, 16.7% ha tenido dos relaciones, 24.7% ha tenido tres relaciones, 12% ha tenido cuatro relaciones, 8.3% ha tenido cinco relaciones, 2.2% ha tenido seis relaciones, 3.1% ha tenido siete relaciones, 2.5% ha tenido ocho relaciones y 2.2% ha tenido diez o más relaciones de noviazgo o pareja.

En cuanto a la opinión de las universitarias sobre el sentimiento de maltrato que ha sufrido en sus relaciones de noviazgo o pareja que han sostenido, la mayoría de ellas, 64.2%, expresó que no se han sentido violentadas en sus relaciones de noviazgo, mientras que 0.3% de las universitarias se ha sentido violentada por su novio o pareja en la mayoría de sus relaciones; 21% declaró que pocas ocasiones

se han sentido violentadas por su novio o pareja, y 0.3% se ha sentido violentada en todas sus relaciones de noviazgo o pareja. No respondió esta pregunta 14.2% de las universitarias.



Fuente: Elaboración propia. 2013.

Con relación a si las universitarias han compartido con alguien el maltrato sufrido por parte de su novio o pareja, la mayor proporción de ellas equivalente al 43%, declaró que nunca han confiado a alguna persona la situación que viven con sus novios o parejas; 17.3% de las universitarias señaló que le han confiado a alguien que sufre de maltrato en su relación de noviazgo o pareja; 38.9% no respondió a la pregunta. Por lo que podemos darnos cuenta que la mayoría de las jóvenes prefiere callar y guardarse las situaciones que viven con su pareja.

Respecto a las decisiones que las universitarias han tomado para resolver los problemas que han enfrentado con sus novio o parejas, aproximadamente una tercera parte de ellas, 29%, señaló que lo ha hecho hablando con su novio o pareja; 9.3% ha preferido separarse de sus parejas ante los problemas que enfrentan; 5.6% ha buscado apoyo de otras personas; 2.2% ha preferido quedarse callada y esperar que el tiempo pase y resuelva el conflicto; 0.3% ha busca apoyo de profesionales; 0.3% ha utilizado otro tipo de soluciones con su pareja pero no los mencionó; 7.7% mencionó no haber hecho ninguno de los

apartados anteriores y aproximadamente la mitad de las encuestadas, 45.7%, no respondió a la pregunta.

Características de las relaciones establecidas en la institución de educación superior

Respecto a la manera en que las universitarias valoran su situación en la institución educativa donde estudian, la mayoría de ellas, 67.3%, expresó que se sienten seguras; 23.1% declaró que se sienten apoyadas; mientras que 11.7% de las universitarias manifestó que se sienten preocupadas dentro de la institución; 8.6% de ellas señaló que se sienten inseguras en la institución educativa y 0.3% de las universitarias declaró que se sienten maltratadas en la institución educativa a la que asiste.

Con relación a la consideración por parte de las universitarias de algún tipo de maltrato recibido en su institución de educación adonde asisten, aproximadamente una tercera parte de éstas, 26.9%, expresó haber recibido maltrato por parte de los profesores; 4.3% ha recibido algún tipo de maltrato por parte de las profesoras; asimismo, 26.5% de las universitarias manifestó que ha recibido maltrato del personal administrativo, 0.95 ha recibido algún tipo de maltrato del personal de vigilancia y 24.4% señaló que ha sufrido algún tipo de violencia por parte de las autoridades de la universidad a la que asisten. 17% de las universitarias no respondió a la pregunta.

Relaciones establecidas con los profesores

En cuanto a las características de las relaciones que se establecen entre las universitarias y sus profesores, según información proporcionada, la mayoría de ellas, 69.8%, expresó que mantiene una buena relación con sus profesores(as); aproximadamente una tercera parte de las universitarias, 28.7%, declaró que esta relación es regular; 0.6% considera que la relación con sus profesores es

conflictiva y 0.3% manifestó que la relación con sus profesores es agresiva. No respondió a la pregunta el 0.6% de las universitarias.

Relaciones establecidas con el personal administrativo

En lo que corresponde a las características de las relaciones establecidas entre las universitarias y el personal administrativo de la institución de educación superior, 52.2% de las universitarias consideró que su relación con el personal administrativo es buena; 46.3% señaló que esta relación es regular y 0.9% manifestó que su relación con el personal administrativo es conflictiva. 0.6% no respondió a la pregunta.

Relaciones establecidas con las autoridades académicas

Respecto a la opinión de las universitarias sobre la relación que establecen con las autoridades académicas de su institución educativa, 51.2% de las universitarias señaló que esta relación es buena, 45.4% considera que esta relación es regular, mientras que 1.5% de las universitarias declaró que su relación con las autoridades académicas de su institución educativa es conflictiva. 1.9% no respondió a la pregunta.

Tipos de agresión recibida de los profesores

Las agresiones que las universitarias expresan haber recibido por parte de los profesores de la institución educativa donde asisten, destaca: 17% de las universitarias se sienten ignoradas por los profesores, 4.9% ha sufrido burlas por parte éstos, 0.9% ha sido discriminada por su condición económica, 1.2% ha sido discriminada por su pertenencia étnica, 2.5% ha recibido insultos por parte de los profesores, 3.1% ha sido discriminada por ser mujer, 1.2% ha sufrido acoso sexual por parte de los profesores, 5.6% ha sido condicionada su calificación por parte de los profesores, 0.3% ha sido discriminada por su condición de salud, 0.3 ha sido

maltratada por el abuso de poder de los profesores, 0.3% de las universitarias considera haber sufrido otro tipo de agresión. Cabe señalar que una cuarta parte de las universitarias, 25.7%, declaró que no ha sufrido ningún tipo de agresión por parte de los profesores y 37.7% no respondió a la pregunta.

En cuanto a la frecuencia con que las universitarias han sufrido algún tipo de agresión por parte de sus profesores, 0.3% manifestó que siempre han sido agredidas por parte de sus profesores, 0.6% señaló que esta agresión ha sido con frecuencia y 29.9% señaló que las agresiones han sido algunas veces. 52.2% mencionó que nunca se ha sentido agredida por sus profesores y 17% no respondió a la pregunta.

Es importante señalar la información proporcionada por las universitarias sobre el condicionamiento de sus calificaciones por parte de los profesores, al respecto podemos decir que 0.9% de las universitarias ha sido condicionada su calificación a cambio de dinero, 0.3% a cambio de silencio, 1.2% por favores sexuales, 6.2% por hacer actividades que le beneficien al profesor, a 20.4% no le han condicionada sus calificaciones por estos factores pero no especificaron, 21.9% de las universitarias manifestó que sus calificaciones nunca han sido condicionadas y 49.15 no respondió a esta pregunta.

Tipos de agresión recibida por parte de las autoridades académicas

En cuanto a los actos de agresión que las universitarias han recibido por parte de las autoridades académicas de la institución educativa adonde asisten, 17.9% de las universitarias expresó que las autoridades académicas las ignoran en sus peticiones; 0.9% declaró que ha sufrido discriminación por su condición económica; 1.2% ha sido discriminada por su pertenencia étnica; 1.2% ha sido discriminada por ser mujer; 2.2% señaló que ha recibido insultos por parte de las autoridades académicas; 2.2% de las universitarias han sido condicionadas sus calificaciones; 2.2% ha recibido burlas; 1.2% ha sido tratada con gritos por parte

de las autoridades académicas; 1.2% de las universitarias señaló que ha sufrido otro tipo de agresión por parte de las autoridades académicas pero no los especificó y 0.6% de las universitarias manifestó que ha recibido mala atención por parte de las autoridades académicas. Aproximadamente una tercera parte de las universitarias, 26.9%, declaró que no ha recibido ningún tipo de agresión por parte de las autoridades académicas de las instituciones educativas adonde asisten. 42.3% de las universitarias no respondió a la pregunta.

Respecto a la frecuencia con que las universitarias han sido sujetas de agresión por parte de las autoridades académicas de las instituciones educativas adonde asistan, 0.6% de las universitarias manifestó que siempre han recibido maltrato por parte de las autoridades académicas, 0.6% mencionó que frecuentemente son sujetas de agresión por parte de estas autoridades y 23.5% de las universitarias señaló que algunas veces han recibido agresiones por parte de las autoridades académicas. 59.6% de las universitarias declaró que nunca ha recibido agresión alguna por parte de estas autoridades y 15,7% no respondió a la pregunta.

Tipos de agresión recibida por parte del personal administrativo

Los actos de violencia cometidos contra las universitarias por parte del personal administrativo de las instituciones educativas adonde asisten, según la información obtenida se puede señalar que 16.4% de las universitarias expresó que el personal administrativo de su institución las ignora al realizar un trámite; 7.7% manifestó que las obstaculizan en la realización de sus trámites, 11.4% señaló que les niegan información, 0.3% ha sufrido discriminación por ser mujer; 0.9% ha sufrido discriminación por su pertenencia étnica, 1.9% ha recibido gritos por parte del personal administrativo, 0.9% ha recibido burlas, 0.9% ha sido discriminada por su condición económica, 0.3 % ha recibido mala atención y 0.3% de las universitarias ha recibido otro tipo de agresión por parte del personal

administrativo pero no especificaron. 24.8% señaló que no ha recibido ningún tipo de agresión y 33.3% no respondió a la pregunta.

Respecto a la frecuencia con que las universitarias han sufrido agresiones por parte del personal administrativo de la institución educativa donde estudian, 0.3% de ellas mencionó que siempre han recibido agresiones del personal administrativo, 3.4% señaló que la agresión ha sido frecuente, 23.1% manifestó que algunas veces ha recibido algún tipo de agresión. 57% de las universitarias mencionó que nunca ha sido maltratada por el personal administrativo y 16% no respondió a la pregunta.

Características de la relación con compañeros de clase

La mayoría de las universitarias, 61.7%, manifestó que la relación que sostienen con sus compañeros de clase es respetuosa, 40.7% expresó que sostienen relaciones solidarias con éstos, 16.4% declaró que la relación con sus compañeros de clase es de indiferencia, 5.2% señaló que la relación con sus compañeros es de burlas, 2.2% de las universitarias expresó que sus compañeros las tratan con insultos y 0.3% de las universitarias declaró que en la relación con sus compañeros ha habido violencia física.

Las universitarias encuestadas manifestaron haber recibido diversos tipos de violencia por parte de sus compañeros de clase, de lo cual destaca que 21.9% expresó ser sujeta de burlas de sus compañeros, 11.7% declaró ser excluida por sus compañeros, 6.8% mencionó haber recibido insultos de éstos, 6.2% dijo haber sido tratadas con gritos, 1.2% manifestó haber sufrido acoso sexual de sus compañeros, 1.2% declaró haber sido discriminada por su condición económica, 0.6% señaló haber sido discriminada por su pertenencia étnica, 0.3% declaró haber sufrido agresión física por parte de sus compañeros de clase, 0.3% señaló haber sufrido discriminación de género, 0.6% indicó haber recibido violencia de otros tipos a los mencionados pero no especificaron. Cabe destacar que

aproximadamente un tercio de las universitarias, 27.5%, declaró que no ha recibido ningún tipo de violencia por parte de sus compañeros de clase. Estos datos obtenidos de preguntas más específicas, refieren a que poco más de 70% de las universitarias habrían sido sujetas de algún tipo de violencia por parte de sus compañeros de clase, lo cual difiere con lo que respondieron a la caracterización de las relaciones con sus compañeros.

5.6 Consideraciones finales

La investigación realizada expresa que las universitarias presentan una condición económica de alta dependencia de los apoyos de los padres para poder sobrevivir y aproximadamente una quinta parte de las universitarias expresa una mayor vulnerabilidad al depender de otras personas diferentes a sus padres o de recursos como becas federales para poder subsistir.

En cuanto a la violencia que han vivido las universitarias en los diferentes espacios de su vida cotidiana, destaca que aproximadamente una quinta parte de las universitarias ha sufrido violencia en su familia; sin embargo, al profundizar en la investigación, el dato se hace más grave ya que aproximadamente la mitad de las universitarias declaró haber sido violentada por algún familiar, donde destaca el padre como perpetrador de violencia en más casos de universitarias, seguida por la madre y hermanos. Dentro de las principales agresiones que han sufrido las universitarias en el espacio familiar son los gritos, insultos, burlas, violencia física, económica, exclusión, acoso sexual y violación; destaca el hecho de que sólo 3.4 universitarias de cada cien considera ser violentada por ser mujer, y no relaciona el resto de las agresiones a su condición de género. En este sentido, las universitarias atribuyen ser sujetas de violencia a su manera de pensar o actuar o porque sólo es un acto para molestarlas, porque ellas han provocado la violencia, porque no las comprenden y son débiles, y otros aspectos diferentes a su condición de género.

Es importante señalar que aproximadamente una quinta parte de las universitarias ha sufrido algún tipo de violencia en su lugar de origen, principalmente exclusión, acoso sexual, violencia física, discriminación económica, violencia verbal y violación, y también es menester destacar que sólo cinco de cada cien universitarias relaciona las agresiones sufridas con su condición de género.

Respecto a la violencia sufrida por las universitarias en el lugar de residencia actual, la cifra de jóvenes violentadas disminuye a 13 de cada cien universitarias, con relación a las violentadas en su lugar de origen. Es importante señalar que la proporción de universitarias violadas tanto en el lugar de donde provienen como el lugar donde residen actualmente es similar.

Asimismo, la información obtenida revela que aproximadamente 36 de cada cien universitarias encuestadas en San Cristóbal de Las Casas manifiesta sufrir maltrato o violencia en su relación de noviazgo o pareja. La situación se agrava ya que tres de cada cien universitarias declaró que su novio o pareja las han amenazado de muerte.

Con relación a las características de las relaciones que establecen las universitarias en el espacio educativo de nivel superior, la mayor proporción de ellas, aproximadamente una tercera parte, señaló a los profesores como los que más las violentan, seguido del personal administrativo, autoridades académicas y en menor proporción de las profesoras y personal de vigilancia. Dentro de las principales agresiones que los profesores realizan contra las universitarias, éstas señalan que las ignoran, se burlan de ellas, las discriminan por su condición económica, étnica y de género, las han insultado, acoso sexual y el condicionamiento de sus calificaciones, entre otras agresiones. Asimismo, una tercera parte de las universitarias declaró haber recibido algún tipo de violencia por parte del personal administrativo y las autoridades académicas de las instituciones adonde asisten; particularmente consideran que las autoridades académicas las han ignorado, discriminado por su condición económica, su

pertenencia étnica y género; las han tratado con insultos, burlas y gritos, y también han condicionado sus calificaciones. Es relevante también la alta proporción de universitarias, poco más de 70%, que ha recibido algún tipo de agresión por parte de sus compañeros de clase.

Los aspectos mencionados proyectan a la institución educativa como el espacio de mayor violencia ejercida contra las jóvenes universitarias, aunque el espacio de más alto riesgo para las jóvenes se sitúa en sus relaciones de noviazgo o pareja por la presencia de amenazas de muerte hacia las jóvenes; y grave también es el espacio familiar y donde residen o provienen las universitarias por los casos de violaciones declaradas por las universitarias.

De esta manera, estos resultados preliminares de la investigación indican la urgencia y necesidad de realizar estudios sobre las diversas formas de violencia de género que han sufrido las jóvenes estudiantes de nivel superior y sus implicaciones, que genere conocimientos básicos que permitan diseñar estrategias de reconocimiento, reflexión, análisis, atención e intervención e incidir en la eliminación de esta problemática de discriminación y violencia multidimensional.

Referencias

Ávila Agüero, María Luisa (2007). Violencia basada en género: un problema de salud pública. *Revista Acta Médica Costarricense*, octubre-diciembre, vol. 49, núm. 004, pp. 178-179.

Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2011. México. <http://www.inmujeres.gob.mx>

García, Carmen Teresa; Malva Moreno y Carmen Cristina Silva (2003). Violencia de género en la región Andina venezolana. *Revista Otras Miradas*, diciembre, vol.3, núm.002, pp.66-82.

Lagarde, Marcela (1996). Identidad de género y derechos humanos, en: Laura Guzmán Stein y Gilda Pacheco Oreamuno (Comps.). *Estudios Básicos de Derechos Humanos IV*. San José de Costa Rica: Instituto Interamericano de Derechos Humanos / Comisión de la Unión Europea. pp. 85-125.

Lamas, Marta (1995). *Perspectiva de género*, *Revista de Educación y cultura de la sección 47 del SNTE*. En www.latarea.com.mx/articu/articu8/lamas8.htm.

Montesinos, Rafael y Rosalía Carrillo (2011). El crisol de la violencia en las universidades públicas. *El Cotidiano*, núm. 170, pp.49-56.

Palacios Gámaz, Ana Berónica (2013). Representaciones sociales sobre derechos ciudadanos y el sistema político de jóvenes universitarios de Chiapas, México. *Memoria del XXIX Congreso ALAS Chile. Crisis y emergencias sociales en América Latina*. Realizada por la Asociación Latinoamericana de Sociología, en la ciudad de Santiago, Chile; del 29 de septiembre al 4 de octubre del 2013.

Vázquez García, Verónica y Roberto Castro (2008). ¿Mi novio sería capaz de matarme?" Violencia en el noviazgo entre adolescentes de la Universidad Autónoma de Chapingo, México. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, Vol.6, Núm.2, julio-diciembre, pp. 709-738.

Vergara, Rosalía (2013). En México, cada año, 14 mil mujeres son violadas: Amnistía Internacional. *Revista Proceso*, 8 de febrero. www.proceso.com.mx

CAPÍTULO VI

Prevención de Violencia de Género mediante la implementación de protocolo en una Universidad del Sur de Sonora, México.

Galván Parra Luz Alicia, Rojas Borbón Grace Marlene, Leyva Pacheco Ana Cecilia, Alvidres Molina Adalberto, Díaz Meza Fabiola, Roldán Ramírez Fitzia Gpe, Cardenas Noel Luis.
Instituto Tecnológico de Sonora.

6.1 Datos de la Autora y Coautoras(es)

Autora: Mtra. Luz Alicia Galván Parra

- Licenciatura y Maestría en Psicología
- Diplomados sobre estudios de Género.
- Profesora Investigadora Titular C, Departamento de Psicología del Instituto Tecnológico de Sonora, Campus Centro en Cd. Obregón, Sonora.
- Responsable del Cuerpo Académico: *Equidad de Género, Diversidad y Orientación Educativa* (Clave de registro ante la SEP: ITSON-CA-47).
- Líneas de investigación: Equidad de Género en las IES, Atención a la Diversidad y Prevención y atención de la violencia de Género.

Trabajos publicados:

- Compiladora del libro (e-Book): Educación, Políticas y Experiencias para Transverzalizar la Perspectiva de Género (Castillo Ochoa C., Galván Parra L. A. y Castillo O. E, 2011).
- Artículo/ponencia: Resultados de la experiencia de capacitación sobre los Protocolos de Prevención, Atención y Sanción para la Erradicación de la Violencia hacia las mujeres (Román Pérez R., Loustanau M. y Galván Parra L.A, octubre 2012). Evento de Genero, UAS Mazatlán, Sin.
- Artículo/Ponencia: Percepción de la Equidad de Género en Educación Superior, caso ITSON, III Encuentro Internacional de estudios de Género (Galván P.L.A., Roldán R.F.G. y Cárdenas, N.L., 6-8 de Junio 2013), Acapulco Gro.

Correo electrónico: luz.galvan@itson.edu.mx
y lgalvanparra@gmail.com; Número telefónico de contacto: (01644)4 100 900,
ext. 2744

Coautores:

Dra. Grace Marlene Rojas Borboa

- Profesora e investigadora del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Artes.

Mtra. Fabiola Guadalupe Díaz Meza

- Docente Auxiliar del Departamento de Psicología.

Lic. Fítzia Guadalupe Roldán Ramírez

- Docente Auxiliar del Departamento de Psicología.

Lic. Noel Luis Cárdenas

- Docente Auxiliar del Departamento de Psicología.

Mtra. Ana Cecilia Leyva Pacheco

- Profesora e investigadora del Departamento de Sociocultural.

Dr. Adalberto Alvidrez Molina

- Profesor investigador y Jefe del Departamento Sociocultural.

6.2 Resumen

Haciendo de un recorrido histórico, y considerando estadísticas oficiales, las mujeres sonorenses de 15 años o mayores han declarado haber sido violentadas por algún familiar (INEGI, 2006). La diferencia del papel desempeñado por el hombre y la mujer, ha marcado e influido en su educación. El propósito es implementar y evaluar un protocolo para la prevención contra la violencia de género dentro del contexto universitario con alumnado de nuevo ingreso, personal docente y administrativos, incidiendo en la cultura institucional sobre igualdad de género en las relaciones de hombres y mujeres en una universidad pública del sur de Sonora. Se han realizado diversas investigaciones en áreas sociales, recientemente en la promoción de proyectos y programas que incidan en la prevención de la violencia de género. La implementación de un protocolo, financiado por el Programa de Fomento y Apoyo a Proyectos de Investigación (PROFAPI, ITSON 2013), se beneficiará abatiendo y previniendo cualquier acto que implique hostigamiento-acoso-discriminación dentro de la comunidad universitaria, por razones de etnia, edad, discapacidad, preferencia sexual, estado conyugal o embarazo.

Palabras clave: protocolo de prevención, violencia de género, equidad de género.

6.3 Introducción

En los últimos años, la violencia en general se ha convertido en un importante problema social que impacta y domina en gran medida a nuestra sociedad, sin importar clase social, religión, sexo, edad, raza o nivel educativo. Asimismo, uno de los conflictos actuales desarrollados en la sociedad, ha sido la violencia contra la mujer (Esquer y Miranda, 2000).

De ahí, la importancia de enmarcar la violencia de género a través de una definición acorde al ámbito de interés: cualquier acción u omisión contra un integrante de la comunidad universitaria derivada de su condición de género, orientación y o preferencia sexual y que resulte en daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte según: Lineamientos generales para la igualdad de género en la UNAM. Lo anterior, se fundamenta en la raíz etimológica del término “violencia” el cual remite al concepto de fuerza. Este sustantivo deriva en verbos tales como violentar, violar o forzar. A partir de esta primera aproximación semántica, se pudiera pensar que violencia implica uso de la fuerza para producir un daño, sin embargo no siempre lo implica, tal es el caso de la violencia psicológica la cual no deja huellas visibles inmediatas, pero de implicaciones trascendentes.

Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2003) la violencia es un abuso que refuerza las jerarquías de género y edad. De ahí que también las mujeres pueden agredir y ser violentas. Sin embargo, en nuestro país del total de personas generadoras de violencia, 91 de cada 100 son hombres y 9 mujeres. La justificación de la violencia se deriva por lo común de las normas sociales sobre el papel y los deberes apropiados del hombre y la mujer, o sea, de las normas relativas al género.

Almeida (2005), asegura que el componente biológico del ser humano lo lleva a ser agresivo, pero es la cultura la que lo habilita para ejercer un control sobre dicho comportamiento, permitiendo a través de la familia un moldeamiento respecto a la forma como cada individuo actúa en sociedad. Las diferentes maneras de interpretar el entorno por parte de cada integrante de una pareja y actuar en consecuencia tienen relación con los estilos de crianza a los cuales fueron sometidos, ya sea mediante una férrea disciplina o una comprensión empática, indiferencia o cariño, y ambos pueden tener profundas consecuencias

en su vida emocional y por consiguiente, en sus relaciones posteriores (Goleman, 1999).

Por otro lado, la violencia contra las mujeres es definida por la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la mujer de las Naciones Unidas como “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 la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada.

La violencia contra la mujer se ha reconocido en el ámbito internacional como uno de los problemas psicosociales de mayor impacto en la salud física y mental de las personas involucradas, especialmente de la mujer que la sufre. Pese a su importancia, este tema ha sido escasamente estudiado en México y en América Latina. Las consecuencias a las cuales puede llevar la violencia física a su víctima son desde visitas al hospital hasta la muerte. La violencia psicológica la lleva al aislamiento, depresión, posiblemente hasta el suicidio; y la violencia sexual a contraer enfermedades de transmisión sexual como la sífilis y el sida; hasta llegar por el rechazo de acto sexual. Tomando en cuenta que cualquier tipo de violencia causa daños psicológicos severos.

Al igual, una relación violentada es generadora de estrés, manifestándose de diferentes maneras, como crisis de angustia que suele empezar por la reaparición repentina de tensión, miedo o temor intenso. Como resultado de ese miedo el individuo empieza a generar restricciones en la capacidad para desplazarse o en la necesidad de contar con alguna compañía siempre que deba salir de casa afectándole así en su comportamiento social (Esquer y Miranda, 2000). Algunas investigaciones realizadas no hace muchos años muestran que la violencia intramarital tiene un considerable impacto en la salud de la mujer, de tal forma que se está considerando calificarla como un problema importante de salud pública (Matud, 2004).

En un estudio efectuado en once entidades de la República Mexicana por el Instituto Nacional de las Mujeres, se reveló que Sonora ocupa el primer lugar en violencia de género, seguido de Baja California, Coahuila, Chiapas, Chihuahua, Hidalgo, Michoacán, Nuevo León, Quintana Roo, Yucatán y Zacatecas. Asimismo, que en hogares con violencia física grave sobre la mujer los hijos son cien veces más propensos a ser hospitalizados; que 41% de las mujeres que no trabajan en forma remunerada son víctimas de violencia física grave, y que sólo el 10% de las que trabajan fuera de sus casas y perciben ingresos no lo son (García, 2006).

Asimismo, el INEGI (2006) presenta una investigación llamada “Situación de la violencia en las mujeres de Sonora, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares” (ENDRIREH), en donde menciona que las agresiones en contra de las mujeres desde una perspectiva de género ponen de manifiesto el poder que ejerce la pareja (o ex-pareja) sobre ella. De igual manera, muestra que las estadísticas revelan que del total de mujeres de 15 y más años que residen habitualmente en el estado de Sonora, 16.9% (139 853 mujeres) declararon haber sido violentadas por algún miembro de su familia; cifra que se ubica un punto porcentual por encima de la nacional (15.9%). Al examinar los porcentajes de mujeres violentadas en el ámbito familiar entre los distintos estados del país, se encontró que Jalisco concentró el más alto porcentaje, con 22.7%; seguido de Colima, Tabasco, estado de México, Durango, Guerrero y Aguascalientes. Sonora se sitúa en el décimo lugar de mujeres que padecieron violencia familiar; mientras que Chiapas es la entidad que registra el menor porcentaje de mujeres violentadas, con 11.0%.

Por cuestiones culturales y de crianza, las mujeres mexicanas son más abnegadas y obedientes que los hombres. Flores y Aguilar (1998) llevaron a cabo un estudio en el que encontraron que son menos asertivas y más abnegadas con la familia; en cuanto a su escolaridad, se observó que a medida que ésta aumentaba, había una tendencia hacia una mayor asertividad y una menor abnegación. Por su parte, Díaz-Guerrero (1993) considera que un aspecto del

porqué los mexicanos son abnegados y no asertivos es que culturalmente se tiende a privilegiar la posición de la otra persona antes que la propia, tratando de evitar un posible ataque o una reacción hostil del otro.

En relación con lo anterior, Corsi (1995) señala que la violencia se manifiesta generalmente a través del ejercicio del poder mediante el empleo de la fuerza (ya sea física, psicológica, económica o política) e implica la existencia de una lucha por el poder. Es posible detectar esta relación en los roles sociales establecidos entre padre-hijo, hombre-mujer, patrón-empleado o joven-anciano. Las pautas de comportamiento entre estas diadas pueden tener como efecto conductas tendientes hacia la violencia, dirigidas al elemento más débil de la pareja, especialmente la mujer y los niños.

A partir de la Convención de Viena de 1993 en la comunidad de Naciones Unidas y en el contexto de la Organización de los Estados Americanos, se han realizado una serie de trabajos, evaluaciones, reuniones internacionales y grupo de análisis con el objetivo de estudiar las causas y las consecuencias de la violencia de género contra las mujeres, entender su funcionamiento, las razones de su existencia y, en general, los contextos en donde se agrava o se reduce, al tiempo que se observan y evalúan las prácticas gubernamentales y de la sociedad civil para prevenirla, atenderla, sancionarla y erradicarla (Álvarez y Cols. 2012). En el caso de México, las responsabilidades asumidas en el contexto internacional están ahora instrumentadas tanto en la Ley General para la igualdad entre Mujeres y Hombres como en la Ley General de Acceso de la Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

En México, en marzo de 2000 entró en vigor la Norma Oficial NOM-190-SSA1-1999, que establece los criterios para la atención médica de la violencia familiar a través del programa Mujer y Salud de la Secretaría de Salud. Se puso en manifiesto, a través de la ENDIREH Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares de ENIFEM/INMUJERES (INEGI, 2003), que el 46.6%

de mujeres que tienen una relación de pareja fueron maltratadas por ésta en el último año. Asimismo, reporta que de cuatro a diez mujeres sufren algún tipo de violencia (física, emocional o sexual) por parte de su pareja (citado por Viñas y Fernández, 2007). Para el año 2009 se modificó y se actualizó NOM-190-SSA1-1999 por la NOM-046-SSA2-2005 violencia familiar, sexual y contra las mujeres, criterios para la prevención y atención.

En febrero del 2012 mediante el convenio 1010/191/2012 CONACYT-CIAD se llevó a cabo el proyecto Aplicación de los Protocolos de Prevención, Atención y Acompañamiento a las mujeres víctimas de violencia; Tratamiento a agresores de mujeres y Contención emocional a personas que atienden a mujeres víctimas de violencia, en la Entidad Federativa de Sonora. El objetivo fue adecuar y aplicar Protocolos de Actuación especializada en Prevención y Detección de la violencia de género contra las mujeres y en la Atención y Acompañamiento en los procesos de procuración y administración de justicia para las mujeres afectadas atendiendo las especificidades del estado de Sonora. El proyecto se trabajó con la participación de investigadoras del Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON) con quienes se formó un grupo de trabajo para realizar este proyecto.

Asimismo, en un estudio realizado en ITSON en el 2012 financiado por el Programa de Fomento y Apoyo a Proyectos de Investigación (PROFAPI, ITSON 2011), dentro del contexto universitario se analizó una muestra conformada por 946 estudiantes pertenecientes a la división de Ciencias Económico-Administrativas, 66 profesores de tiempo completo (PTC) y 243 sujetos del personal administrativo. Se aplicó el cuestionario sobre la Percepción de las Relaciones de Género (PUEG-UNAM), entre sus resultados se encontraron indicadores significativos relacionados con la discriminación y violencia de género, por citar un ejemplo: en el caso del personal docente, el 46% de las mujeres consideran haber sido evaluadas injustamente y un 7% de mujeres del personal administrativo mencionan haberseles negado o excluido de alguna actividad por el hecho de ser mujer, comparado con el 1% en el caso de los hombres.

En la actualidad, se pueden apreciar diferentes formas en que la violencia se ha instalado en el repertorio de los ciudadanos de diferentes clases sociales, los que en algunas ocasiones, debido a la mala situación económica por la que atraviesa el país, atribuyen a otros la responsabilidad por su marginalidad, desempleo o falta de educación, propiciando así momentos o escenarios para que se manifieste la agresión. Ante tal situación, se hacen necesarios más estudios que ayuden a describir y explicar este problema dentro de las IES a fin de instrumentar programas de prevención de la violencia en la relación de pareja. Con base en ese fin, el propósito de esta investigación será recabar información que permita conocer si en estudiantes universitarios, personal docente y administrativo del ITSON están presentes factores asociados a escenarios de violencia en el ámbito educativo o laboral.

6.4 Justificación

La violencia de género constituye una violación a los derechos humanos y es considerada además como un problema social. Según el INEGI (2007), en relación a mujeres violentadas por su pareja en México, se refleja un perfil sociodemográfico de ellas, el cual describe un predominio de violencia en las mujeres que se dedican a los quehaceres del hogar (56.1%), sin importar su condición social. Al mismo tiempo, menciona que existe un alto porcentaje de violencia en mujeres que se encuentran entre las edades de 25 a los 39 años (46.7%), y con valores bajos menciona las edades de 15 a 19 años (3.7%) y 55 a 59 años (3.6%). Asimismo, el INEGI (2006) arroja que de las mujeres sonorenses de 15 años y más que sufren violencia a lo largo de su última relación por parte de su pareja o ex pareja, el 47.6% de ellas son mujeres económicamente activas, el 43.9% se dedican a los quehaceres domésticos y el 50.6% a otras actividades no económicas.

En la ciudad de Hermosillo, Sonora las cifras de violencia contra la mujer en el último año, se encontró que presentaron una reducción, luego de que pasó de 49.6% en 2003 a 39.7% en 2006, sin embargo, el Estado sigue estando un punto porcentual por encima de la media nacional en prácticamente todo los tipos de agresiones contra la mujer. Eso significa que en Sonora 4 de cada 10 mujeres han sido víctimas de violencia en el hogar y 68 de cada 100 mujeres sufrieron o sufren algún tipo de violencia en su vida familiar, en la escuela o en el trabajo. Estas cifras se tornan dramáticas cuando se sabe que un 94% de los casos el agresor es un varón y no menos preocupante es que el 43% es el esposo (Carrizosa y Osuna, 2010). En consecuencia, el maltrato a la mujer por su pareja es uno de los problemas cada vez más recurrentes en nuestra sociedad, aunque se trata de un problema universal que tradicionalmente se ha mantenido oculto ya que se considera un fenómeno privado, lo que ha ocasionado que durante años se obstaculice su estudio (Ramírez y Núñez, 2010).

Por otro lado, el estereotipo que ha venido marcando a las mujeres en México, ha influido en el trato que reciben, presentándoseles constantemente barreras y obstáculos que en muchas ocasiones les impiden seguir con su superación personal y su desarrollo profesional. Una de las maneras efectivas de inducir un cambio en la situación actual de la mujer es su integración en el proceso de desarrollo, en plena igualdad con el hombre y la eliminación de la discriminación por motivos de sexo. La Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres (2006) reconoce la necesidad de impulsar en México la transversalización de género definida 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.

En este sentido, la violencia en contra de las mujeres es un fenómeno que debe ser atendido de acuerdo con los preceptos que marcan la Leyes. La falta de

conocimiento que aún existe sobre el tema permite que se cometan abusos y re-victimizar a las mujeres que la sufren. La violencia de género es una problemática multidimensional que afecta el desarrollo y viola los derechos humanos de las mujeres, situación que genera mayor desigualdad y discriminación. Este proyecto busca en congruencia con la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el aplicar y evaluar el protocolo de actuación para la prevención de la violencia de género de Álvarez y cols. (2012). Si bien éste fue diseñado para ser utilizado en las instancias de gobierno obligadas a ofrecer este tipo de servicios, consideramos que resultan suficientemente flexibles para adecuarse y adaptarse a las necesidades propias de las IES y en particular a las del ITSON.

6.5 Planteamiento del problema

A pesar de todos los esfuerzos nacionales, estatales y municipales por prevenir y atender la violencia de género, se han encontrado obstáculos derivados de una tradición que permite la impunidad, la tolerancia y aceptación de este problema. La raíz etimológica del término “violencia” remite al concepto de fuerza. Este sustantivo deriva en verbos tales como violentar, violar o forzar. A partir de esta primera aproximación semántica, se puede decir que la violencia siempre implica el uso de la fuerza para producir un daño.

La violencia de género no conoce distinciones de clase social, raza, cultura o nivel de estudios. Esta problemática involucra a todos porque es un comportamiento aprendido que necesita del esfuerzo para enseñar nuevos comportamientos sociales capaces de detenerla. Al respecto, se puede considerar que existen en cada relación interpersonal dos realidades emocionales: la que es producto de la historia de aprendizaje del varón y la que es propia de la mujer. Las diferencias entre ambas perspectivas será el termómetro que marcará los posibles conflictos derivados de las diferentes conceptualizaciones o significados psicológicos que cada integrante pueda tener de las experiencias vividas.

En la universidad, la violencia de género es una realidad que está presente, aunque es un fenómeno poco reconocido por las propias universidades y en algunos casos, incluso para las propias mujeres que padecen los efectos de esta violencia. Es necesaria la implementación de prácticas efectivas contra la violencia de género que ya han funcionado en otras experiencias, a fin de instrumentar las políticas que la prevengan y la combatan en todas las universidades que aún no cuentan con estas herramientas.

6.6 Objetivos

Objetivo General

Aplicar y evaluar un modelo de prevención integrado por un protocolo de actuación con perspectiva de género en el que se proporcionan herramientas conceptuales y metodológicas, en un marco de respeto a los derechos humanos y de construcción de ciudadanía de las mujeres, brindando información sobre centros de atención, asesoría y acompañamiento terapéutico y jurídico para quienes vivan situaciones de violencia atendiendo la dignidad y confidencialidad con profesionalismo.

Objetivos Específicos

- Identificar las cifras de mujeres y hombres que sufren violencia de género dentro de la institución de estudio.
- Conocer qué tipo de violencia predomina en el contexto universitario.
- Identificar los factores generadores de la violencia de género.
- Promover acciones diversas para la prevención de la violencia de género en la comunidad universitaria.

- Identificar ventajas y limitaciones que puede ofrecer la institución para la implementación del protocolo de actuación del modelo de prevención a utilizar.

6.7 Hipótesis

A partir de los objetivos trazados en dicho proyecto, se plantean las siguientes hipótesis:

- Existe desconocimiento en el personal administrativo, estudiantes y cuerpo docente sobre programas de prevención de violencia en cuestión de género.
- Existen estereotipos de género asociados a escenarios de violencia en el ámbito educativo y/o laboral en la comunidad universitaria.
- En la comunidad universitaria se observa el uso de lenguaje sexista.
- En la comunidad universitaria, la violencia psicológica es la que prevalece entre hombres y mujeres.

6.8 Análisis del marco teórico

6.8.1 Sexo y género

En nuestro idioma, la palabra sexo se utiliza a veces con cierta ambigüedad. Es decir, en unas ocasiones se emplea para referirse a conductas sexuales, como los contactos sexuales, mientras que en otras se usa para aludir a varones y mujeres. No hay duda de que, por regla general, el significado queda claro a partir del contexto en el que se utilice el término (Hyde, 1995). Asimismo, se refiere al conjunto de características biológicas hereditarias que organizan a los individuos en dos principales categorías: hombre y mujer. Es decir, mujeres y hombres se

diferencian, en primera instancia, porque se tienen características fisiológicas diferentes con las que se nacen, que son naturales y no se modifican, al menos no de manera natural. A esto se le llama sexo.

Mientras que el género es un término considerado de carácter biosociocultural, construido históricamente a partir de la identificación de características sexuales que clasifican a los seres humanos corporalmente. Ya clasificados se les asigna a cada uno de ellos de manera diferencial un conjunto de funciones, actividades, relaciones sociales, formas de comportamiento y normas. Asimismo, el concepto de género es concebido como producto de normas culturales que interactúan en instituciones económicas, sociales, políticas y religiosas; en sí mismo define diferencias significantes de poder entre sexos (INEGI, 2006). Es decir, el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos, es una forma primaria de relaciones significantes de poder. Sin embargo, para Barrera y Massolo (2003, citados por Grupo Integral de Género del Sistema de las Naciones Unidas en México, 2009), el concepto de género es un término analítico que permite desvincular a las mujeres del determinismo biológico y visualizar las barreras históricas, sociales, económicas y culturales sobre las que se han construido y reproducido las desiguales jerarquías entre hombres y mujeres.

En base a lo anterior, el término de género se ha incorporado al lenguaje cotidiano debido a la necesidad de un léxico capaz de añadir al estudio de las diferencias hombre-mujer un significado diferente al meramente biológico. El género –como figura inventada para la explicación de las diferencia hombre/mujer– se ha utilizado en casi todos los países y hay un gran consenso al respecto, por tanto, podemos decir que el género es un concepto “transcultural y transfronterizo”, en el que han quedado demostradas las dos dimensiones: lo masculino y lo femenino.

6.8.2 Estereotipos de papeles asignados a cada género

Los estereotipos son creencias sociales compartidas sobre las características de un determinado grupo o categoría social. El contenido de estas creencias incluye múltiples facetas, como la forma de ser, los rasgos más característicos, o las costumbres que supone que poseen los miembros del grupo estereotipado. Una de las características de los estereotipos de los géneros es la de establecer una dicotomía entre lo femenino y lo masculino, de tal forma que las características que definen a uno y otro concepto no sólo son diferencias, sino que son antagónicas: a) Mujer, gira en torno a la creencia de que, en comparación con el hombre, es una persona preocupada por el bienestar de los demás, interesadas en las relaciones interpersonales afectivas, en la búsqueda de la armonía entre las personas que la rodean, capaz de expresar abiertamente sus emociones; y b) Hombre, presenta a éste como una persona preocupada por la propia autoafirmación, orientada hacia el control y el dominio, y que antepone los aspectos relacionados con el logro de objetivos a los aspectos emocionales.

Los estereotipos de papeles asignados a los géneros no son sino aquello (conductas, rasgos de personalidad) que se espera tanto de un varón como de una mujer, comportamientos asignados por la cultura en la que viven y se desarrollan estos hombres y mujeres. Cuando se recogen datos referentes a la conducta y personalidad reales de mujeres y de varones, se aprecia que a veces, los estereotipos responden a la realidad (diferencias *reales*), pero otras no. Por ejemplo, un estereotipo señala que los hombres son más agresivos que las mujeres; esto constituye una diferencia real. Por otra parte, otro estereotipo dice que las mujeres son menos inteligentes que los hombres, aunque la investigación demuestra que no es cierto: no existen diferencias de género con respecto al C.I. En este caso el estereotipo es falso (Hyde, 1995). Por tanto, una diferencia real es una diferencia de género cuya existencia se descubre mediante datos recogidos sobre la personalidad o la conducta de hombres y mujeres.

Los estereotipos relativos a los papeles asignados a los géneros, no son sencillos. Deaux y Lewis (1984; citados en Esquer y Miranda, 2000), han encontrado cuatro componentes de los estereotipos de género: a) Rasgos de personalidad: Expresividad emocional en las mujeres y confianza en sí mismos en los hombres; b) Conductas correspondientes al papel: El cuidado de los niños que realizan las mujeres y las reparaciones caseras efectuadas por los hombres; c) Ocupaciones laborales: La mujer enfermera y el hombre trabajador de la construcción; y d) Apariencia física: La mujer pequeña y elegante y el hombre alto y de anchas espaldas.

La sociedad ha definido con claridad los papeles correspondientes a los varones y a las mujeres. Desde su más tierna infancia, se socializa a los niños y a las niñas para que se adapten a tales papeles. En esencia, los papeles asignados a los géneros dictan a los niños que hay determinadas cosas que no pueden hacer, indicando a las niñas y a los niños que no pueden estudiar determinadas carreras, estos papeles asignados a los géneros recortan las posibilidades y aspiraciones de los individuos.

6.8.3 Equidad y perspectiva de género

El análisis de equidad de género permite que las mismas mujeres y los mismos hombres sean quienes reconozcan las oportunidades y limitaciones que se tienen para el logro del desarrollo personal y colectivo en el contexto histórico y geográfico en el que se vive. Se trata de mejorar el desarrollo concreto de cada mujer y de cada hombre, así como también a la comunidad es decir, lograr mejorar la calidad de vida individual y colectiva, a través de acciones que tengan que ver con las formas concretas de eliminar las desigualdades.

En 2003, el Instituto Nacional de las Mujeres estableció el Modelo de Equidad de Género, estrategia que proporciona una herramienta dirigida para que empresas privadas, instituciones públicas y organismos sociales asuman el compromiso de

revisar sus políticas y prácticas internas para reorganizar y definir mecanismos que incorporen una perspectiva de género e instrumenten acciones afirmativas a favor del personal, que conduzcan a corto y mediano plazo al establecimiento de condiciones equitativas para mujeres y hombres en sus espacios de trabajo (Ibarra y Escalante, 2010).

La perspectiva de género puede definirse, de acuerdo a Bourdieu (1998), citado por Castillo (2011), como la introducción de una mirada particular en la comprensión de la vida social, a partir de la idea de que ser hombre o ser mujer es un dato cultural y no biológico, y que la forma que adopten las desigualdades sociales basadas en el sexo de las personas se relaciona con la manera como se construye la oposición hombre/mujer en el imaginario social, por lo que afirma, los conceptos de género determinados desde una perspectiva biológica, están tan naturalizados en el mundo social que forman parte de nuestras estructuras mentales y de todo proceso de significación de forma prácticamente inadvertida, por lo que operan de manera velada, garantizándose, por esto mismo, su eficacia.

Cuando se habla de perspectiva de género, se alude a una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan en todos los ámbitos en los que participan es decir, se dan más que por su determinación biológica, por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos en cada sociedad. Analizar alguna situación desde la perspectiva de género, permite entender que la vida de mujeres y hombres puede modificarse en la medida en que se prueba que no está *naturalmente* determinada.

Entre los fines de la perspectiva de género hacia una equidad está la participación en la construcción de una nueva configuración de la historia, la sociedad, la cultura y la política desde las mujeres y con las mujeres. La perspectiva de género, aplicada al proceso de desarrollo cuestiona los aportes y beneficios diferenciados de las políticas públicas en la calidad de vida de mujeres y hombres. De igual manera, visibiliza a las mujeres como sujetos potenciales del desarrollo,

superando las visiones fragmentarias que las consideran “grupos vulnerables” (INMUJERES, 2007). La perspectiva de género ofrece la posibilidad de observar la realidad cuestionando las relaciones de poder que se establecen entre varones y mujeres y en las relaciones sociales en general. Los conceptos de equidad de género y perspectiva de género han sido formulados en torno a la noción de justicia y de igualdad, y se encuentran encaminados a la construcción de la equidad entre hombres y mujeres.

6.8.4 La violencia de género

La violencia tiene como origen el aprendizaje y como destino por lo general la mujer. Se interpreta como expresión de una relación social, en la que se ejerce un acto extremo de *poder* entre dos sujetos, un sujeto activo o agresor y un sujeto pasivo. Whaley (2003), usa el término violencia para definir todo atentado a la integridad física y psíquica del individuo, acompañado por un sentimiento de daño psicológico y moral.

Hasta, el momento, todo cuanto se ha avanzado estudiado y denunciado no es otra cosa que la *anormalidad de la violencia*, es decir, cuando ésta ha excedido el nivel permitido de normalidad y ha llegado a la violencia extrema: la muerte de la víctima. Por consiguiente, toda violencia tiene un origen y un destino con carácter social. Sus raíces no deben buscarse en una innata maldad humana, sino que tiene un saldo positivo en el aprendizaje siendo determinante el proceso educativo. Por lo tanto, la única solución efectiva sólo puede darse en el proceso educativo, es una solución a largo plazo pero la única viable. No sólo se trata de aprender a tener una comunicación correcta entre iguales: hombres y mujeres, sino una educación en la mujer para que deje de creer que es depositaria de una tradición de sumisión y reconocimiento de un estatus superior en el hombre. La mujer no debe saber que es igual que un hombre, debe creerlo realmente, para tener la respuesta adecuada si es objeto de malos tratos por parte de su

compañero de vida. Es aquí, en esta parte donde el conocimiento y la concientización de la equidad de género empoderan a la mujer.

6.8.5 Tipos y modalidades de la violencia contra las mujeres

La ley define todos los tipos y modalidades de la violencia de género contra las mujeres y los coloca en el ámbito del delito. De acuerdo a Lagarde (2007), los tipos de violencia definidos en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia son: violencia física, violencia sexual, violencia psicológica, violencia económica y violencia patrimonial. Asimismo, la misma autora menciona que las modalidades de violencia se definen por el ámbito en que ocurren: ambiente familiar, en la comunidad, ambiente laboral y educativo, ambiente institucional y ámbito feminicida.

La combinación de tipos y modalidades permite dar cuenta en la práctica de la especificidad, las condiciones y los ámbitos en que sucede la violencia. La mayor parte de las veces las mujeres son víctimas de varios tipos de violencia en un ámbito determinado, así como la mayoría de las mujeres viven violencia en diversos ámbitos de manera simultánea. Por otro lado, los factores propiciatorios suelen ser variados, entre ellos está la aparición del momento oportuno, la aproximación del blanco, el consumo de alcohol, la posesión de armas y la atmósfera familiar lo cual estimula el instinto del agresor por encontrarse en un ambiente privado y contar con la indefensión de la víctima. Asimismo, su finalidad es justificar ante el individuo su propia violencia, así como hacer creer a la víctima que la culpable es ella.

6.8.6 Ciclo de la violencia

Con el tiempo la violencia va convirtiéndose en un estilo de vida. Las personas se acostumbran a ella y la viven como si fuera natural, sin darse cuenta de cómo aumenta poco a poco y del daño que ocasiona. Una de las más importantes razones por las que no es fácil romper con la violencia es justamente la forma cíclica en que se presenta Whaley (2003) describe que las fases de la violencia es

un proceso cíclico que incluye tres fases que son: a) *Fase de acumulación de la tensión* (el temor y el sentimiento de indefensión; b) *Fase de violencia física* (la intensidad de la ira, no guarda relación con lo que la provocó); y c) *Fase de arrepentimiento y ternura*: (esta fase incluye una variedad de conductas, desde la negación de lo ocurrido hasta las tentativas de expiación y las promesas de cambiar). Es importante mencionar que una vez instaurado el ciclo de la violencia, funciona como si tuviera vida propia. Cada vez los ciclos son más frecuentes, las fases de aparente calma y de luna de miel duran mucho menos o desaparecen, y el nivel de riesgo de mayor agresión física aumenta.

6.8.7 Marco Jurídico de la violencia hacia las mujeres

Como antecedentes dentro del marco jurídico nacional para la igualdad entre mujeres y hombres se encuentran los siguientes, según INMUJERES (2009): a) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; b) Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, 1976; c) Ley del Instituto Nacional de las Mujeres y su reglamento, 2001; d) Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, 2002; e) Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2003; f) Ley General de Planeación; g) Plan Nacional de Desarrollo (PND), 2007-2012; y h) Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y su Plan de Acción, 2007, entre otros.

6.8.8 La participación de la mujer en la educación superior.

La evolución de la participación femenina en la educación superior en México, se caracteriza por la expansión cuantitativa de las instituciones y de la matrícula de las IES, este doble proceso de apertura general de las ciencias y la creciente participación de las mujeres en las universidades alteró y sigue alterando con diferentes ritmos y con distinta profundidad las sociedades contemporáneas (Bolívar y Cuéllar, 2007).

Debido a que una de las maneras efectivas de inducir un cambio en la situación actual de la mujer es mediante su mayor participación activa en las tareas de la educación en general, y de la educación superior en particular. Asimismo, la educación tiene por propósito el desarrollo integral de las personas a fin de ser miembros activos de la sociedad y ejercicio pleno de ciudadanía. La educación es una forma de relación entre personas que permite descubrir, conocer y reconocer la naturaleza, la cultura y las instituciones, para concretar una transformación personal y social que facilite el desarrollo de potencialidades personales y sociales. A través del proceso educativo, la persona construye su identidad simbólico-material y expresa su potencial humano, para problematizar y transformar la cultura.

El papel que la mujer desempeña en el desarrollo de la sociedad es innegable y para nadie en México es desconocida la historia de lucha que la mujer mexicana ha enfrentado por lograr un lugar en la educación en general y en la educación superior de manera especial. Un hecho por demás relevante es el referido a la llamada doble jornada que la mujer mexicana culturalmente tiene que enfrentar, ya que la sociedad le asigna roles asociados a su género, los cuales tiene que desarrollar simultáneamente a su tarea en el aparato productivo, como son; su función de proveedora, de esposa, madre y ama de casa y su responsabilidad hacia sus padres (ANUIES, 2009).

En esa última década, el crecimiento de la población femenina en educación ha sido más acelerado en términos porcentuales en comparación a la del sexo masculino, aun cuando los varones siguen superando al sexo femenino al representar más de la mitad de la matrícula estudiantil, lo que permite concluir que, el sistema educativo mexicano no propicia la desigualdad entre los sexos, hay otros factores involucrados en dicha desigualdad, factores que deben ser investigados, los cuales pueden ser socioculturales como psicológicos. La educación superior en México ha sido uno de los principales factores de desarrollo que ha impulsado el avance del país en las últimas décadas y, sobre todo éste se ha dado fundamentalmente en centros de investigación y universidades públicas. Asimismo,

un aspecto de gran importancia, es el desempeño que la mujer mexicana ha tenido en la ciencia y que se ha derivado en gran parte de su participación en la educación superior, primeramente como estudiante y posteriormente con su incorporación a la profesión académica como profesora-investigadora de tiempo completo.

Sin embargo, Bolívar y Cuéllar (2007), coinciden en que lamentablemente los trabajos de investigación tradicionales orientados a dar cuenta de la presencia femenina en la educación superior, tienden a ser descriptivos y no explicitan sus supuestos y categorías de análisis limitándose, básicamente, a la incorporación de las mujeres a la universidad, en particular, con la magnitud de su presencia, pero no del desempeño. De igual manera, Ibarra y Escalante (2010), mencionan que pese a que el acceso a la educación ha permitido a las mujeres abrirse mayores espacios de participación, éste es un tema poco desarrollado en los estudios de género; en particular aquéllos sobre el impacto de la educación universitaria de las mujeres y de los hombres en sus propias instituciones y en sus entornos familiar y social.

En resumen, la educación en México desde tiempos antiguos ha sido un espacio reservado a las clases privilegiadas, un elemento de difícil acceso para el grueso de la población, pero de manera muy especial para la mujer. Antes de la revolución, ésta se destinaba sólo a unos cuantos miembros de las clases pudientes económicamente que estudiaban en instituciones del país, pero preferentemente en instituciones de Europa, y la gran mayoría de la población era analfabeta. Aún como parte de esta minoría, la mujer no incursionaba en la misma medida en la formación profesional; como señala Alvarado (2002) a pesar de que las Leyes de Instrucción Pública de 1867 y 1869 no contenían restricciones explícitas para el acceso de la mujer en este ámbito, fue hasta las postrimerías del siglo XIX y principios del XX cuando las primeras mujeres obtuvieron sus grados profesionales, aún a costa del cuestionamiento social.

6.8.9 Cultura de género e inclusión

Cada cultura construye sus propias ideas en cuanto lo que significa ser mujer u hombre. A través de la socialización, los individuos interiorizan los atributos que socialmente se asignan a hombres y mujeres. En la sociedad actual, a la mujer se le reconocen aquellos atributos que son definidos como más próximos a lo natural que a lo cultural.

La asociación de la mujer con la naturaleza se centra en la esfera de lo privado y destaca las posibilidades de cuidado y reproducción; por ello se le reconoce como la que tiene las condiciones “naturales” para criar a los hijos. Asimismo, los estereotipos sexistas cumplen con la función social de legitimar y perpetuar la posición de desigualdad de la mujer y como consecuencia, el poco poder que detentan las mujeres en la sociedad. Es decir, la cultura se expresa en las prácticas de las personas en la vida cotidiana, en donde las mujeres siguen experimentando subordinación en el interior de las organizaciones y las instituciones como la familia, los espacios laborales, las escuelas, los sindicatos, etc. es por eso que, mientras las prácticas institucionales discriminatorias no se transformen, difícilmente se podrá transitar por la democracia (Hernández y Camarena, 2005).

6.8.10 Perspectiva de género en la educación

En los últimos tiempos ha tomado con fuerza en México el debate acerca de la importancia de incorporar la perspectiva de género en las Instituciones de Educación Superior, el Instituto Nacional de las Mujeres ha llevado a cabo la práctica institucional de la cultura de la equidad de género. Se ha visto ya que las causas de las inequidades específicas de las universidades son múltiples y complejas, y que están vinculadas a diversos factores estructurales y de contexto que obstaculizan la introducción de la perspectiva de género en la educación superior del país (Castillo, 2011). Por otro lado, la perspectiva de género en la educación superior, según diferentes instancias educativas oficiales, tienen como

objetivo promover un cambio ético en las instituciones para que estas incorporen en sus sistemas axiológicos el respeto a la diversidad y la búsqueda de la equidad, particularmente la equidad de género.

La incorporación de la perspectiva de género en las Instituciones de Educación Superior tiene muchos ángulos que hay que considerar y evaluar con cuidado para que realmente pueda entenderse como la producción de una estrategia inteligente que permita garantizar la equidad entre hombres y mujeres en el mundo de la educación superior. Así el principio de toda institución educativa es la de proveer acceso universal para todos y todas las personas sin importar el género, edad, origen racial, religión, etc. El 2002 la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) suscribió un convenio de colaboración con el Instituto Nacional de Mujeres (INMUJERES) para incorporar la perspectiva de género en las políticas, los programas, los currículos y los proyectos de investigación en las universidades.

Palomar (2005), menciona que en las Instituciones de Educación Superior el INMUJERES ha desarrollado estrategias a la incorporación de perspectivas de género y la cultura de equidad de género a las prácticas institucionales de las Instituciones de Educación Superior a través de acuerdos pactados con la Secretaría de Educación Pública (SEP) y con la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES). Asimismo, las Instituciones de Educación Superior son organismos sociales que por definición son creadoras y generadoras de conocimiento, son contextos de reflexión y análisis, así como también, creadoras de propuestas para que la sociedad y los individuos desarrollen sus potencialidades y mejoren sus perspectivas de desarrollo y de vida en general. Las universidades deben ser la conciencia de la sociedad y deben ir dando luz, no solamente en los aspectos científicos, tecnológicos y sociales, sino de manera importante en el construir axiológico, en la creación de modelos culturales más equitativos, más justos y mejores para todos

los individuos sin excepción; por raza, condición, cultura, lengua, discapacidad, creencias o género (Castillo, 2011).

La incorporación de la perspectiva de género en las Instituciones de Educación Superior, deberá iniciarse en procesos de transversalización por la dimensión demográfica que permita caracterizar a los actores administrativos, docentes, no docentes y alumnos por sus características de sexo y asociarlas con otros indicadores, como la producción de conocimiento en estudios de género, procesos de profesionalización, docencia y formación de alumnos, cambios institucionales en la estructura administrativa, académica y normatividad; es decir una mirada a las anteriores variables vistas desde el género ya que hasta hoy la planeación de la educación en México y los procesos de evaluación y rendición de cuentas quedan invisibles ante esta perspectiva (Castillo, Montes, García y Oliveros, 2011).

Según Palomar (2005), el objetivo que persiguen las universidades al plantear la introducción de la perspectiva de género en la educación superior es promover un cambio ético en las prácticas institucionales. Son varias las dimensiones que involucra incorporar la perspectiva de género en las universidades; entre estas dimensiones, está la necesidad de que las IES garanticen la equidad demográfica, lo que implica la presencia de los dos sexos en el contexto universitario, en cuanto a la matrícula, la distribución por carreras y el egreso.

De ahí la importancia de los diagnósticos en las IES, los cuales permitirán dejar al descubierto las desigualdades entre mujeres y hombres a partir de sus roles y funciones dentro de la institución, estos originados según el sexo de las personas lo que facilitará comprender la cultura institucional del género en las universidades que conforman el sistema educativo en nuestro país. A partir de la problemática detectada incorporar el análisis de perspectiva de género en el diseño de acciones, planes y programas con la participación de los diferentes actores,

tomando acuerdo sobre que implementar y como medir lo implementado lo cual permitirá identificar los logros y retos de esta política.

Sin embargo, según Ibarra y Escalante (2010), pese a la importancia de las mujeres en la sociedad y el reconocimiento de su función en el desarrollo el cual ha sido discutido ampliamente desde la primera mitad del siglo XX y ha cobrado mayor relevancia en el último cuarto de ese siglo primero con la Primera Conferencia Internacional de la Mujer, celebrada en 1975 en México, cobrando una mayor importancia hasta la década de los noventa con la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, realizada en 1994 en el Cairo y la IV Conferencia Mundial de la Mujer, celebrada en Beijing en 1995. No obstante, transcurrida ya una década del siglo XXI, la universidad pública en México no ha logrado plasmar en su normatividad las políticas y acciones que den cuenta de la aplicación real de la búsqueda de equidad de género. Asimismo, a pesar de que la mayor parte de los avances en temas de género han salido de la producción académica de las universidades, no han sido estas instituciones las que han acogido la temática y sus procesos de institucionalización al interior de sus comunidades. Son pocas las universidades que han incursionado con espacios académicos para la creación e instalación de centros, programas o institutos dedicados a los estudios de género en las universidades.

Superar la desigualdad y la exclusión como estrategia para llegar al camino hacia un desarrollo sustentable en las sociedades, es quizás el reto más apremiante e importante de estos tiempos para los países y las IES. Esto quiere decir que, conociendo y reconociendo las situaciones de inequidad que existen en las instituciones de educación superior, se deberán diseñar programas que subsanen las desigualdades históricas para equilibrar a las poblaciones que se han mantenido en desventaja, otorgándoles condiciones adecuadas para superar las carencias a las que han estado sometidas.

6.9 Metodología

El análisis de género es la síntesis entre la teoría de género y la llamada perspectiva de género derivada de la concepción feminista del mundo y de la vida. Esta perspectiva se estructura a partir de la ética y conduce a una filosofía post-humanista, por su crítica de la concepción androcéntrica de humanidad que dejó fuera a la mitad del género humano: a las mujeres. Y, a pesar de existir en el mundo patriarcal, las mujeres han sido realmente existentes. La perspectiva de género tiene como uno de sus fines contribuir a la construcción subjetiva y social de una nueva configuración a partir de la resignificación de la historia, la sociedad, la cultura y la política desde las mujeres y con las mujeres (Lagarde, 1996).

Esta perspectiva reconoce la diversidad de géneros y la existencia de las mujeres y los hombres, como un principio esencial en la construcción de una humanidad diversa y democrática. Sin embargo, plantea que la dominación de género produce la opresión de género y ambas obstaculizan esa posibilidad. Una humanidad diversa democrática requiere que mujeres y hombres seamos diferentes de quienes hemos sido, para ser reconocidos en la diversidad y vivir en la democracia genérica. Desde un análisis antropológico de la cultura es importante reconocer que todas las culturas elaboran cosmovisiones sobre los géneros y, en ese sentido, cada sociedad, cada pueblo, cada grupo y todas las personas, tienen una particular concepción de género, basada en la de su propia cultura.

Es importante identificar las diversas cosmovisiones de género que coexisten en cada sociedad, cada comunidad y cada persona. Es posible que una persona a lo largo de su vida modifique su cosmovisión de género simplemente al vivir, porque cambia la persona, porque cambia la sociedad y con ella pueden transformarse valores, normas y maneras de juzgar los hechos. En la academia, en los movimientos y organizaciones feministas, y ahora en los ámbitos de las políticas públicas, se ha desarrollado una visión crítica, explicativa, y alternativa a lo que

acontece en el orden de géneros, se conoce como perspectiva de género a esta visión científica, analítica y política creada desde el feminismo. Ya es aceptado que cuando se usa el concepto perspectiva de género se hace referencia a la concepción académica, ilustrada y científica, que sintetiza la teoría y la filosofía liberadora, creadas por las mujeres y forma parte de la cultura feminista.

Enfoque de investigación

El enfoque aplicado al proyecto es el cuantitativo, y refiere a la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación, probar hipótesis establecidas previamente y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población (Hernández y Cols., 2003; p.5). Asimismo, se contempla un muestreo dirigido—no probabilístico “al escoger a cada una de las poblaciones investigadas” (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p. 22). Es decir, por medio de un procedimiento de selección informal.

Diseño de investigación

Como instrumento para obtener información se tomará el cuestionario Guía para el levantamiento sobre prevención, de Álvarez y Pérez (2010) el cual está conformado de seis apartados: a) Marco normativo, contiene tres preguntas; b) Planes, políticas públicas y programas de prevención, ocho preguntas; c) Mecanismo y quejas de denuncia, una pregunta; d) Marco conceptual de prevención, seis preguntas; e) Participación de otros sectores y contiene tres preguntas; y f) Programas o acciones dirigidas a hombres. Sus respuestas son dicotómicas, cuentan con solo dos opciones de respuestas: Sí o No.

Una vez obtenidos los resultados del cuestionario anteriormente mencionado se aplicará el protocolo de prevención de Álvarez y Pérez (2010), el cual tiene como objetivo principal el identificar los elementos para el diseño y desarrollo de una

política pública de prevención de la violencia contra las mujeres que conforme un modelo integral, incremental y multi-inter-transdisciplinario, bajo las perspectivas de género y de derechos humanos de las mujeres, en el marco de la Ley General de Acceso de las mujeres a una Vida Libre de Violencia y las normas locales en la materia. El cual se aplica a través de diez componentes propuestos en el modelo, después de un proceso de diagnóstico de la situación de violencia contra las mujeres, de una revisión y actualización sistemática del marco jurídico y de la evaluación constante de los programas existentes con el fin de valorar el impacto que han tenido y priorizar las necesidades por atender a corto, mediano y largo plazo. Sus componentes, los cuales cada uno cuenta con sus estrategias de solución, son: a) Transformación de patrones socioculturales; b) Participación de los medios de comunicación; c) Acciones dirigidas al Sistema Educativo Estatal; d) Formación, capacitación y profesionalización del personal a cargo de las políticas de prevención de la violencia contra las mujeres; e) Acciones en el sistema de salud; f) Desarrollo político, social, humano, económico y cultural de las mujeres; g) Participación de la sociedad civil; h) Coordinación interinstitucional e intergubernamental; i) Investigación académica e interdisciplinaria; y j) Cooperación regional e internacional.

El procedimiento de aplicación es el siguiente: durante el mes de junio a la primera quincena de Julio del 2013 se pretende obtener información sobre la población para la determinación de las muestras del personal docente y administrativo, instrumentos de medición e Información bibliográfica. Posteriormente se determinará la muestra de estudiantes de los diferentes programas educativos y reproducción de instrumento para su piloteo en una pequeña muestra de cada población, durante la primera quincena agosto del 2013.

El pilotaje del instrumento y adecuación (de ser necesaria), y llevar acabo la aplicación en las tres poblaciones (estudiantil, docente y administrativo), durante la segunda quincena de agosto y todo el mes de septiembre del 2013, y se continuará la búsqueda de la información para fundamentación teórica del

proyecto de investigación. Durante el mes de octubre del mismo año, se realizará la captura de datos, análisis e interpretación y se elaborará el informe de resultados. Para el mes de diciembre de 2013 hasta el mes de abril de 2014, se implementará el protocolo de prevención y acciones preventivas hacia la violencia y acoso. Y se llevará a cabo la difusión de los resultados obtenidos mediante trabajo elaborado para publicar en congreso nacional e internacional, durante el primer semestre del 2014.

Referencias

- Almeida, C. (2005). *Las huellas de la violencia invisible*. Madrid: Ariel.
- Alvarado, L. (2002). *Mujeres y educación superior en el México del siglo XIX*. En Lazarín, F y Rodríguez, M. (coord.). *Diccionario de historia de la educación en México*. UNAM, CIESAS, CONACYT. Disponible en: <http://bilbioweb.dgsca.unam.mx/diccionario/htm/secc.htm>.
- Álvarez, R.M. y Pérez Duarte, A.E. (2010) (coord.) *Modelos para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres UNAM-CONACYT*, México. págs. 55-81.
- Álvarez y Cols. (2012). *Núcleo Multidisciplinario sobre el Derecho de las Mujeres a un Vida Libre de Violencia. Aplicación Práctica de los Modelos de Prevención, Atención y Sanción de la Violencia contra las Mujeres. Protocolos de actuación*. 2da.edición. UNAM. Instituto de Investigación Jurídica. Consejo Nacional de Ciencias y Tecnología. México.
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. (ANUIES). (2009). *Anuarios estadísticos*. Encontrado en: <http://www.anui.es.mx>
- Bolívar, G. y Cuéllar, O. (2007). *Participación y desempeño de las mujeres en la educación: Un enfoque desde las carreras de Sociología en la UAM 1974-2005*. *Revista de la Educación Superior*. no. 143. pp. 43-65. Encontrado en: <http://www.redalyc.uaemex.mx>.
- Campos, A. (2007). *Redes de hombres contra la violencia*. Serie: Pautas para facilitadores de talleres de masculinidad en América Central, Vol. 3. Costa Rica: Oficina de Seguimiento y Asesoría en Proyectos. OSA.
- Castillo, C. (2011). *Género y educación: Percepción sobre equidad de género en relaciones y prácticas del ambiente familiar-escolar*. En Castillo, C; Galván, L. y

- Castillo, E. (Compils). *Educación, políticas y experiencias para transversalizar la perspectiva de género*. pp. 48-74. Cd. Obregón, Sonora. México: ITSON.
- Castillo, E; Montes, M. García, M. y Oliveros, L. (2011). Política pública, transversalidad de género, educación e inclusión de mujeres adultas mayores. En Castillo, C; Galván, L. y Castillo, E. (Compils). *Educación, políticas y experiencias para transversalizar la perspectiva de género*. pp. 120-144. Cd. Obregón, Sonora. México: ITSON.
- Carrizosa, A. y Osuna, M. (2010). Prevención de la Violencia Intrafamiliar en niños de Educación Primaria. Tesis. Instituto Tecnológico de Sonora.
- Corsi, J. (1995). Violencia masculina en la pareja. Buenos Aires: Paidós.
- Díaz-Guerrero, R. (1993). Abnegación: un factor cardinal en la personalidad de los mexicanos. *Revista de Psicología Social y Personalidad*, 9(2), 1-9.
- Esquer, M. y Miranda, S. (2000). Desarrollo social en mujeres violentadas que habitan colonias urbano-populares de Ciudad Obregón, Sonora. Tesis de Licenciatura. Instituto Tecnológico de Sonora.
- Flores, M. y Aguilar, C. (1998). Asertividad versus abnegación en una cultura tradicional. *La Psicología Social en México* (vol. VIII), 150-157.
- García, C. (2006, Febrero 10). Sonora, primer lugar en violencia contra mujeres. *La Jornada* (México). Disponible en:
<http://www.jornada.unam.mx/2006/02/10/index.php?section=estados&article=046n2est>
- Goleman, D. (1999). *La práctica de la inteligencia emocional*. Madrid: Kairos.
- Grupo Integral de Género del Sistema de las Naciones Unidas en México (2009). ¿Qué es la violencia de género? México. *Revista Género y Salud en cifras*. Vol. 7
- Hernández, C. y Camarena, M. (2005). *Inequidad de género en las organizaciones. Una visión latinoamericana*. Revista: *Actualidad Contable FACES*. no. 11. pp. 20-29. Venezuela: Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de los Andes. Encontrado en: <http://www.redalyc.uaemex.mx/pdf>
- Hernández, R; Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. México, D.F.
- Hyde, J. (1995). *Psicología de la mujer: La otra mitad de la experiencia humana*. p.18. Madrid: Morata.
- Ibarra, L. y Escalante, A. (2010). Cambios y permanencias en los roles femenino y masculino desde la experiencia de los universitarios: el caso del Campus Oriente

de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. En Mendizábal, G. (Coord). *La equidad de género en los derechos sociales*. pp. 111-136. México: Fontamara.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2003). Estadísticas a propósito del día internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres. México.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2006). Situación de la violencia en las mujeres de Sonora. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENIREH). México.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2007). Mujeres violentadas por su pareja en México. México.

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2007). *El abc de género en la administración pública*. México, D.F. Encontrado en: basica.sep.gob.mx/

Lagarde, M. (1996). La perspectiva de género, en *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. España: Ed. Horas y Horas, España. pp. 13-38.

Lagarle, M. (2007). Ley general de acceso de las mujeres a una nueva vida libre de violencia. En Jiménez, M. (Coord). *Violencia familiar y violencia de género. Intercambio de experiencias internacionales*. p.p. 25-73. México, D.F. México: UACM.

Lamas, M. (1996). *La perspectiva de género*. La tarea. Revista: Educación y cultura. no. 8, pp. 14-20. Guadalajara, México: SNTE. Encontrado en: <http://www.latarea.com.mx/articu/articu8>

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. (LGAMVLV) (2006). Diario Oficial de la Federación.

Matud, M. (2004). Diseño y validación de un programa de intervención psicológica con mujeres víctimas de maltrato por parte de su pareja. La Laguna (España): Universidad de la Laguna.

Palomar, C. (2005). *La política de género en la educación superior*. Revista de estudios de género: La Ventana. no. 21 pp. 7-43 México: Universidad de Guadalajara. Encontrado en: <http://www.redalyc.uaemex.mx/pdf>

Ramírez, C. y Núñez, D. (2010). Violencia en la relación de noviazgo en jóvenes universitarios: un estudio exploratorio. Revista de enseñanza e Investigación en Psicología. Vol. 15, No. 2, pp. 273-283.

Whaley, J. (2003). *Violencia intrafamiliar. Causas biológicas, psicológicas, comunicaciones e interaccionales*. México: Plaza y Valdes.

CAPÍTULO VII

Propuesta Metodológica para determinar el empoderamiento económico de las mujeres del Sur de Sonora.

Lic. Crisel Yalitze Lugo Gil; Dra. Imelda Lorena Vázquez Jiménez; Mtra. Cristina Castillo Ochoa; Mtra. María de Jesús Torres, y Mtra. Jesús Nereida Aceves López.

7.1 Resumen.

La problemática a investigar se derivó de la idea de que la participación de las mujeres en actividades productivas se ve limitada por el contexto familiar, donde los padres, hijos y esposo tienen gran influencia en las decisiones y oportunidades de la mujer de participar o acceder a programas de capacitación, acceso al financiamiento o formación de grupos mujeres. Siendo condicionales la cultural o las tradiciones en cuestiones de género.

A partir de lo anterior resultó el presente trabajo que tiene como objetivo, obtener un indicador del empoderamiento económico de las mujeres de Álamos, Sonora; atendiendo variables cualitativas de carácter personal y colectivo en un contexto de emprendimiento empresarial. Considerando como variables, el empoderamiento personal, empoderamiento empresarial y empoderamiento político, con el fin de englobar, si no todos, la mayoría de los ambientes de desarrollo de la mujer.

Se trabajó con mujeres de 15 años en adelante, residentes de la cabecera municipal del municipio de Álamos, Sonora debido a que la mayoría de las capacitaciones, cursos o asesorías se realizan en áreas dentro o muy cercanas a la misma. Seleccionando esta localidad debido a que se encuentra clasificada dentro de una microrregión, es decir, identificada por la SEDESOL como un espacio geográfico integrado por municipios de Muy Alto o Alto grado de marginación.

El instrumento utilizado en el estudio es una adaptación del creado por Portocarrero Ramos, C. (2010), que se titula "Empoderamiento de mujeres participantes y no participantes en organizaciones de apoyo social" publicado en la "Revista Psicología" de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. Al cual se le realizaron diversos cambios y tras probar su significancia se trabajó con 34 ítems bajo un escalamiento tipo Likert.

El análisis de datos se realizó de manera sistematizada, usando herramientas estadísticas, basadas en las variables y posterior a la recolección de datos. Se utilizó el programa SPSS (Statistical Product and Service Solutions) para generar un análisis discriminante.

El modelo discriminante obtenido consta de ocho variables, de las cuales dos están enfocadas a la medición del empoderamiento empresarial, dos al

empoderamiento personal, una al empoderamiento político y el resto a elementos socioeconómicos.

Las mujeres de Álamos, Sonora empoderadas representan una proporción relativamente pequeña, concluyendo que en la realidad la mujer aun no posee la autonomía suficiente para realizar elecciones concernientes a su propia vida profesional.

7.2 Listado de Figuras y Tablas.

- Tabla 1. Valores de la escala Likert. (Hernández et als., 2006)
- Tabla 2. Puntajes para determinar el empoderamiento empresarial. Elaboración propia (2011).
- Tabla 3. Escala de empoderamiento empresarial. Elaboración propia (2011).
- Tabla 4. Puntajes para determinar empoderamiento personal. Elaboración propia (2011).
- Tabla 5. Escala de empoderamiento personal. Elaboración propia (2011).
- Tabla 6. Puntajes para determinar el empoderamiento político. Elaboración propia (2011).
- Tabla 7. Escala de empoderamiento político. Elaboración propia (2011).
- Tabla 8. Escala de empoderamiento económico. Elaboración propia (2011).
- Tabla 9. Pruebas de igualdad de las medias de los grupos
- Tabla 10. Variables en el análisis
- Tabla 11. Lambda de Wilks
- Tabla 12. Autovalores
- Tabla 13. Lambda de Wilks de la Función
- Tabla 14. Coeficientes estandarizados de las funciones discriminantes canónicas
- Tabla 15. Matriz de estructura
- Tabla 16. Coeficientes de las funciones canónicas discriminantes
- Tabla 17. Funciones en los centroides de los grupos
- Tabla 18. Estadísticos por casos
- Tabla 19. Probabilidades previas para los grupos
- Tabla 20. Coeficientes de la función de clasificación
- Tabla 21. Resultados de la clasificación
- Figura 1. Factores y Variables del Empoderamiento Económico. Elaboración propia, basado en Soletto (2009) y Cortés et als. (2008).
- Figura 2. Distribución de ítems.
- Figura 3. Esquema metodológico del análisis discriminante.
- Figura 4. Representación gráfica de la función discriminante canónica.
- Figura 5. Comparación de la ocupación de los diferentes miembros de la familia.

7.3 Introducción.

En pleno siglo XXI las mujeres se hallan bombardeadas por mensajes encontrados acerca de las oportunidades que genera la sociedad para el desarrollo integral; por un lado los medios, las escuelas, los políticos y los padres describen un mundo en el cual el esfuerzo y la dedicación permiten alcanzar tanto las metas personales y como las profesionales, sin que sea necesario reflexionar sobre el hecho de ser hombre o ser mujer, ya que las leyes no dan pie a esta distinción. De tal forma que se ha dejado en el pasado la figura de la mujer feminista que luchó por su derecho al voto o el acceso al trabajo remunerado. Aunque las condiciones de desigualdad de género no se han olvidado totalmente, solo creemos encontrarlas en noticias o documentales sobre culturas al otro lado del mundo, o en todo caso en zonas muy específicas y apartadas de las ciudades. Sin embargo, por otro lado también vivimos entre mensajes implícitos que han tomado poder en el subconsciente y marcan a las mujeres, bajo ciertos criterios “naturales”, algunos de los cuales limitan el acceso a diversos tipos de trabajo y otros motivan a desarrollar ciertas habilidades enfocadas principalmente en el cuidado del hogar; de tal forma que cada mujer es la que no logra ver más allá de lo que se marca como tradicionalmente aceptado según la cultura, permitiéndole así a la sociedad continuar replicando esas pautas.

En nuestro país, estado y específicamente en nuestra región se han formado o instalado diversas organizaciones dependientes del estado, civiles y privadas que buscan orientar a la mujer hacia una etapa de conocimiento más allá de los “criterios naturales” bajo los cuales se han habituado a vivir, así como para brindarles la oportunidad de considerar todas las opciones para tomar decisiones concernientes a su vida, tanto en el aspecto personal como económico. No obstante, como es posible observar en la práctica y a pesar de los esfuerzos realizados, las condiciones de desigualdad de género subsisten en muchos de sus aspectos.

El objetivo de este trabajo no es centrarse en los estudios de género, sino orientar este enfoque al desarrollo económico-personal de la mujer de nuestra comunidad, relacionado con el aprovechamiento de las oportunidades e identificación de limitaciones que se observan en las iniciativas de capacitación y financiamiento existentes, con el propósito de determinar las áreas de oportunidad sobre las que se podrían focalizar futuras políticas y apoyos que motiven un mayor empoderamiento económico de la mujer en la región.

7.3.1 Antecedentes

Tener en cuenta un análisis específico del sector femenino en la economía representa una acción positiva que tiene como fin atender espacios antes no considerados, debido a las “generalizaciones” que se realizan y que sin embargo inclinan la balanza hacia el beneficio del sector masculino. Hablar de economía femenina no es originario de nuestra generación, sin embargo tampoco es un concepto que se encuentre bien arraigado. Este enfoque tiene como propósito una mejor comprensión de la relación hombre-mujer desde una perspectiva socioeconómica.

Con base a la teoría capitalista, según Carlos Marx se definen expresamente dos tipos de trabajo: el productivo para el capital y el productivo para la sociedad; siendo el primero considerado como propio de la mujer, enmarcándola así solamente en actividades biológicas y sociales, ubicando en manos del hombre todas aquellas acciones con valor en el mercado. Alimentando de esta forma la brecha de género, al atender el hecho de que la mayoría de los indicadores económicos se centran en la participación del individuo en actividades “productivas”, dejando de lado el valor de las actividades “reproductivas”.

No obstante, es imprescindible señalar como lo hace Espino (2010) que *la economía de mercado no puede funcionar sin el trabajo dedicado a la reproducción social, (...) que crea valor económico. Sin embargo, este tiende a*

considerarse, a manera de los recursos naturales, como una dotación dada. De tal manera que al considerar el desarrollo de actividades con fines solamente reproductivos como una obligación natural para la mujer crea un desequilibrio económico, generando falta de oportunidades y limitación en la selección actividades económicas a desarrollar, disminución del tiempo disponible (por obligación de dedicarlo al hogar/familia), además de un bajo o nulo reconocimiento del valor tiempo y esfuerzo invertido en la actividad. Estos aspectos de subordinación impuestos a las mujeres llevan a una restricción sobre el tiempo que tienen para dedicarse a actividades sí consideradas por el mercado y sociedad como productivas. Por otro lado según la misma autora los factores que operan sobre la condición de las mujeres en el mercado laboral se relacionan con formas de discriminación previstas al ingreso al mercado laboral tanto como una vez que ingresan a este.

El porqué de analizar el empoderamiento económico atendiendo los elementos del género, en este caso específicamente enfocado a la mujer, se ve expresado de forma clara en Espino (2010), que en base al análisis de la teoría del desarrollo humano de Amartya Sen y específicamente sobre las libertades individuales nos dice que *en tanto los individuos presenten diferencias en las libertades que gozan en las diferentes sociedades, sus necesidades e intereses pueden diferir*, ante lo cual resulta necesario que la ciencia económica atienda no solo el lado masculino de la economía, es decir, aquel que satisfacer necesidades y objetivos productivos, si no también el que representa los aspectos reproductivos que actualmente son considerados sin un valor aparente para la sociedad y el mercado. Por lo tanto, una de las argumentaciones de la existencia de la economía femenina como tal es que *no [es] precisamente porque las mujeres 'traigan algo distinto' al campo económico por virtud de su sexo, sino mas bien porque la visualización de prejuicios sexuales al nivel de la estructura social de la ciencia hace que los prejuicios sexuales a otros niveles sean también más visibles (Nelson, 1995 citado por Espino, 2010).*

Espino en su trabajo *Economía Feminista: Enfoques y Propuestas* (2010) nos dice que *la inclusión de la especificidad de las mujeres como sujetos sociales en los estudios económicos, tiene lugar, en un principio, para explicar su comportamiento laboral y su relación con la dinámica de los hogares*. Sin embargo estos elementos ya no resultan suficientes para contextualizar la realidad económica de las mujeres, sino que es trascendental considerar aspectos de carácter cualitativo, como lo son los factores sociales y culturales. En estudios anteriores *las técnicas cualitativas de investigación han contribuido (...) a reunir información primaria, de la que de otra manera no se dispondría, tanto como a mejorar la generación de datos cuantitativos más fiables* (Espino, 2010).

Los aspectos centrales de la economía femenina se enfocan en “develar y criticar el sesgo androcéntrico de la economía y definir de manera más amplia lo económico, prestando fundamental atención a las actividades “invisibilizadas” históricamente y realizadas principalmente por mujeres”. El punto es asegurar que las mujeres tengan acceso a las mismas oportunidades que los hombres tomando en consideración las limitaciones sociales, condicionamientos tradicionales, acceso a programas de capacitación y microcréditos, entre otros, siendo el primer paso el reconocimiento del uso del tiempo de la mujer como un elemento productivo.

Para lograr una estructura económica equitativa entre hombres y mujeres es necesario motivar el empoderamiento femenino. Concepto que en términos generales y en el contexto de desarrollo económico y social *hace referencia a la necesidad de que las personas objeto de la acción de desarrollo se fortalezcan en su capacidad de controlar su propia vida*, lo que lo identificaría como un individuo que asume un rol activo en la sociedad (www.eumed.net). Sin embargo “empoderamiento” es un concepto muy amplio que abarca diversidad de objetivos de vida del individuo, pero para fines del presente estudio es necesario delimitarlo y llegar a enfocarnos en el contexto de “empoderamiento económico femenino” que *supone [el derecho de la mujer] de ocupar los espacios en los que se*

desarrolla la actividad económica formal, acceder a los recursos que apoyen sus iniciativas productivas, tener capacidad de incidencia en su entorno y ser reconocidas como agentes clave del desarrollo de sus comunidades (<http://www.elwa.es/>). Orientando esta definición a un contexto más del tipo empresarial, Marisa Soletto (2009) en su blog de Fundación Mujeres nos habla de tres ámbitos sobre los cuales es recomendable basar las estrategias de desarrollo económico con perspectiva de género, estos son el “empoderamiento personal”, “empoderamiento empresarial” y “empoderamiento político”. De donde el primero define la iniciativa de abrir un negocio propio; el segundo se enfoca en la generación de riqueza del negocio; y el último sobre el posicionamiento de las mujeres en círculos de toma de decisiones. En pocas palabras podemos indicar que el empoderamiento económico femenino no es más que la libertad ejercida de la mujer de acceder a recursos económicos y decidir de qué manera productiva utilizarlos.

A nivel mundial es posible encontrar instancias y programas que han centrado sus líneas de trabajo en atender asuntos referentes al empoderamiento de la mujer, en todos sus ámbitos. Por un lado, la cumbre del milenio realizada en Nueva York en el año 2000 por representantes de 189 países dio pie a la Declaración del Milenio, donde se formó el compromiso de cumplir con ocho objetivos relativos a combatir las condiciones deshumanizadoras de la extrema pobreza para antes de año 2015. Estos objetivos abarcan diversas áreas, sin embargo el que nos concerniría para usos del presente trabajo es el tercero, que cita: “la igualdad de sexos y la autonomía de la mujer”, con el que se busca combatir las desigualdades en la remuneración del trabajo de la mujer, así como el reconocimiento de la economía de los cuidados, que en otras palabras representa las actividades reproductivas. Atendiendo específicamente a la mujer, en el año de 1995 se realizó la cuarta conferencia mundial de la mujer cuya importancia reside en que dio lugar a la Cumbre de Beijing, donde se acogió la “Declaración y Plataforma de Acción de Beijing”, la cual trabaja sobre doce obstáculos concernientes al desarrollo de la mujer, de los cuales se pueden rescatar para atención del presente trabajo : “la

desigualdad en la participación de la mujer en la definición en las estructuras políticas económicas y en el proceso de producción, la desigualdad en el ejercicio del poder y en la adopción de decisiones y la falta de mecanismos suficientes para promover el adelanto de la mujer”. Desde la firma de esta declaración cada cinco años se revisan los avances en materia de estos temas y se plantean nuevos compromisos.

En Latinoamérica Instituciones como la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) manejan sistemas de indicadores con la finalidad no solo de obtener datos respecto a las iniciativas vigentes y los objetivos de desarrollo del milenio e indicadores de Beijing, sino para ser una guía para el desarrollo y enfoque, de políticas públicas, estrategias de desarrollo económico regional, proyectos, etc. con perspectiva de género.

Particularmente en nuestro país también contamos con centros de investigación donde se brindan espacios para abordar las problemáticas de género desde puntos de vista tanto económicos, políticos como sociales, tal es el caso del Programa Interdisciplinario de estudios de la mujer (PIEM) del Colegio de México (COLMEX), el Programa Universitario de Estudio de Género (PUEG) perteneciente a la Universidad Autónoma de México (UNAM), nuestra máxima casa de estudios, y el Centro de Estudios de Género (CEG) de la Universidad de Guadalajara.

Muchas cosas podrían cambiar en América Latina y El Caribe si todos tomáramos conciencia del efecto diferenciado que tienen las políticas en hombres y mujeres (CEPAL, 2011), el reto reside en proporcionar indicadores confiables que permitan construir políticas específicas con enfoque de género. En México actualmente se cuenta con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), organismo descentralizado que opera el Programa Nacional para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2009-2012, que fundamentado en el artículo 6 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la igualdad implica la eliminación de toda

forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

El hecho de no tener conocimiento sobre alguna teoría o realidad de lo que acontece al otro del mundo, no limita el pensar o sentir de manera similar, aun estando en un contexto y/o tiempo diferente. Sin tener conciencia sobre estudios de género o económica femenina el trabajo de capacitación y asesoría empresarial a grupos de mujeres emprendedoras, así como a cooperativas de mujeres dedicadas a producción artesanal en la región, por medio del proyectos comunitarios del Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON) se me permitió conocer la situación de estas mujeres, abrir los ojos ante la realidad que viven día a día, las motivaciones que les permiten seguir adelante, los apoyos existentes específicamente para este sector y las limitaciones que se han acentuado por acción de la sociedad, la cultura y las tradiciones paternalistas, siendo estas últimas las que marcan el papel que “debe” tener el individuo dependiendo de su sexo. Lo anterior me ha llevado a reflexionar que los valores numéricos e indicadores no son cien por ciento acordes a la realidad, que cada región y grupo tiene características, restricciones y motivaciones peculiares, las cuales requieren ser medidas, explicadas y analizadas para encontrar respuestas específicas a las preguntas que surgen cuando se trata de entender y ayudar a mejorar una situación de estas mujeres.

Retomando la idea, es posible argumentar que la medición de variables permitiría rescatar datos que nos conducirían a inferir sobre situaciones más apegadas a la Propuesta Metodológica para determinar el empoderamiento económico de las mujeres del Sur de Sonora, así como considerar factores que se han considerado relativos en mediciones cuantitativas y sin embargo representan la particularidad del contexto. El propósito de esta investigación es rescatar esos datos siguiendo una metodología confiable y válida que permita generar un indicador del empoderamiento económico de la mujer, teniendo como fin último emitir recomendaciones que puedan ser consideradas en la creación (o “adaptación”) de

políticas públicas, así como en la canalización de recursos y capacitaciones hacia sectores que motiven un mayor empoderamiento económico de la mujer en comunidades marginadas.

7.3.2 Planteamiento del problema.

El apoyo al desarrollo personal y económico de la mujer ha sido un factor considerado en la asignación de recursos por parte de todos los niveles de gobierno en nuestro país, así como ha motivado la preocupación y apoyo por parte de organizaciones no gubernamentales y educativas. En este caso particularmente, según datos de la Secretaria de Desarrollo Social (SEDESOL ,2011) la Sierra de Álamos al catalogarse como microrregión con un nivel de marginación alto y un grado de rezago social medio ha resultado un escenario del desarrollo de diversas estrategias por parte del gobiernos, organizaciones civiles y educativas, considerando apoyos económicos y diversidad de capacitaciones, para potencializar el empoderamiento económico y social de la mujer. Sin embargo, aunque estos apoyos se dirigen de manera general al público femenino de la región, la participación se centra en varios grupos de mujeres ya establecidos o conocidos.

Un factor limitante de la participación de la mujer y sumamente significativo es el familiar, ya que los padres, hijos y esposo tienen gran injerencia en las decisiones y oportunidades de la mujer de participar o acceder a programas de capacitación, acceso a financiamiento o formación de grupos mujeres. Algunas familias consideran que el papel de la mujer es solo como “ama de casa” y el hecho de realizar actividades como las antes mencionadas representa un pretexto para desatender sus responsabilidades en el hogar. Lo que nos hace considerar un condicional cultural o tradicional en cuestiones de género.

Lo anterior ha permitido generar la siguiente serie de cuestionamientos: ¿Qué factores inciden en la participación de la mujeres en actividades productivas?,

¿Qué factores son los que determinan el empoderamiento económico de la mujer?, y de forma más específica ¿Qué agentes son de mayor trascendencia para motivar o inhibir el empoderamiento económico de la mujer en nuestra región?

7.3.3 Objetivo

El objetivo del presente estudio es generar una metodología que nos permita obtener un indicador del empoderamiento económico de las mujeres; atendiendo variables cualitativas de carácter personal y colectivo en un contexto de emprendimiento empresarial. Con el propósito de desarrollar propuestas y recomendaciones sobre políticas públicas, asignación de recursos y enfoque de capacitaciones que impulsen efectivamente el empoderamiento económico de la mujer en el sur de nuestro estado de manera sustentable.

7.3.4 Justificación

En la actualidad el acceso de la mujer a capacitaciones y financiamientos que promueven el emprendimiento empresarial es muy diverso. El gobierno federal y estatal cuenta con programas específicos y exclusivos para mujeres emprendedoras, de la misma forma financieras o bancos ofrecen estas oportunidades; además de verse apoyados por organizaciones de la sociedad civil e instituciones educativas. Sin embargo la actuación de estos agentes llega a tener diversidad de enfoques, atacando el mismo punto desde diferentes perspectivas y dejando huecos, que representan áreas de oportunidad desatendidas o simplemente imperfectamente satisfechas, lo que conlleva a la preservación de entornos que limitan el empoderamiento económico de la mujer.

Los factores que inhiben el empoderamiento económico de la mujer son tanto de carácter cuantitativo, como de cualitativo y no obstante los índices de desarrollo económico son meramente cuantitativos, lo que podría generar un desapego de la

situación real. El identificar los factores cualitativos (complementarios) más sobresalientes que afectan el empoderamiento empresarial de mujer y medirlos eficientemente puede llevarnos a focalizar las capacitaciones y guiar los recursos disponibles (económicos, materiales, intangibles, etc.) a estrategias que estimulen y generen mayor emprendimiento femenino, produciendo un crecimiento del empoderamiento económico de la mujer.

7.3.5 Limitaciones del estudio

La metodología será aplicada en comunidades (marginadas preferentemente) que cuenten con programas de apoyo gubernamental, organizaciones civiles y de institutos educativos en materia de emprendimiento empresarial, capacitación y financiamiento. Álamos, Sonora al cumplir con tales criterios es el lugar idóneo para probar la efectividad de la propuesta.

El objeto de estudio es la mujer que se desarrolla en un ambiente social apegado a la cultura y tradiciones paternalistas, teniendo como responsabilidad fundamental actividades de carácter reproductivo, y sin embargo en un contexto viable para generar propuestas sobre actividades económicamente productivas.

7.3.6 Definición de términos

Actividad económica. Aquella actividad dirigida a la producción de bienes y servicios, al comercio y otras actividades conexas destinadas al mercado, al trueque o al autoconsumo.

Actividades productivas. Ver *Actividad económica*.

Actividades reproductivas. Ver *Trabajo reproductivo*.

Comunidad marginada. Ver *Marginación*.

Economía de los cuidados. Consiste en la preparación (aprendizaje) y desarrollo (ejecución) de toda una serie de tareas que suponen un esfuerzo en energía y

tiempo y que tienen que ver con las viviendas, hijos e hijas, los enfermos y las personas mayores.

Empoderamiento. El poder definido como “El acceso, uso y control de recursos, tantos físicos como ideológicos en una relación social siempre presente. (Focault, Gramsci, y Freire citados por Hernández y García, 2008).

Empoderamiento económico. Ocupar los espacios en los que se desarrolla la actividad económica formal, acceder a los recursos que apoyen sus iniciativas productivas, tener capacidad de incidencia en su entorno y ser reconocidas como agentes clave del desarrollo de sus comunidades.

Empoderamiento empresarial. Que pasa necesariamente por construir iniciativas empresariales de mujeres no sólo viables en el nivel de subsistencia, sino con capacidad de crecimiento y generación de riqueza.

Empoderamiento personal. Del perfil y la actitud de las propias mujeres que desean (porque tienen que desearlo) montar una iniciativa empresarial.

Empoderamiento político. Creación y fortalecimiento de redes de mujeres y posicionamiento de las mujeres empresarias en los círculos de toma de decisiones políticas y económicas.

Género. Se refiere en general a las diferencias construidas socialmente entre hombres y mujeres, diferencias que presentan características propias según los contextos culturales e históricos de referencia.

Marginación. Es un fenómeno estructural de rezago de un territorio determinado que, de manera general, refleja la falta de acceso de la población a bienes y servicios básicos.

Perspectiva de género. Herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan, más que por su determinación biológica, por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.

Trabajo reproductivo. Comprende las actividades destinadas a atender el cuidado del hogar y de la familia.

Siglas

CEG. Centro de Estudios de Género de la Universidad de Guadalajara.

COLMEX. Colegio de México

CEPAL. Comisión Económica para América Latina y el Caribe

ENAPLAF. Encuesta Nacional de Planificación Familiar

INMUJERES. Instituto Nacional de las Mujeres

ITSON. Instituto Tecnológico de Sonora

PIEM. Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer

PUEG. Programa Universitario de Estudios de Género

SEDESOL. Secretaría de Desarrollo Social

UNAM. Universidad Autónoma de México

7.4 Marco teórico

7.4.1 Empoderamiento

El término empoderamiento nace en Estados Unidos durante los movimientos de derechos civiles y los años sesenta, respondiendo a la necesidad de generar cambios con respecto a las relaciones de poder entre géneros. (Hernández & García, 2008).

El empoderamiento consiste en facilitar el control a las mujeres sobre los procesos que afectan sus vidas, lo que les permitirá asentar sus propias agendas, organizarse para ayudarse unas a otras y elevar demandas de apoyo al Estado y de cambio en la sociedad (Young citado por Pérez , Vázquez & Zapata, 2008).

Para Charlier & Caubergs (2007) el empoderamiento está pues considerado como el proceso de adquisición “de poder” en el ámbito individual y colectivo. En primer lugar, designa en el individuo o en una comunidad, la capacidad de actuar de forma autónoma, pero a la vez los medios necesarios y el proceso para lograr esta capacidad de actuar, de toma de decisiones en sus elecciones de vida y de sociedades. Estas autoras abordan el proceso de empoderamiento distinguiendo cuatro niveles de poder:

- El **poder sobre**: esta noción está basada en las relaciones, bien de dominación, bien de subordinación, mutuamente exclusivas. Supone que el poder sólo existe en cantidad limitada, es un poder que se ejerce sobre alguien o, de manera menos negativa, que permite “guiar al otro”. Suscita resistencias que pueden ser pasivas o activas;
- El **poder de**: un poder que comprende la capacidad de tomar decisiones, de tener autoridad, de solucionar los problemas y de desarrollar una cierta creatividad que haga a la persona apta para hacer cosas. La noción hace referencia, pues, a las capacidades intelectuales (saber y saber hacer) y a los medios económicos: al acceso y al control de los medios de producción y de los beneficios (tener);
- El **poder con**: poder social y político, hace hincapié en la noción de solidaridad, la capacidad de organizarse para negociar y defender un objetivo común (derechos individuales y colectivos, ideas políticas: lobby, etc). Colectivamente, la gente siente que tiene poder cuando se organiza y se une en la persecución de un objetivo común o cuando comparte la misma visión;
- El **poder interior**: esta noción de poder se refiere a la imagen de sí mismo, la autoestima, la identidad y la fuerza psicológica (saber ser). Hace referencia al individuo; y cómo éste, mediante el auto análisis y el poder interior, es capaz de influir en su vida y proponer cambios.

La noción de empoderamiento entra, pues, en una visión de adquisición de poder, de control sobre su vida y la capacidad de hacer elecciones. El enfoque del empoderamiento se plantea a dos niveles, por un lado en relación con la capacidad de cambio personal y por el otro en relación con el cambio político y social.

Finalmente, el empoderamiento de las mujeres no viene dado por una evolución lineal ni constante en todas las sociedades, sino que se trata de un proceso que

se construye a partir de los movimientos de mujeres y los movimientos mixtos. (Charlier & Caubergs, 2007).

7.4.1.1 Tipos de empoderamiento

Charlier & Caubergs (2007) en su investigación para el desarrollo de la Guía metodológica para determinar el empoderamiento de las mujeres fijaron este como un doble proceso; es individual cuando se da la adquisición de una mayor autonomía, de la capacidad de autodeterminación, de medios que permitan a todos/as gozar de una mayor elección en la vida, y es colectivo cuando la capacidad que un grupo puede desarrollar para influir en los cambios sociales, con el fin de alcanzar una sociedad justa e igualitaria, especialmente en materia de relaciones entre hombres y mujeres.

Es empoderamiento también puede ser analizados desde cuatro aspectos: en términos de tener (avoir) – saber (savoir) – poder (pouvoir) – querer (vouloir), según lo marca la metodología AURA (Autoreforzo Acompañado) utilizada por el Servicio de Información y de Gestión de Conocimientos en la Cooperación Internacional (Charlier & Caubergs, 2007).

Los cuatro aspectos del empoderamiento son:

1. **Tener** (poder de). Este concepto hace referencia al poder económico reforzado en términos de beneficios materiales como, por ejemplo, los ingresos, las tierras, las herramientas o las tecnologías. Sin embargo, este poder económico no se ve limitado a la posesión de recursos y riquezas, sino que también incluye una salud mejor, ganancia de tiempo, el acceso a ciertos servicios como el crédito, la información y la formación, los centros de salud, el mercado, etc.

2. **Saber y Saber-Hacer** (poder de). El “saber” hace referencia a los conocimientos o competencias prácticas e intelectuales reforzadas que permiten

gozar de manera óptima de las oportunidades que se le presentan al individuo o a la comunidad. Se trata de la gestión de personas (liderazgo), de técnicas o procedimientos, de las formaciones (alfabetización, etc.) y del desarrollo de las capacidades de análisis crítico del pensamiento y del razonamiento. El “saber hacer” pone de manifiesto la importancia de la aplicación de los conocimientos o la capacidad de traducir los conocimientos en acciones o en recursos.

3. **Querer** (poder interior). Tomar conciencia de su propio proyecto de vida y de los retos a los que se enfrenta su comunidad.

4. **Poder** (poder interior y poder con). Tener la posibilidad de tomar decisiones, de asumir responsabilidades, de ser libre en sus actos y de utilizar recursos propios (tener, saber, querer). La toma de decisiones engloba varios aspectos: a) Tener la posibilidad de tomar decisiones por sí mismo/a; tener la posibilidad de participar en la toma de decisiones; tener la posibilidad de influir en la toma de decisiones y controlar a aquellos o aquellas que tomen las decisiones en su nombre; y, b) Tener la posibilidad de tomar decisiones por los otros, de mandar (en el sentido de que en ciertas situaciones siempre hay una persona que debe tomar una decisión por todos).

7.4.1.2 Empoderamiento y perspectiva de género

“La incorporación de la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene cualquier acción planeada tanto para hombres como para mujeres, lo cual incluye legislaciones y políticas o programas en todas las áreas y niveles. Es una estrategia para integrar los temas de interés y las experiencias de las mujeres y de los hombres como dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo, y evaluación de políticas y programas en las esferas políticas, económicas y sociales, con el objetivo de que hombres y mujeres se beneficien igualmente de éstos y que la desigualdad no sea perpetuada. La meta última es alcanzar la equidad de género” (Naciones Unidas, 1997 citado en CEPAL, 2006)

Según lo marca el documento base sobre género en nuestro país, ABC del género desarrollado por el instituto nacional de las mujeres, cuando se habla de perspectiva de género, se alude a una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan, más que por su determinación biológica, por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.

Analizar alguna situación desde la perspectiva de género, permite entender que la vida de mujeres y hombres puede modificarse en la medida en que no está “naturalmente” determinada. De tal suerte que esta perspectiva ayuda a comprender más profundamente no sólo la vida de las mujeres, sino también la de los hombres y las íntimas relaciones que se establecen entre ambos. Este enfoque cuestiona los estereotipos con que somos educados y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos.

El empleo de esta perspectiva plantea la necesidad de solucionar los desequilibrios que existen entre mujeres y hombres, mediante acciones como la redistribución equitativa de las actividades productivas y reproductivas entre los sexos y el fortalecimiento del poder de gestión y decisión de las mujeres (INMUJERES, 2007).

Como lo marca la CEPAL (2006) dada la importancia de las políticas públicas en la distribución de la riqueza y las oportunidades, los gobiernos del Sistema de Naciones Unidas han tomando diversos acuerdos para incorporar los principios de igualdad y equidad de género.

7.4.1.3 Empoderamiento Económico de la mujer

La incorporación del concepto de género en el análisis económico y de las relaciones de género en tanto categorías que pueden tener vínculos sistémicos con la economía, empezó a surgir a comienzos de los años setenta del siglo XX.

Estos fueron los primeros pasos en la construcción de lo que se conocería como economía feminista (Benería 2006 citada por Espino, 2010).

La división sexual del trabajo y la posición subordinada de las mujeres da lugar a que en los hogares no se repartan ni los bienes, ni el ocio, ni el tiempo de trabajo remunerado y no remunerado de manera equitativa entre todos los miembros (Espino, 2010). Siguiendo la argumentación de la misma autora es inherente la necesidad de distinguir entre trabajo productivo y reproductivo. Esta distinción pretendía dar cuenta de la división sexual del trabajo predominante en las sociedades con al menos dos objetivos principales: mostrar la invisibilidad del trabajo realizado de manera predominante por las mujeres y su concentración en la esfera reproductiva y no remunerada, y demostrar que esa concentración opera sobre las condiciones laborales de las mujeres y, en general, sobre sus posibilidades de participar en el ámbito público a nivel social y político.

Según Heller (2010) múltiples son los factores que inciden y deben ser tenidos en cuenta para estimular el desarrollo de actividades productivas considerando las especificidades de género, ya que dichas actividades se encuentran influenciadas por diversos condicionantes y actores, requiriendo el análisis de la dinámica de interacción de los contextos políticos, económicos, sociales y culturales, como así también las funciones que desempeñan los diferentes organismos públicos, las redes y organizaciones empresariales, centros de investigación y desarrollo para el estímulo y desarrollo de actividades productivas.

Las diferencias de género también son un factor significativo y hasta ahora muy poco estudiado a la hora de analizar las diferentes variables que permitan arribar a aproximaciones para comprender mejor la actividad emprendedora. Esta autonomía es económica, física y política (Heller, 2010).

7.4.2 Herramientas de medición del Empoderamiento

7.4.2.1 Encuestas de uso del tiempo

Las encuestas del uso del tiempo son un tipo especializado de encuesta de hogares. Después de su desarrollo y aplicación en los países más desarrollados, han cobrado relativa relevancia en los países de nuestra región, debido al amplio potencial que ofrecen para el análisis de género, particularmente con relación a las evidencias empíricas que ofrecen sobre la magnitud del “trabajo del cuidado” o doméstico no remunerado. Específicamente, estas encuestas registran el tiempo invertido por la población en todo tipo de actividades, económicas o no, durante el periodo de referencia (CEPAL, 2006).

En nuestro país la encuesta nacional de planificación familiar 1995 incluyó una serie de preguntas que constituyen la base para los indicadores de la participación de la mujer (casada) en decisiones familiares y sobre su libertad de movimientos. (Casique, 2004). Según Araya (2003) si comparamos los datos sobre México con los restantes países constatamos que es uno de los lugares en los que más se realiza trabajo doméstico no remunerado y los hombres contribuyen con el menor número de horas al mismo, indicador del sexismo en torno al cual se estructuran las relaciones sociales en dicha sociedad.

Como indicador de poder de decisión en el hogar, usualmente se utilizan las preguntas orientadas a precisar el papel que desempeñan los individuos en los procesos de toma de decisiones. *El hecho de que el poder de decisión de la mujer varía dependiendo del tipo de decisión en juego (...) implica que mientras la mujer pueda tener considerable poder de decisión en torno a varios aspectos de la vida familiar, su influencia respecto de otros puede ser muy poca o ninguna* (García y Oliveira citado por Casique, 2004).

7.4.2.2 Indicadores socioeconómicos

La propuesta de la economía feminista, en general, se relaciona con la necesidad de incorporar en la investigación y el análisis económico el aporte de otras disciplinas y de métodos cualitativos en base a técnicas como las entrevistas no estructuradas, la observación participante, el trabajo de campo (Espino, 2010).

Como nos muestra Canepa Pérez y Cú Quijano (2010) en su texto sobre Indicadores socioeconómicos de desarrollo humano y desarrollo relativo a género, una sociedad más justa y con igualdad social requiere de nuevos indicadores que midan no sólo la parte económica sino también lo humano en el sentido más amplio.

El estudio conjunto de indicadores económicos con enfoque de género lo define según Careaga, Barquet, y Brenes en su texto ABC del género en la Administración Pública (2004) citado por Canepa y Cú (2010), como “el conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de masculinidad y feminidad, los cuales determinan el comportamiento, las funciones, oportunidades, valoración y las relaciones entre hombres y mujeres”, permite entender su aplicación al proceso de desarrollo, el análisis de género mide cuanto influyen los programas y políticas en las mujeres y en los hombres de manera diferencial.

Como ejemplo del uso de este tipo de indicadores por parte de la CEPAL y por aplicaciones del presente trabajo se consideran los enfocados en la medición de la participación en la actividad económica y la participación política de la mujer. La participación en la actividad económica es una sub-área temática que mide objetivos importantes como la promoción de la independencia y los derechos económicos de la mujer, a través del acceso al mundo del trabajo en condiciones de igualdad. El primer indicador de esta sub-área, la proporción de mujeres entre

los empleados remunerados en el sector no agrícola, es utilizado para el seguimiento de los ODM. El segundo, la relación entre el ingreso promedio del trabajo por hora de las mujeres y de los hombres, permite observar que en la región existe una brecha significativa entre lo que las mujeres y los hombres obtienen en el mercado del trabajo, y que esta brecha persiste incluso cuando se ajuste el análisis por nivel educativo.

Por otro lado el indicador de la participación política de la mujer mide el acceso y la participación de las mujeres en las estructuras de poder y la toma de decisiones en los niveles directivos. Los indicadores son la proporción de puestos ocupados por mujeres en el parlamento nacional, la proporción de puestos ocupados por mujeres en el poder ejecutivo (Ministros, secretarios o equivalentes), y los miembros en el gobierno local por sexo (CEPAL, 2005).

7.4.3 Importancia de la medición del empoderamiento en el desarrollo económico

Heller (2010) nos dice que el empoderamiento y la autonomía económica debe entenderse como algo más que el logro de una mayor participación en actividades productivas, incremento de ingresos, requiere de un análisis integral que posibilite integrar el trabajo productivo y reproductivo, de manera de posibilitar a las mujeres un mayor poder de decisión sobre el destino de los recursos, disponiendo de un mayor grado de autonomía económica.

Para Canepa y Cú (2010) en cuanto a lo económico es importante destacar que la división del trabajo en el hogar diferencia las capacidades del hombre y la mujer para desempeñar una actividad económica que le proporcione un ingreso remunerado y por lo tanto un mayor nivel de bienestar.

En México, como en todo el mundo, las mujeres son tratadas por el Estado y la sociedad en conjunto, de manera francamente desigual, sobre la base de una discriminación histórica. De acuerdo con el Informe de Desarrollo Humano, en

ninguna entidad federativa del país se observa igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres (INEGI, 2008).

7.4.4 Estudios e investigaciones

7.4.4.1 Empoderamiento de mujeres participantes y no participantes en organizaciones de apoyo social

El objetivo del presente estudio consistió en comparar el índice de empoderamiento que presentan tanto un grupo de mujeres que participan en programas de apoyo social como otro que no lo hace.

Se utilizó para ello una escala tipo Likert de 28 ítems. Aplicado a una muestra que estuvo integrada por 169 mujeres (80 participaban en organizaciones de apoyo social mientras que 89 no lo hacían) de escasos recursos económicos del distrito de Villa el Salvador, con edades entre 18 y 40 años y con instrucción primaria o secundaria.

Determinadas las muestras, previa motivación de las seleccionadas con la finalidad de lograr altos niveles de participación y colaboración, se procedió al llenado de la Escala de Empoderamiento. Posteriormente a la recolección de datos se procedió a la depuración de fichas y se realizó el procesamiento estadístico de la información y el análisis respectivo.

Los resultados generales indicaron que la participación en organizaciones de apoyo social incrementó significativamente el grado de empoderamiento sólo en las mujeres más jóvenes y con mayor nivel de instrucción. Se apreció que las mujeres que participan en organizaciones de apoyo social tienden a desarrollar mayores índices de empoderamiento que aquellas que no lo hacen. Este hecho podría estar asociado a que las organizaciones sociales cuentan al interior de ellas con una serie de acciones que pueden incluir capacitación en actividades técnicas,

de producción, alfabetización, actividades sociales, políticas e incluso de desarrollo personal, entre otros. Sostiene, además, que a mayor edad será menor el empoderamiento, sobre todo en los ámbitos económico y familiar, debido a que existe mayor dependencia de los otros miembros de la familia.

7.4.4.2. Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe: realidades, obstáculos y desafíos

Se presenta un estudio dentro de una organización conformada por nueve mujeres, quienes después de tomar un taller sobre herbolaria y farmacia natural decidieron incursionar en el negocio de la medicina natural. Considerando como un importante detonante para la generación de cooperativas, en este sentido es necesario considerara que diferentes estudios dan cuenta de la situación de desventaja de la mujer en el terreno laboral, caracterizada por tasas menores de ocupación, salarios inferiores, mayores dificultades para acceder y promocionar en el mercado laboral por cuenta ajena y dificultades adicionales del orden social tales como el sostenimiento de la unidad familiar.

El estudio de caso arroja como conclusión preliminar, la idea de que a pesar del relativo éxito económico de la microempresa, a través de los años de trabajo resulta para las mujeres más importante el apoyo que se han dado mutuamente al trabajar en equipo y el poder de negociación que el pequeño ingreso les ha dado en relación a sus maridos y familiares. En este sentido y como lo señala la visión de empoderamiento (...), resulta de igual o mayor importancia la posibilidad de incrementar el poder de negociación de las mujeres frente a su familia y el resto de la comunidad, que el monto del ingreso proporcionado por la microempresa. (Ibargüen, 2006 citado por Cortés *et. als.*, 2008). Sin embargo no dejan de hacer evidente el poco impacto en la economía familiar que la creación de la microempresa ha arrojado. En un análisis preliminar esto parece deberse, al escaso apoyo financiero que han recibido, a la falta de una capacitación de carácter empresarial, a la problemática de certificar sus productos para

incrementar su acceso al mercado, y a la falta de asesoría legal y financiera constante.

Se aplicó una encuesta conformada por 19 preguntas sobre aspectos personales y familiares, así como por 72 enunciados evaluados a través de la escala Likert enfocados a orientación emprendedora, dando un total de 91 ítems.

Para el caso de este grupo de mujeres se consideró más importante el deseo de independencia, que es una característica básica de las emprendedoras, al buscar tener una actividad –adicional a las tareas domésticas- en la cual pueda realizar sus aspiraciones profesionales. Se puede señalar que 75% de las mujeres casadas encontraron oposición en su esposo para integrarse a este proyecto productivo, algunas de las razones aludidas corresponden a los tiempos dedicados a la familia o a que el esposo no desea que la mujer salga de casa.

Otro elemento de relevancia en la disposición de espacios y responsabilidades que la mujer debe programar a fin de incorporarse a actividades productivas es el cuidado de las personas a su cargo, 39% de las encuestadas manifestaron tener la responsabilidad de atender a sus hijos y 18% a una persona con discapacidad; para realizar las tareas correspondientes a su actividad empresarial 33% confían el cuidado de estas personas a su pareja, 33% a otros familiares y el 17% a vecinos o abuelos. Solo el 38% recibe apoyo con las tareas del hogar y ningún apoyo con las actividades relacionadas a la organización.

7.4.4.3 Empoderamiento de mujeres indígenas de Tabasco

Este trabajo se propuso, a través de una metodología cualitativa, investigar los factores que impulsan o inhiben el empoderamiento de mujeres indígenas. A través de la observación y el análisis de los testimonios recogidos, construyeron el significado para las mujeres, así como el papel que le atribuyen a la Comisión

Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI) en su proceso de empoderamiento.

Se trabajó con el 10% de las organizaciones que forman parte del Fondo Regional de Mujeres Chontales (FRMCH), una asociación civil que cuenta con 73 organizaciones en el estado de Tabasco.

Para recabar datos se utilizaron los siguientes métodos: observación participante, grupos focales y entrevistas (a profundidad y semi-estructuradas). Mediante la primera se capturaron los principios sociales que organizan a las socias del FRMCH. Las observaciones fueron anotadas en un diario de campo. Con los grupos focales el objetivo fue generar discusión sobre el empoderamiento a partir de las experiencias de las mujeres. Por último, se realizaron dos tipos de entrevistas; a profundidad y semi-estructuradas. Las áreas de análisis que se desarrollaron fueron construidas a partir de tres testimonios: las relaciones al interior del grupo, las oportunidades de desarrollo personal que ofrece la institución y su forma de operar. Al interior de cada una se identificaron algunos inhibidores e impulsores del empoderamiento.

Los testimonios analizados dan cuenta que existe discriminación hacia las mujeres. A pesar de ello, algunas desarrollaron capacidad autogestiva, se apropiaron de sus proyectos y se mantienen unidas, y todo esto ha contribuido a su empoderamiento.

La información obtenida en campo fue organizada en tres grandes áreas, dentro de las cuales hay factores que impulsan o inhiben el empoderamiento. Éstas son: 1) el tipo de relaciones sociales que se dan al interior de cada grupo, 2) las oportunidades de desarrollo personal para las mujeres que ofrece la institución, en este caso la CDI, y 3) la forma de operar de ésta.

Los resultados de la primera área dieron como resultado tres impulsores del empoderamiento; la capacidad autogestiva, la apropiación de las mujeres del proyecto y el sentimiento de unidad al interior del grupo.

Dentro de la segunda área se concluyó que a partir de que los fondos de la CDI otorgan recursos para proyectos productivos acompañados de talleres de capacitación para operarlos adecuadamente y se les da a las mujeres oportunidades para intercambiar experiencias. Resultó que tanto los talleres como los intercambios de experiencias son impulsores del empoderamiento.

Finalmente en la tercera área, se determinó que la forma de operar de la institución es crucial para impulsar los avances en las mujeres. Por desgracia, en esta área se encontraron varios inhibidores del empoderamiento: la ausencia de un diagnóstico que justifique la existencia de un proyecto; la falta de seguimiento de éstos y, relacionado con ambos factores, la falta de personal especializado en particular en el tema de la perspectiva de género.

Concluyendo de manera general que la escasez de recursos tanto humanos como financieros para el trabajo de género es evidencia de ello y que si el empoderamiento femenino estuviera contemplado explícitamente dentro de los objetivos de la institución, habría mayor capacidad humana y financiera para impulsarlo.

7.4.5 Modelo a utilizarse en la investigación

El empoderamiento en el ámbito económico, (...) tienen un significado que va más allá de promover simplemente que las mujeres participen en la actividad económica, sino que esa participación debe construirse desde presupuestos de igualdad de oportunidades y de trato. Sólo la aplicación de la perspectiva de género de forma adecuada, en el marco de la igualdad de derechos de mujeres y

hombres, garantiza el resultado de las intervenciones en relación con los derechos de las mujeres (Soletto, 2009).

Según Hidalgo (1999) citado por Pérez y cols. (2008) *algunos impulsores operan en el ámbito familiar, (...) pero es a partir de las instituciones donde se tiene el potencial de impulsar cambios de tipo macrosocial.* Por tal razón se han de retomar ambos enfoques para desarrollar un perfil del contexto idóneo bajo el cual se desarrollaría el empoderamiento económico de la mujer de la región, identificando estos factores y su influencia actual. El enfoque de empoderamiento, desde el punto de vista del género, supone cambios en la ley, nuevos términos para el ejercicio del derecho al trabajo, acceso igualitario a la justicia y a los beneficios del desarrollo y reapropiación del cuerpo (Srilatha, 1997, citado por Pérez y cols., 2008).

Dentro de las oportunidades de desarrollo personal los factores considerados serían los recursos para operar un proyecto, talleres de capacitación para operarlos, así como la oportunidad de intercambiar experiencias. De forma paralela, la capacitación en derechos de las mujeres es vital para fomentar el proceso de empoderamiento (Hidalgo, 1999; 2005, citado en Pérez V. *et al*s, 2008).

En el caso de la participación de las mujeres en el tejido económico, particularmente cuando hablamos de creación de empresas, Soletto (2009) nos habla del desarrollo de estrategias en diferentes ámbitos:

- **Empoderamiento personal:** Del perfil y la actitud de las propias mujeres que desean (porque tienen que desearlo) montar una iniciativa empresarial.
- **Empoderamiento empresarial:** Que pasa necesariamente por construir iniciativas empresariales de mujeres no sólo viables en el nivel de subsistencia, sino con capacidad de crecimiento y generación de riqueza.

- **Empoderamiento Político:** Creación y fortalecimiento de redes de mujeres y posicionamiento de las mujeres empresarias en los círculos de toma de decisiones políticas y económicas.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (citado por Cortés *et al.*, 2008), las mujeres empresarias latinoamericanas experimentan dificultades como la falta de experiencia y formación empresarial, la escasa actualización e información en temas económicos y financieros, barreras en el acceso a fuentes financieras y redes de comercialización, falta de confianza en sí mismas y obstáculos con que se topan por prejuicios sociales vinculados al “ser mujer”. Pocas veces mencionan espontáneamente el tema de la conciliación de su actividad empresarial con el trabajo doméstico como una limitación.

No obstante, cuando se pregunta explícitamente sobre el tema de las responsabilidades familiares, las mujeres empresarias indican que interfieren con su labor profesional y que son una fuente constante de preocupación y estrés. Sin embargo, manejan las exigencias de la vida familiar y los problemas que surgen gracias a una minuciosa planificación, una gran capacidad de gestión y organización, además de la disponibilidad del servicio doméstico.

A partir de la fundamentación teórica presentada se definió la siguiente organización para deliberar la medición del empoderamiento económico:

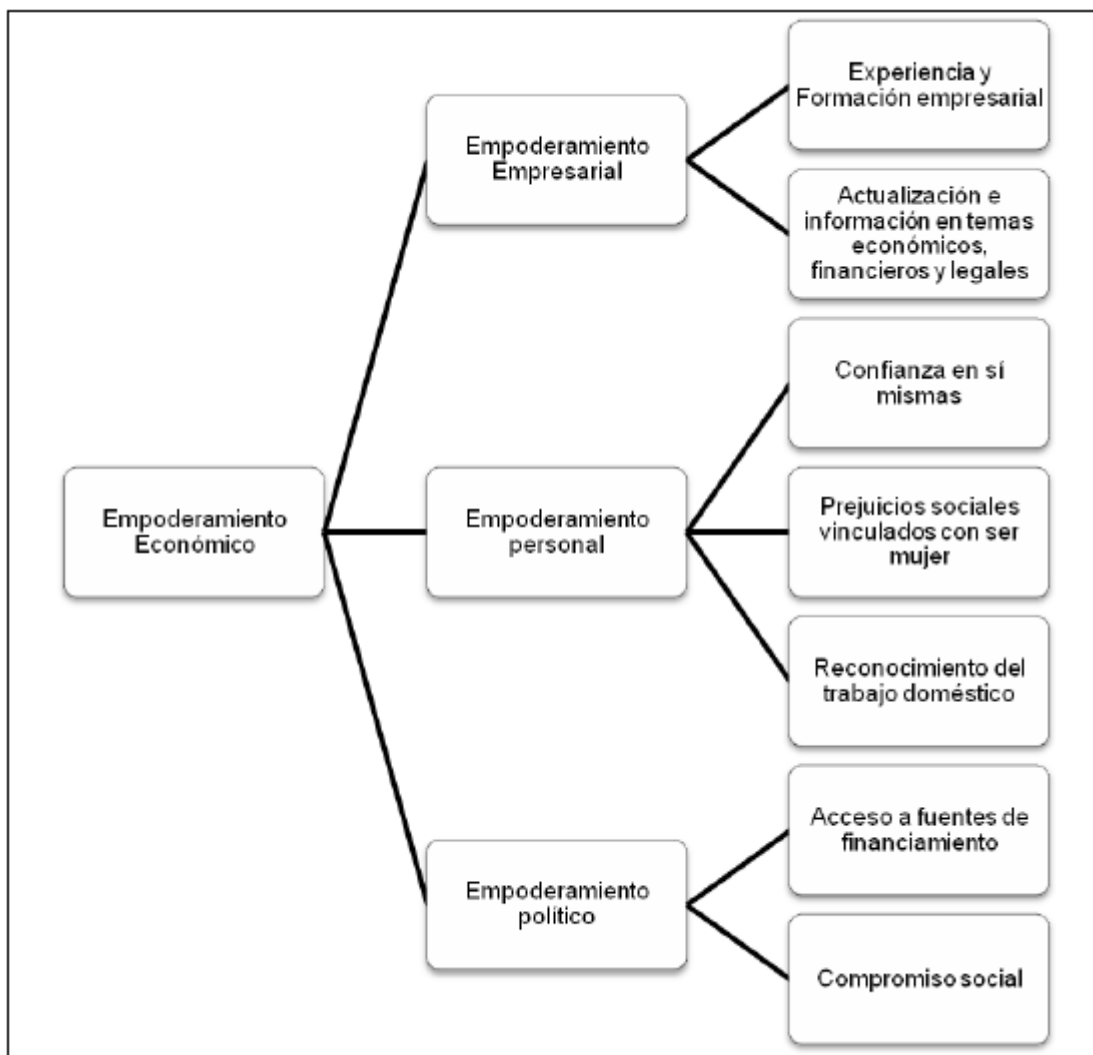


Figura 1. Factores y Variables del Empoderamiento Económico. Elaboración propia, basado en Soletto (2009) y Cortés *et als.* (2008).

7.5 Método

7.5.1 Tipo de investigación

Para el desarrollo de la investigación se optó por utilizar un método cuantitativo, sin embargo también se incluyen aspectos de carácter cualitativo, aplicando la lógica deductiva al dirigirse de lo general a lo particular. El diseño de la investigación es estructurado ya que precede a la recolección de datos, la muestra

se compone de un conjunto estadísticamente representativo. La recolección de datos se basará en un instrumento estandarizado, siendo estos representados en forma de números (de naturaleza cuantitativa), sin embargo, es importante mencionar que esta tiene precedentes de observación y descripciones de los participantes sin instrumentos preestablecidos. Los participantes son fuentes externas de datos sin participación del investigador. El análisis de datos se realizará de manera sistematizada, usando herramientas estadísticas, basado en variables y posterior a la recolección de datos.

Los rasgos cualitativos sobresalientes se encuentran en el cómo y con quién se trabaja. Cubriendo el primer punto se busca describir, comprender e interpretar fenómenos, a través de las percepciones y significados producidos por las experiencias de los participantes, teniendo una posición personal del investigador explícita, es decir, cercana o con existencia de involucramiento. En el caso del quién, el papel de los fenómenos estudiados es activo. Se toma la teoría sólo como marco de referencia, ayudando a justificar la necesidad de investigar el problema planteado (Hernández, 2006).

7.5.2 Participantes

7.5.2.1 Individuos

Se ha buscado trabajar con mujeres de 15 años en adelante, residentes de la cabecera municipal del municipio de Álamos, Sonora debido a que la mayoría de las capacitaciones, cursos o asesorías se realizan en áreas dentro o muy cercanas a la misma.

Un factor relevante que limita el considerar la aplicación del estudio en una zona más amplia es la delincuencia organizada, actividad que cuenta con gran número de seguidores en el municipio y lugares aledaños, principalmente en zonas serranas; lo que traería consigo riesgos de seguridad de los desarrolladores. En el

mismo sentido el acceso a zonas serrana se realiza por carreteras en mal estado y en algunos casos controladas por partidarios de diferentes grupos de delincuencia organizada.

7.5.2.2 Características demográficas

Según muestra el último censo de población (INEGI, 2010), de las 317 localidades con las cuenta el municipio de Álamos, Sonora el 41% de la población se concentra en asentamientos de menos de 249 habitantes, siendo la cabecera municipal la única en contar con más de 5 mil habitantes, representando el 36% de la población.

A nivel municipal se cuenta con 25,848 habitantes, de los cuales el 47.78% son hombres y 52.22% son mujeres. La cabecera municipal a su vez tiene un total de 9,345 habitantes, de estos el 50.38% son mujeres y el 49.62% hombres, es importante mencionar que su población femenina representa el 38% a nivel municipal, siendo la mayor al razonarse que se solo se considera sólo una localidad o asentamiento. Teniendo en cuenta el rango de edad seleccionado para el estudio, se determinó un subgrupo de la población de 3,391 mujeres, que representa el 36% del total de la población de la localidad y un 72% del total de la población femenina de la misma.

Álamos Sonora, se encuentra clasificada dentro de una microrregión, es decir, se ha identificado por la SEDESOL como un espacio geográfico integrado por municipios de Muy Alto o Alto grado de marginación. La agrupación de estos municipios en Microrregiones fue consensada por las autoridades estatales, teniendo en cuenta que compartieran características comunes que les identifiquen, tales como lo cultural, económico, social, etc. (www.microregiones.gob.mx).

Específicamente el municipio de Álamos cuenta con un grado de marginación clasificado como “Alto”, ocupando el lugar de marginación número 1068 a nivel

nacional, con un grado de rezago social medio según informes de la INEGI (2005). Lo anterior expone un contexto de “carencias relacionadas con el acceso a la educación, a la residencia en viviendas inadecuadas, a la percepción de ingresos monetarios insuficientes y a las relacionadas con la residencia en localidades pequeñas”.

7.5.2.3 Diseño muestral

Para determinar el tamaño de la muestra (n), representando un subconjunto de la población, se utilizará un método del tipo probabilístico con la finalidad de que el subconjunto estudiado provea estimados precisos del conjunto mayor. Se utilizará la siguiente fórmula (Fuentelsaz, 2004):

$$n = \frac{Z^2 * p * q}{d^2}$$

Donde la población (N), que es el conjunto de elementos investigados, en este caso una población finita de 3,391 mujeres mayores de 15 años de la cabecera municipal de Álamos, Sonora; no será considerada en el cálculo de la muestra con la presente fórmula debido a que en la práctica, no es importante, pues el número calculado con un método u otro no varía significativamente.

Para la aplicación de la fórmula se debe considerar:

La proporción de sujetos que presentan la característica (p). En este punto se ha considerado según datos de INEGI e INMUJERES en su informe de “Mujeres y Hombres en México 2010” una tasa de participación femenina en el trabajo remunerado del 35.5%, fundamentándonos en que (...) el trabajo para el mercado es la principal vía por la cual las personas pueden obtener recursos y con ellos autonomía económica. Esta condición determina en buena medida su estatus

socioeconómico y grado de independencia, libertad y autonomía (INMUJERES, 2008).

- La proporción de sujetos que no presentan la característica (q).
Determinado por la ecuación $q=1-p$, definido considerando que la certeza total siempre es igual a uno, a partir de esto son “p” sujetos que presentan la característica y “q” los que no ($p+q=1$). De donde para este caso $q=0.645$.
- La precisión, representada por el grado de error esperado (d).
Considerando un 8% de error máximo.
- La confianza o seguridad establecida del 95%, con un valor de 1.96.

Donde las dos últimas deben ser determinadas a priori por el investigador y la primera a partir de la bibliografía o con los resultados de la prueba piloto (Fuentelsaz, 2004).

7.5.2.4 Número de sujetos

A partir de la aplicación de las fórmulas del apartado anterior se determinó una muestra de $n=137$. Sin embargo, para interés de la presente investigación se optó por completar un total de 150 aplicaciones del instrumento a mujeres mayores de 15 años de la localidad de Álamos, Sonora.

7.5.3. Instrumento

El instrumento utilizado es una adaptación del creado por Portocarrero Ramos, C. (2010), para el estudio que se titula “Empoderamiento de mujeres participantes y no participantes en organizaciones de apoyo social” publicado en la “Revista Psicología” de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.

El ajuste permitió generar un instrumento integrado por dos apartados. El primero es utilizado para obtener los datos generales y determinar las características socio demográficas de la muestra estudiada como control para el investigador, incluyendo cuestionamientos sobre la edad, nivel educativo, ocupación, entre otros. El segundo apartado lo forma el cuestionario en sí.

Se tomó en cuenta que en las encuestas que usan cuestionarios, el diseño del mismo es relevante. Hay que resistirse a incluir preguntas que puedan ser de interés, ya que cada pregunta agregada al cuestionario lo hace más largo. Los cuestionarios largos no sólo conducen al cansancio del entrevistado, sino también al del entrevistador (Anderson et als., 2008).

7.5.3.1 Número y tipo de ítems

El segundo apartado consta de 34 ítems, enfocados en tres factores que comprenden el empoderamiento económico, que a vez se encuentran integrado por una serie de variables representadas a través de los diferentes enunciados, como se muestra a continuación:

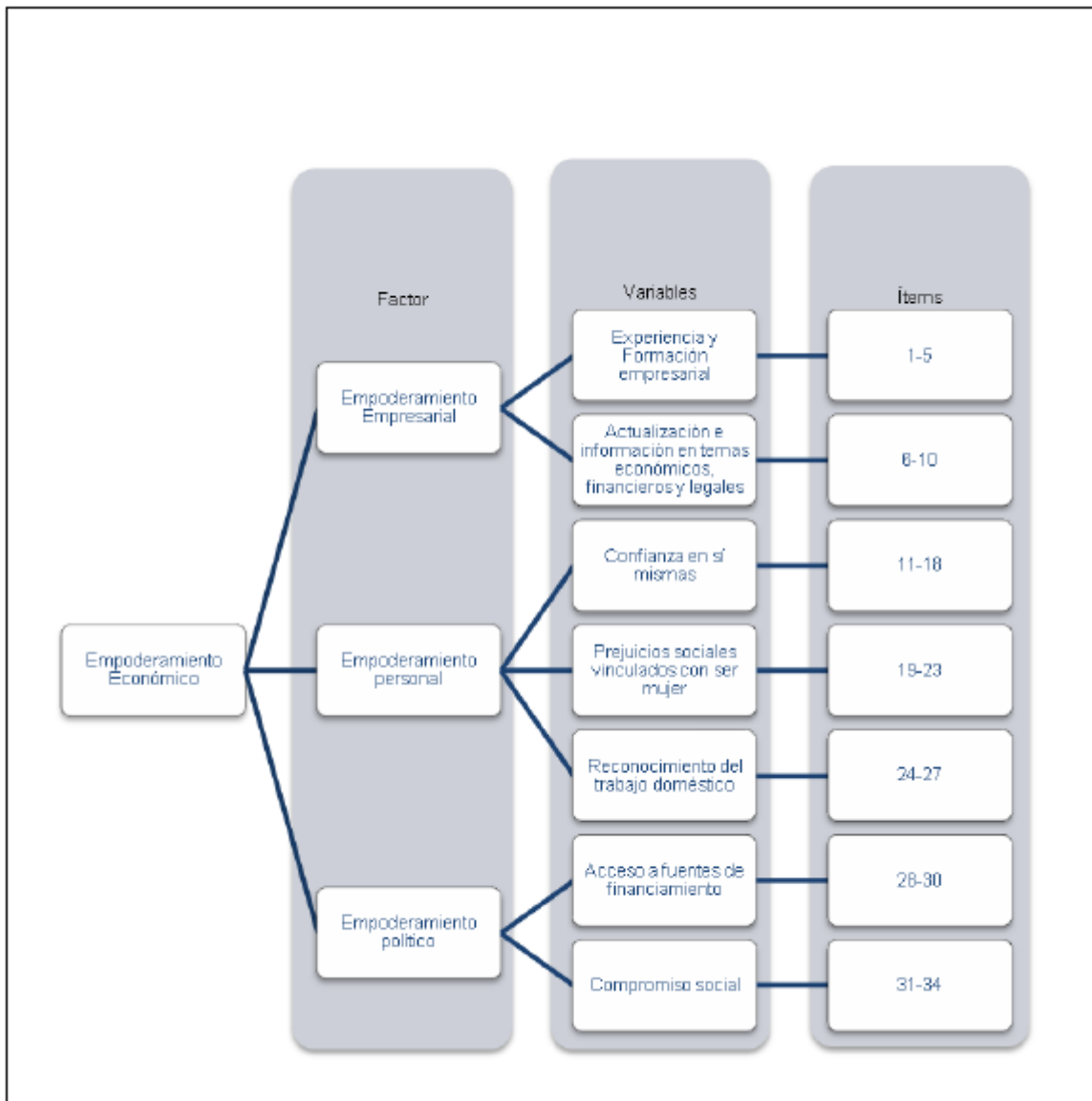


Figura 2. Distribución de ítems. Elaboración propia, basado en Soletto (2009) y Cortés *et als.* (2008).

Se utilizó un escalamiento tipo Likert que consiste en una serie de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en escalas (Hernández *et als.*, 2006).

7.5.3.2 Instrucciones

En el apartado primero del instrumento se instruye a seleccionar una de las opciones de respuesta marcando con una (X) la correspondiente dependiendo de

sus características particulares y ocupación del aplicantes; por otro lado, también se ofrece un espacio para dar información puntual referente al número de hijos y promedio con respecto a los ingresos.

En el segundo apartado se presentan instrucciones mas específicas, explicando que el objetivo es leer cierto número de enunciados afirmativos y en base a ellos seleccionar una opción que le permita expresar su grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a la aplicabilidad en su vida; contando con cinco opciones: 1) Muy de acuerdo, 2) De acuerdo, 3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 4) En desacuerdo y 5) Muy en desacuerdo.

7.5.3.3 Tiempo de aplicación

No resultó necesario otorgar un tiempo límite para su contestación, sin embargo en base a las experiencias generadas en la prueba piloto se pondera un tiempo de aplicación promedio de 12 minutos.

7.5.3.4 Forma de calificación

La escala utilizada es del tipo aditiva con sólo reactivos positivos haciendo necesario sumar el valor de cada una de las respuestas dadas según el siguiente criterio:

Respuesta	Valor
Muy de acuerdo	5
De acuerdo	4
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
En desacuerdo	2
Muy en desacuerdo	1

Tabla 1. Valores de la escala Likert. (Hernández et als., 2006)

Factor 1: Empoderamiento Empresarial.

$$EE = EFE + EFL$$

Variable	items	Puntos Máximos	Puntos Mínimos
Eficiencia y Formación Empresarial (EFE)	5	25	5
Actualización e información en temas económicos, financieros y legales (EFL)	5	25	5

$$EFE = item1 + item2 + item3 + item4 + item5$$

$$EFL = item6 + item7 + item8 + item9 + item10$$

Tabla 2. Puntajes para determinar el empoderamiento empresarial.

Elaboración propia (2011).

Una calificación alta en este factor representaría a una mujer con participación activa en el mercado laboral, con ingreso propio y capacitada. Por el contrario una calificación baja sería indicativa de una mujer dedicada exclusivamente a actividades reproductivas con bajo o nulo interés en el crecimiento profesional.

Escala de calificación del factor:

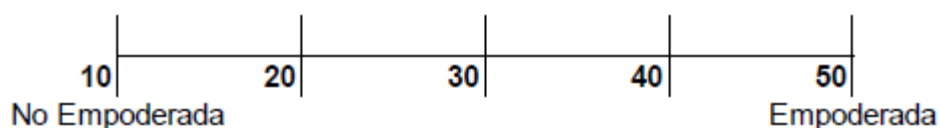


Tabla 3. Escala de empoderamiento empresarial. Elaboración propia (2011).

En base a la escala se consideraría una mujer empoderada empresarialmente si se encuentra entre los valores 35 y 50. Un valor inferior a este rango representaría a una mujer no empoderada empresarialmente.

Factor 2: Empoderamiento Personal.

$$ES = C + PS + RTD$$

Variable	ítems	Puntos Máximos	Puntos Mínimos
Confianza en sí mismas (C)	8	40	8
Prejuicios sociales (PS)	5	25	5
Reconocimiento del trabajo doméstico (RTD)	4	20	4

$$C = \text{item11} + \text{item12} + \text{item13} + \text{item14} + \text{item15} + \text{item16} + \text{item17} + \text{item18}$$

$$PS = \text{item19} + \text{item20} + \text{item21} + \text{item22} + \text{item23}$$

$$RTD = \text{item24} + \text{item25} + \text{item26} + \text{item27}$$

Tabla 4. Puntajes para determinar empoderamiento personal.

Elaboración propia (2011).

Una calificación alta en este factor representaría a una mujer que dirige su vida, no permite que se le discrimine y fomenta el trabajo doméstico en todos los miembros de la familia. Por el contrario una calificación baja sería indicativa de una mujer con responsabilidades familiares y escasos estímulos en el medio donde actúa.

Escala de calificación del factor:

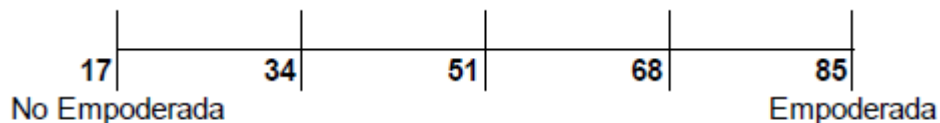


Tabla 5. Escala de empoderamiento personal. Elaboración propia (2011).

En base a la escala se consideraría una mujer con empoderamiento personal si se encuentra entre los valores 59.5 y 85. Un valor inferior a este rango representaría a una mujer sin empoderamiento personal.

Factor 3: Empoderamiento Político.

$$EP = FF + CS$$

Variable	Ítems	Puntos Máximos	Puntos Mínimos
Acceso a Fuentes de Financiamiento (FF)	3	15	3
Compromiso social (CS)	4	20	4

$$FF = \text{item28} + \text{item29} + \text{item30}$$

$$CS = \text{item31} + \text{item32} + \text{item33} + \text{item34}$$

Tabla 6. Puntajes para determinar el empoderamiento político.

Elaboración propia (2011).

Una calificación alta en este factor representaría una mujer interesada y participante en grupos políticos y sociales de su comunidad. Por el contrario una calificación baja sería indicativa de una mujer que no ha aprovechado las iniciativas en su comunidad debido a la falta de conocimiento o motivación de las mismas.

Escala de calificación del factor:

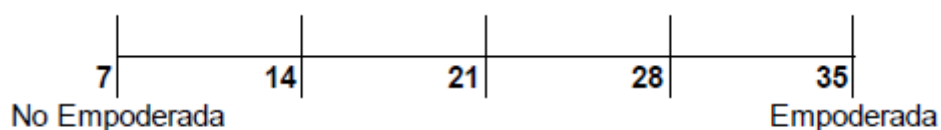


Tabla 7. Escala de empoderamiento político. Elaboración propia (2011).

En base a la escala se consideraría una mujer con empoderamiento político si se encuentra entre los valores 24.5 y 35. Un valor inferior a este rango representaría a una mujer sin empoderamiento político.

Para términos de empoderamiento económico total se deben sumar los valores obtenidos en cada uno de los factores anteriores como se representa a continuación:

$$\text{Empoderamiento Económico} = EE + ES + EP$$

Donde:

EE: Empoderamiento Empresarial

ES: Empoderamiento Personal

EP: Empoderamiento Político

Escala de calificación total:

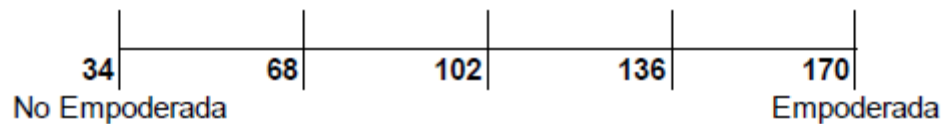


Tabla 8. Escala de empoderamiento económico. Elaboración propia (2011).

Siendo la calificación máxima total a obtener de 170 y mínima de 34. Donde un rango de 119 a 170 representaría a una mujer empoderada, y valores de 34 a 118 a una mujer no empoderada.

7.5.3.5 Prueba piloto

Con la finalidad de probar el instrumento se realizó una prueba del mismo con sujetos de características similares a la población objetivo y en un contexto socio demográfico análogo.

Se aplicaron un total de 40 encuestas a mujeres mayores de 15 años residentes de la colonia “Aves del Castillo” ubicada al sur de Cd. Obregón, Sonora. Gracias a este estudio preliminar se identificaron áreas de oportunidad que necesitaban atención en lo referente a la redacción de algunos ítems y los resultados fueron utilizados para probar la validez y confiabilidad del instrumento. Todo esto a partir de la determinación de una muestra de manera subjetiva, teniendo como mínimo

la cantidad suficiente para aplicar pruebas estadísticas significantes como lo marca Hernández (2006).

7.5.3.6 Método de determinación confiabilidad y validez

Para Hernández (2006) el cálculo de la confiabilidad y validez tiene como finalidad disminuir el margen de error de la medición. Por un lado la validez nos muestra grado en el que el instrumento en verdad mide la variable que busca medir y la confiabilidad es el grado en el que el instrumento produce resultados consistentes y coherentes.

Se utilizó un instrumento validado con anterioridad, aplicado en una investigación y cuyos resultados han sido publicados de manera oficial; a partir del cual se buscó acreditar el uso del instrumento para fin de la presente, descartando ítems que no concordaban con el fin del estudio y/o variables, además de agregar otros que se consideraran necesarios. Posteriormente el instrumento se pasó a revisión de los asesores del trabajo de tesis, señalando a los ítems como apropiados para medir las variables propuestas.

En lo que respecta a la confiabilidad del instrumento se utilizó el coeficiente de alfa de Cronbach, debido a que fue el único método identificado que sólo requería resultados de una aplicación del instrumento, en este caso los obtenidos mediante la prueba piloto. El alfa de Cronbach permite conocer el grado en que los distintos ítems de un test miden la misma variable, es decir verificar la consistencia interna de las puntuaciones del test (Tornimbeni et als, 2008) , Este indicador refleja el grado de covariación de los ítems; si estos varían fuertemente, asumirá un valor cercano a 1, de lo contrario se considerarían linealmente independientes, al asumir valores cercanos a 0. Si el alfa de Cronbach está por debajo de 0.5 muestra un nivel de fiabilidad no aceptable; si tomara un valor entre 0.5 y 0.6 se podría considerar como un nivel pobre; si se situara entre 0.6 y 0.7 se estaría ante un nivel débil; entre 0.7 y 0.8 haría referencia a un nivel aceptable; en el intervalo

0.8-0.9 se podría calificar como de un nivel bueno, y si tomara un valor superior a 0.9 sería excelente (Medina, 2006).

7.5.4 Procedimiento

7.5.4.1 Administración del instrumento

El cuestionario puede ser entregado a la persona para que este lo conteste indicándoles a los aplicantes las instrucciones, haciendo énfasis en el procedimiento de las respuestas mencionando. La aplicación del instrumento se realiza de manera individual. En el caso del apartado primero del instrumento se reitera la confidencialidad de los datos.

7.5.4.2 Personal de campo

Para la aplicación del instrumento no se necesita de personal especializado, sin embargo resulta indispensable una inducción al mismo donde se explique la finalidad e importancia de la investigación.

7.5.5 Procesamiento de datos

7.5.5.1 Programa a utilizar

Para el procesamiento de datos se utilizará el programa SPSS (Statistical Product and Service Solutions) que posibilita realizar análisis estadísticos, así como generar informes y gráficos de manera sencilla, utilizando de soporte el sistema operativo Windows.

7.5.5.2 Metodología para desarrollar el modelo

Para llegar a conocer en qué se diferencian los grupos necesitamos disponer de la información (cuantificada en una serie de variables) la en la que suponemos que se diferencian. El análisis discriminante es una técnica estadística capaz de

mostrar que variables permiten diferenciar a los grupos y cuántas de estas variables son necesarias para alcanzar el la mejor clasificación posible. La pertenencia los grupos, conocida de antemano, se utiliza como variable dependiente (una variable categórica con tantos valores discretos como grupos). Las variables en las que suponemos que se diferencian los grupos se utilizan como variables independientes o variables de clasificación (también llamadas variables discriminantes) (UCM, 2011).

Según la Guía para el análisis de datos (2011) el objetivo último del análisis discriminante es encontrar la combinación lineal de variables independientes que mejor permite diferenciar (discriminar) a los grupos. Una vez en contra de esa combinación (la función discriminante) podrán ser utilizada para clasificar nuevos casos. Sin embargo para alcanzar tal objetivo eficientemente, resulta necesario seguir una serie de pasos que permitirán incorporar la información necesaria en el momento indicado, se presenta el esquema creado por Pedret, Sagnier y Camp (2003) que ilustra claramente el procedimiento para el desarrollo de un análisis discriminante.

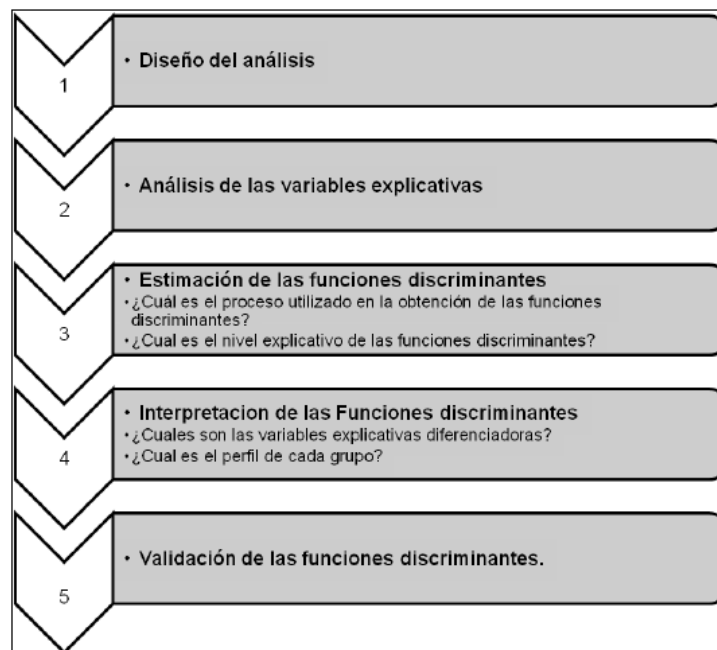


Figura 3. Esquema metodológico del análisis discriminante. Elaborado por Pedret, R., Sagnier, L., & Camp, F. (2003). *Herramientas para segmentar mercados y posicionar productos. Análisis de información cuantitativa en investigación comercial.* (pp.230)

Etapa 1: Diseño del análisis

Para Pedret y cols. (2003) el análisis discriminante se centra en cubrir los siguientes aspectos:

- Obtener unas funciones discriminantes que discriminen entre los grupos, es decir, entre las características de la variable a explicar (Etapa 3).
- Detectar si, a partir de las variables explicativas utilizadas, existen diferencias significativas entre los grupos de la variable a explicar (Etapa 4).
- Clasificar a los individuos en uno de los grupos, basándonos en los valores tomados en las variables explicativas y en las funciones discriminantes obtenidas, y evaluar la precisión de la clasificación (Etapa 5).

Etapa 2. Análisis de las variables explicativas

Aunque no forme parte del procedimiento específico de cálculo del análisis discriminante, conviene, antes de iniciar la estimación de las funciones discriminantes, analizar en detalle las variables explicativas que intervienen en el modelo. Permite obtener información adicional sobre algunos aspectos del análisis. Parte de esta información es descriptiva, pero también contiene estadísticos que permiten comprobar algunos de los supuestos en los que se fundamenta la técnica.

En primer lugar, se puede realizar un análisis descriptivo univariante calculando las medias y las desviaciones estándar de las variables originales para cada uno de los grupos por separado. Si para alguna variable las medias de los grupos son diferentes y la variabilidad es pequeña, se considera que dicha variable será importante a la hora de discriminar a los grupos.

En segundo lugar, existe un conjunto de parámetros estadísticos que nos permiten determinar si las variables explicativas están correlacionadas entre ellas y su cada

una de las variables explicativas, tomada de forma aislada, diferencia significativa entre los grupos de la variable a explicar.

El programa SPSS arroja, en el análisis de ANOVAs Univariados, una tabla ANOVA con estadísticos F que permiten contrastar la hipótesis de igualdad de medias entre los grupos de cada variable independiente. La tabla ANOVA incluye también el estadístico Lambda de Wilks univariante, para analizar este se debe considerar que a medida que el valor Lambda se acerca a cero, la mayor parte de la variabilidad es atribuible a la diferencia entre las medias de los grupos, es decir, que un valor Lambda de uno se daría cuando la media de todos los grupos observados sea igual.

La información de esta tabla suele utilizarse como prueba preliminar para detectar si los grupos difieren en las variables de clasificación seleccionadas, sin embargo, debe tenerse en cuenta que una variable no significativa a un nivel univariante podría aportar información discriminativa a nivel multivariante.

Etapa 3: Estimación de las funciones discriminantes

El análisis discriminante, como otros procedimientos estadísticos multivariados, procura resumir en un índice, toda la información contenida en diversas variables independientes. Para lograr dicha finalidad se buscará estimar el peso de las variables, que permita lograr la mejor separación posible entre grupos (Grajales,2000).

El propósito del análisis discriminante consiste en aprovechar información contenida en las variables independientes para crear una función, combinación lineal de las variables capaces de diferenciar lo más posible ambos grupos. En base a la Guía de análisis de datos (2011) la función discriminante se escribe de la siguiente forma:

$$D = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots b_nX_n$$

D: Calificación discriminante

b₀: Constante

b₁-b_n : Pesos discriminantes

X₁-X_n: Variables independientes

Donde los valores de b son las ponderaciones de las variables independientes que consiguen hacer que los sujetos de uno de los grupos obtengan puntuaciones máximas en D, y los objetos del otro grupo puntuaciones mínimas. La calificación es la base para predecir el [grupo] al que pertenece el individuo, los pesos o coeficientes discriminantes se calculan por medio del programa SPSS.

Para la obtención de las funciones es necesario establecer los criterios por medio de los cuales se seleccionaran las variables independientes que más discriminan los grupos establecidos. En este caso se considera el del método “paso a paso” o inclusión por pasos. Este procedimiento implica que: (1) sólo se introducen aquella variables que más separan a los grupos; (2) sólo se introducen estas variables si cumplen un criterio de entrada; y (3), se eliminan aquellas variables que, previamente seleccionadas, cumplen un criterio de salida. El proceso se inicia con aquella variable que más distancia a los grupos (siempre y cuando supere el criterio de entrada). El proceso finaliza cuando no hay ninguna variable que supere el criterio de entrada; cuando no hay ninguna variable que verifique el de salida; o cuando se haya alcanzado el número máximo de pasos (Rodríguez, J. et als, 2001).

Otros criterios a seleccionar son los de entrada y salida utilizados por el programa SPSS para introducir o eliminar variables. De acuerdo con estas decisiones, sólo deben ser incluidas en el modelo aquellas variables que contribuyen a discriminar significativamente entre los grupos. El primero es la Lambda de Wilks que permite evaluar cada variable independiente candidata a ser incluida en el modelo

mediante un estadístico F que mide el cambio que produce en el valor de Lambda de Wilks al incorporar cada una de las variables al modelo. Obteniendo el valor del estadístico F para cada variable, se incorpora al modelo la variable a la que corresponde el mayor valor F, es decir, produce mayor cambio en el Lambda de Wilks.

El estadístico o Lambda de Wilks posibilita medir las desviaciones que se producen dentro de cada grupo respecto a las desviaciones totales sin distinción de grupos. Si su valor es pequeño, próximo a 0, la variabilidad total será debida a las diferencias entre grupos y, con ello, las variables con un Lambda de Wilks pequeño serán las que más diferencian, discriminan, a los grupos. Si por el contrario, su valor se aproxima a 1, los grupos estarán mezclados y, por ello, las variables independientes con un Lambda grande carecen de capacidad discriminante. La primera variable que entrará en el modelo será aquella que de todas presente el Lambda de Wilks más pequeña (Rodríguez, J. et al., 2001). Si la F de entrada asociada a la variable candidata a ser seleccionada es mayor que un determinado valor crítico (normalmente 3.84) se seleccionará y será expulsada de la función si el valor del estadístico F es menor que 2,71 (valor de salida).

Un criterio adicional para la selección de las variables es el de tolerancia. Éste ayuda a identificar si alguna de las variables del modelo es una combinación lineal de las restantes. Si dicho valor es próximo a 0, la variable analizada será una combinación lineal de las restantes variables independientes introducidas. Si la tolerancia para una variable es muy pequeña se excluirá del modelo, así cuanto mayor sea la tolerancia de una variable, más información independiente del resto de variables recogerá.

El programa SPSS genera una tabla “resumen de los pasos”, que contiene los estadísticos para cada una de las variables después de cada paso, lo que permite visualizar el análisis de selección de las variables.

Etapa 4: Interpretación

Los coeficientes de la función lineal discriminante o coeficientes de la función canónica discriminante arrojados por el SPSS son los pesos discriminantes determinados por la estructura de varianza de las variables originales a través de los grupos del a variable dependiente (criterio). Las variables independientes con un poder discriminante grande por lo general presentan pesos grandes y las que tienen poco poder discriminante presentan pesos pequeños. Aunque la existencia de multicolinealidad entre las variables independientes puede conducir a una excepción de la regla (Grajales, 2000).

Como muestra Grajales (2000) en su Manual de Estadística multivariante el puntaje (valor) discriminante D se calcula haciendo uso de los coeficientes de la función. Se los multiplica por el correspondiente valor de la variable en cada caso y luego se suman los productos. Una vez determinado el puntaje discriminante se usa la regla de Bayes, para estimar la probabilidad de cada caso con su puntaje discriminante pertenezca a cada uno de los grupos.

Para determinar el grupo al que pertenece cada uno de los casos considerados en la muestra se presenta la tabla de "Estadísticos por casos" que incluye el número del caso del archivo de datos y el grupo al que pertenece. También se incluye el grupo pronosticado con mayor probabilidad, si este difiere del original será marcado con dos asteriscos, marca la probabilidad condicional de obtener una puntuación discriminante como la obtenida o mayor en ese grupo, probabilidad a posteriori de ese grupo, y la distancia de Mahalanobis del caso al centroide de ese grupo. Para el grupo pronosticado como segunda mejor opción incluye los mismos elementos, y por último el listado ofrece puntuaciones discriminantes en cada una de las funciones discriminantes obtenidas. A partir de esta regla de clasificación se ratifica o no la permanencia de los individuos o unidades en los grupos.

Por otro lado el SPSS permite generar un análisis gráfico dependiendo del número de funciones estimadas, en caso de solo una función la elección se restringe solo a gráficos de “Grupos separados”, que ofrece el histograma de cada grupo en la función discriminante (incluyendo los casos con valor perdido en la variable de agrupación).

Etapas 5: Validación de la función

Para determinar la significación estadística de las funciones discriminantes se utilizan la correlación canónica, el Autovalor y el estadístico Lambda de Wilks, que posibilita el conocer qué parte de la información aportada por el conjunto de funciones discriminantes es atribuible a cada una de ellas.

La correlación canónica es la correlación entre la combinación lineal de las variables independientes (la función discriminante) y una combinación lineal de variables indicador (unos y ceros) que recogen la pertenencia a los sujetos a los grupos. Una correlación canónica alta indica que las variables discriminantes permiten diferenciar entre los dos grupos. El autovalor es el valor del cociente entre la variación debida a las diferencias entre los grupos y la variación que se dan dentro de cada grupo combinada en una única cantidad. Este estadístico se diferencia de la F del análisis de varianza multivariante en que no intervienen los grados de libertad. Si el valor de ambos es grande (en concreto para la correlación canónica debe aproximarse a 1), la dispersión viene explicada por las diferencias entre los grupos, discriminando mucho los grupos las funciones correspondientes.

El estadístico Lambda de Wilks expresa la proporción de variabilidad total no debida a las diferencias entre los grupos; permiten contrastar la hipótesis nula de que las medidas multivariante de los grupos (los centroides) son iguales. Cuando los grupos se encuentran superpuestos en el espacio multidimensional, valdrá uno; a medida que los grupos se vayan preparando más y más, aumentando la variabilidad inter-grupos y la variabilidad intra-grupos se irá haciendo

comparativamente menos respecto a la variabilidad total, disminuyendo así el Valor del cociente. Por lo tanto, los valores próximos a uno indicarán un gran parecido entre los grupos mientras que los valores próximos a cero indican una gran diferencia entre ellos.

En la tabla de resultados de clasificación generada por SPSS muestra en la parte superior los resultados considerando el número de casos y en la parte inferior expresados en porcentajes lo que nos permite ratificar la significación estadística de la función discriminante. Para la validación de los resultados se usa un procedimiento equivalente al de la R² en regresión que es el ratio de aciertos. Este ratio mide el porcentaje de individuos correctamente clasificados, evidentemente, cuanto más alto es este ratio mejor serán las funciones discriminantes.

Una vez corroborada la significación estadística de las funciones discriminantes obtenidas, así como identificada que parte de la información es atribuible a cada una de ellas, solo resta clasificar a los individuos.

7.6 Resultados y discusión

7.6.1 Resultados e interpretación del análisis

La confiabilidad del instrumento fue probada en base a un análisis de fiabilidad realizado por medio del programa SPSS, el cual generó un índice de confiabilidad calificado como aceptable, con un valor del alfa de Cronbach de $r=0.83$.

Para la realización de la presente investigación originalmente se consideraron siete variables en tres grupos (empoderamiento empresarial, empoderamiento personal y empoderamiento político) para medir el grado de empoderamiento económico, así como un grupo de ocho variables socioeconómicas. El objetivo de la aplicación del método de análisis discriminante consistió clasificar a los

individuos estudiados en dos categorías, empoderados económicamente y No empoderados económicamente, esto a partir del desarrollo de una ecuación discriminante con el programa SPSS utilizando el método de inclusión por pasos, con el propósito de trabajar solo con las variables estadísticamente significativas.

Como prueba preliminar para detectar si los grupos difieren en las variables de clasificación seleccionadas se realizó el análisis de las medias y desviaciones típicas de las variables presentadas para cada grupo analizado (Empoderadas y No empoderadas), con lo que se determinó que la variable C (Confianza en sí mismas) es la que posee un menor valor de Lambda de Wilks y un mayor valor de F, demostrando con ello ser el aspecto que produce las diferencias más significativas entre los dos grupos de estudio. Por otro lado, la variable Omadre (Ocupación de la madre) es la menos significativa individualmente. Es importante considerar que aunque una variable no sea significativa a nivel univariable podría aportar información discriminativa a nivel multivariable, como se observara más adelante.

Tabla 9. Pruebas de igualdad de las medias de los grupos

	Lambda de Wilks	F	gl1	gl2	Sig.
EFE	.696	64.593	1	148	.000
EFL	.667	73.738	1	148	.000
C	.487	155.840	1	148	.000
PS	.879	20.290	1	148	.000
RTP	.807	35.445	1	148	.000
FF	.798	37.576	1	148	.000
CS	.718	58.166	1	148	.000
Edad	.956	6.764	1	148	.010
EdoCivil	.959	6.404	1	148	.012
NvlEd	.900	16.411	1	148	.000
Ocupacion	.863	23.545	1	148	.000
Oconyugue	.994	.901	1	148	.344
Opadre	.966	5.180	1	148	.024
Omadre	.998	.368	1	148	.545
Hijos	.967	5.078	1	148	.026

Posteriormente el proceso de selección de variables “paso a paso” inició con la variable identificada desde un principio como la que produce diferencias más significativas entre los grupos (C: Confianza en sí mismas), a continuación se fueron introduciendo otras variables independientes que buscaban producir una disminución en el lambda de Wilks, atendiendo los criterios F de entrada (3.84) y salida (2.71); además de considerar como criterio adicional el de tolerancia con el propósito de evitar variables formadas por combinaciones lineales de las restantes, sólo permitiendo la entrada al modelo de aquellas que ofrecieran el valor que más se acercará a 1. Finalmente se obtuvieron ocho variables independientes que cumplieran con los criterios.

Tabla 10. Variables en el análisis

Paso		Tolerancia	F para salir	Lambda de Wilks
1	C	1.000	155.840	
2	C	.997	96.013	.667
	EFL	.997	30.347	.487
3	C	.986	64.304	.456
	EFL	.947	39.122	.421
	EFE	.942	31.335	.404
4	C	.873	74.934	.425
	EFL	.947	32.720	.343
	EFE	.904	38.361	.354
	EdoCivil	.842	27.044	.332
5	C	.818	87.916	.405
	EFL	.912	38.727	.319
	EFE	.775	54.026	.346
	EdoCivil	.839	21.238	.288
	Omadre	.759	16.558	.280
6	C	.806	67.381	.313
	EFL	.891	42.761	.290
	EFE	.775	45.371	.294
	EdoCivil	.793	28.395	.288
	Omadre	.736	20.875	.256
	CS	.822	17.928	.251
7	C	.793	44.344	.278
	EFL	.870	46.505	.281
	EFE	.775	42.016	.274
	EdoCivil	.792	25.314	.249
	Omadre	.732	21.436	.243
	CS	.784	22.088	.244
	PS	.927	7.886	.223
8	C	.787	45.356	.271
	EFL	.864	40.639	.254
	EFE	.754	32.867	.253
	EdoCivil	.772	27.845	.245
	Omadre	.717	16.942	.230
	CS	.784	20.938	.235
	PS	.923	8.331	.217
	Ocupacion	.923	4.510	.212

Donde:

C: Confianza en sí mismas.

EFL: Actualización e información en temas económicos, financieros y legales.

EFE: Experiencia y formación empresarial.

EdoCivil: Estado Civil.

Omadre: Ocupación de la madre.

CS: Compromiso social.

PS: Prejuicios sociales.

Ocupacion; Ocupación de la mujer.

A partir de la selección de las variables del modelo se prosiguió con el análisis estadístico de las mismas, con el fin de avalar su significación, es decir, comprobar que fueron seleccionadas las que más y mejor discriminan a los grupos a partir del análisis paso a paso, hasta obtener el valor de Lambda de Wilks más cercano a 0. El análisis estadístico muestra un valor de Lambda de Wilks mínimo de 0.205, con valores significativos para todas las variables.

Tabla 11. Lambda de Wilks

Paso	Número de variables	Lambda	gl1	gl2	gl3	F exacta			
						Estadístico	gl1	gl2	Sig.
1	1	.487	1	1	148	155.840	1	148.000	.000
2	2	.404	2	1	148	108.545	2	147.000	.000
3	3	.332	3	1	148	97.741	3	146.000	.000
4	4	.280	4	1	148	93.144	4	145.000	.000
5	5	.251	5	1	148	85.822	5	144.000	.000
6	6	.223	6	1	148	82.913	6	143.000	.000
7	7	.212	7	1	148	75.618	7	142.000	.000
8	8	.205	8	1	148	68.365	8	141.000	.000

El siguiente paso consistió en analizar la significancia estadística de las variables en conjunto, es decir, la función propiamente dicha. Para tal fin, se utilizaron los productos generados por el SPSS en el apartado de “Resumen de las funciones canónicas discriminantes”.

Tabla 12. Autovalores¹

Función	Autovalor	% de varianza	% acumulado	Correlación canónica
1	3.879(a)	100.0	100.0	.892

El análisis de la función produjo un correlación del 89.2%, considerándola significativa, con este resultado puede aseverarse que la función discriminante cumplió con el objetivo de separar eficientemente los elementos observados en los dos grupos estudiados.

Tabla 13. Lambda de Wilks de la Función

Contraste de las funciones	Lambda de Wilks	Chi-cuadrado	gl	Sig.
1	.205	228.227	8	.000

En este caso, el valor de Lambda de Wilks es bajo (.280), lo cual resulta positivo, ya que significa que casi no hay solapamiento entre los grupos. El valor de transformación de lambda (chi-cuadrada=184.679) tiene asociado, con ocho grados de libertad, un nivel crítico (Sig.) de 0.000, por lo que podemos rechazar la hipótesis nula de que los grupos comparados tienen promedios iguales en las variables discriminantes.

Tabla 14. Coeficientes estandarizados de las funciones discriminantes canónicas

	Función
	1
EFE	.562
EFL	.571
C	.624
PS	.276
CS	.456
EdoCivil	.518
Ocupacion	-.206
Omadre	-.434

¹ a Se han empleado las 1 primeras funciones discriminantes canónicas en el análisis.

Tabla 15. Matriz de estructura²

	Función
	1
C	.521
EFL	.358
EFE	.335
CS	.318
RTP(a)	.280
Ocupacion	-.203
Hijos(a)	-.196
NvlEd(a)	.192
PS	.188
Edad(a)	-.183
EdoCivil	.106
FF(a)	.102
Oconyugue(a)	.068
Omadre	.025
Opadre(a)	.003

Los coeficientes estandarizados de las funciones discriminantes canónicas nos muestran el grado de importancia de una variable a la hora de predecir el grupo de pertenencia de los individuos. Siendo la de mayor grado C (Confianza en sí mismas) y la de menor la variable Ocupación. Por otro lado, la matriz de estructura presentan las variables ordenadas por su grado de correlación (de mayor a menor) con la función discriminante, incluyendo las variables que fueron descartadas por el método de inclusión por pasos al no probar su significancia discriminatoria.

Tabla 16. Coeficientes de las funciones canónicas discriminantes³

	Función
	1
EFE	.180
EFL	.255
C	.199
PS	.086
CS	.207
EdoCivil	.367
Ocupacion	-.190
Omadre	-.226
(Constante)	-15.317

² Correlaciones intra-grupo combinadas entre las variables discriminantes y las funciones discriminantes canónicas tipificadas; Variables ordenadas por el tamaño de la correlación con la función. a Esta variable no se emplea en el análisis.

³ Coeficientes no tipificados

Los Coeficientes de las funciones canónicas discriminantes son los constituyen la función discriminante. En este caso, valores otorgados a las variables EFE, EFL, C, PS, CS y EdoCivil aumentaran el valor discriminante, debido a que en el caso de las primeras cinco los valores otorgados a las respuestas aumentan con respecto al grado de acuerdo de los individuos, de la misma manera la variable estado civil muestra que a menor compromiso (mayor libertad) los valores discriminantes aumentan. Por otro lado los criterios de las variables Ocupación y Omadre se comportan de manera contraria, ya que un alto valor en una de estas variables representa un mayor grado de dependencia. Este análisis permite contrastar que las variables se comportan según lo esperado en base a los criterios de calificación.

La Función discriminante quedaría de la siguiente manera:

$$D = -15.317 + 0.180EFE + 0.255EFL + 0.199C + 0.086PS + 0.207CS + 0.367EdoCivil - 0.190Ocupacion - 0.226Omadre$$

Tabla 17. Funciones en los centroides de los grupos⁴

	Función
Empoderamiento	1
No empoderada	-1.301
Empoderada	2.942

Analizando los centroides podemos observar que el grupo de mujeres empoderadas tienden a obtener puntuaciones positivas en la función discriminante, mientras que el grupo de mujeres no empoderada tienen obtener puntuaciones negativas. A partir de esto, la función discriminante indica que el valor de una variable por encima de la media se encontrara en el grupo de mujeres empoderadas. Por el contrario una variable debajo de la media será característica de una mujer no empoderada. El resultado de la prueba de lambda de Wilks indicó la existencia de diferencia significativa entre los dos centroides de los grupos.

Se presenta la evaluación de la función en 20 de los 150 casos totales. Para cada uno se observa el grupo al cual pertenece originalmente y posteriormente el grupo

pronosticado, sí la clasificación original es errónea el caso se identifica con el signo (**) y se reclasifica correctamente en la columna del pronóstico. También se utiliza automáticamente la regla de Bayes para estimar la probabilidad de que el caso en particular pertenezca al grupo señalado y la distancia de Mahalanobis que representa la distancia del caso específico al centroide del grupo al que pertenece. Posteriormente se muestra la probabilidad de pertenencia al segundo grupo estudiado y los mismos parámetros que el primer grupo. Finalmente se presentan el valor de la función discriminante obtenido.

Tabla 18. Estadísticos por casos

Número de caso	Grupo real	Grupo pronosticado	Grupo mayor				Segundo grupo mayor				Puntuaciones discriminantes
			P(D=d G=g)		P(G=g D=d)	Distancia de Mahalanobis al cuadrado hasta el centroide	Grupo	P(G=g D=d)	Distancia de Mahalanobis al cuadrado hasta el centroide		
			p	g1						Función 1	
Original	1	0	0.258	1	0.994	1.272	1	0.006	9.701	-0.173	
	2	0	0.489	1	0.999	0.457	1	0.001	12.723	-0.625	
	3	0	0.297	1	0.995	1.087	1	0.005	10.239	-0.258	
	4	0	0.882	1	1	0.03	1	0	19.508	-1.475	
	5	0	0.471	1	0.999	0.52	1	0.001	12.401	-0.58	
	6	0	0.787	1	1	0.088	1	0	15.573	-1.005	
	7	1	0.307	1	0.979	1.044	0	0.021	10.375	1.82	
	8	0	0.945	1	1	0.005	1	0	18.588	-1.37	
	9	1	0.585	1	0.997	0.331	0	0.003	13.448	2.888	
	10	0	0.86	1	1	0.031	1	0	19.522	-1.477	
	11	0	0.34	1	0.997	0.811	1	0.003	10.813	-0.347	
	12	0	0.183	1	0.995	1.773	1	0.015	8.473	0.031	
	13	0	0.889	1	1	0.001	1	0	17.675	-1.263	
	14	0	0.858	1	1	0.032	1	0	16.517	-1.123	
	15	0	0.08	1	0.918	3.086	1	0.084	8.208	0.45	
	16	0	0.225	1	1	1.473	1	0	28.771	-2.515	
	17	0	0.018	1	1	5.754	1	0	44.107	-3.7	
	18	0	0.147	1	0.975	2.105	1	0.025	7.784	0.15	
	19	0	0.67	1	1	0.182	1	0	21.788	-1.727	
	20	1	0.098	1	0.78	2.745	0	0.24	8.887	1.285	

La regla que permite clasificar cada una de las unidades de análisis en los grupos establecidos previamente se basa en las puntuaciones discriminantes de la función seleccionada y en las probabilidad que a priori tiene cada individuo de pertenecer a un grupo determinado, según lo estipulado en las probabilidades previas equivalentes a la proporción de casos que existen en cada grupo, al considerarse una opción más apegada a la realidad.

Tabla 19. Probabilidades previas para los grupos

	Previas	Casos utilizados en el análisis	
		Ponderados	No ponderados
Empoderamiento			
No empoderada	.693	104	104.000
Empoderada	.307	46	46.000
Total	1.000	150	150.000

Una segunda opción para realizar la clasificación de los casos es un uso de los Coeficientes de la función lineal discriminante de Fisher, donde se determina la pertenencia a un grupo dependiendo del puntaje discriminante más grande entre los coeficientes de cada grupo. Los resultados deben ser iguales, sin embargo por motivos de simplicidad y debido a que SPSS utiliza predeterminadamente los Coeficientes de las funciones lineales canónicas discriminantes no tipificados se optó por no utilizarlos en este estudio.

Tabla 20. Coeficientes de la función de clasificación⁵

	Empoderamiento	
	No empoderada	Empoderada
EFE	2.814	3.578
EFL	4.680	5.760
C	2.823	3.668
PS	2.030	2.394
CS	2.605	3.485
EdoCivil	4.463	6.022
Ocupacion	3.926	3.118
Omadre	-3.031	-3.991
(Constante)	-130.648	-199.926

La tabla de resultados nos muestra que el 100% de los casos identificados como “No empoderada” se encuentran correctamente clasificados, sin embargo en el grupo de “Empoderada” solo el 95.7% se encuentra correctamente clasificado y el resto (4.3%) pertenece al grupo de “No empoderada”. Esta única función explica el 98.7% por ciento de las diferencias existentes entre los objetos de los grupos.

⁵ Funciones discriminantes lineales de Fisher

Tabla 21. Resultados de la clasificación⁶

		Grupo de pertenencia pronosticado		Total
		No empoderada	Empoderada	
Original	Recuento	No empoderada	104	104
		Empoderada	2	46
	%	No empoderada	100.0	100.0
		Empoderada	4.3	100.0

El análisis gráfico de los grupos permite visualizar la distribución de los individuos clasificados, donde el cero es la puntuación de corte discriminante. En el caso de la gráfica que representa al grupo no empoderado cabe señalar la sección que sobrepasa el cero representa los individuos mal clasificados en el grupo “Empoderada” que pertenecen a “No empoderada”.

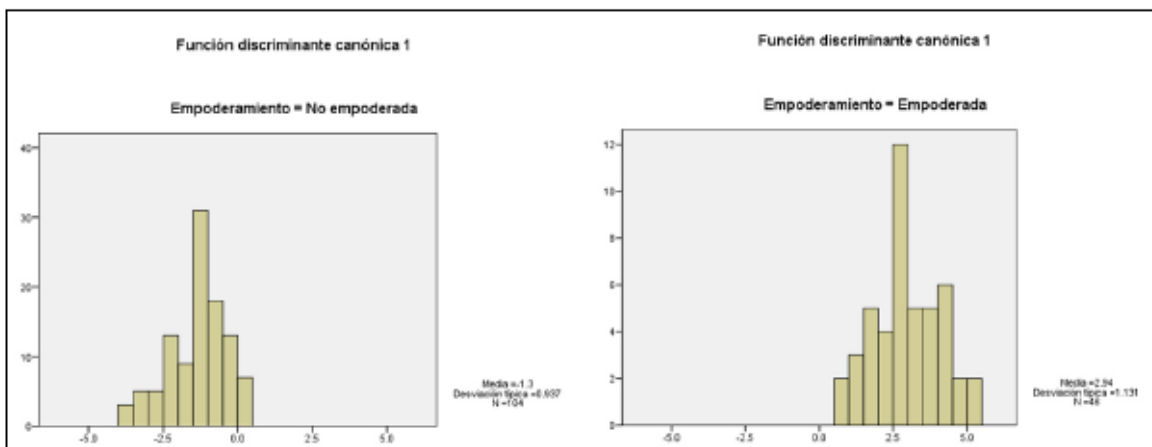


Figura 4. Representación gráfica de la función discriminante canónica

⁶ a Clasificados correctamente el 98.7% de los casos agrupados originales.

7.6.2 Descripción estadística de los ítems

El instrumento de estudio permitió recopilar información socioeconómica que llevó a conocer a grandes rasgos algunos elementos relevantes que influyen la adquisición de poder económico en las mujeres de la comunidad, así como las características actuales concernientes a la distribución de poder en las familias. A pesar de que no todas las variables seleccionadas resultaron significantes en el

análisis estadístico, en el modelo se toman en cuenta todos los factores considerados para determinar el empoderamiento económico según la teoría elegida. Por otro lado, al comparar los resultados obtenidos con estadísticas oficiales se pudo constatar una similitud principalmente en lo que respecta a proporciones.

Resulta importante mencionar ciertos elementos del contexto y experiencias durante la aplicación de las encuestas que dieron muestra de la situación en la que viven las mujeres en su propio hogar. Ocasiones en las que el conyugue pedía explicación del porque de la aplicación de la encuesta solo a la mujer y el contenido de la misma antes de permitir contestarla, e incluso situaciones en las que no se les permitía contestar la encuesta por estar realizando labores del hogar (barriendo, limpiando, cocinando, etc.).

Los resultados muestran que el 68% de las mujeres se dedican al hogar, el 16% son asalariadas, el 9% trabajan por cuenta propia y el 6% realizan un trabajo no remunerado, traduciendo este último como aquellas que ayudan en negocios familiares sin horario establecido y sin remuneración, así como estudiantes. Al predominar el número de mujeres dedicadas al hogar resulta lógico pensar que los índices de empoderamiento empresarial no resultarían muy alentadores, debido a que este se centra en el desarrollo de trabajo remunerado, de tal forma que sólo el 25% logro la puntuación que permitía considerarlas empoderadas empresarialmente.

El 46% de las mujeres encuestadas se encuentra casada, el 23% soltera y el 22% en unión libre, dejando solo un 8% como viuda y 1% divorciada. Con un promedio de 2.64 hijos, teniendo las mujeres jóvenes solo un hijo y las mayores hasta 15 hijos. A pesar de la cantidad de mujeres que viven con un conyugue o sus padres, en el caso de las más jóvenes, muestran un alto nivel de empoderamiento personal considerando un 77% que los prejuicios sociales no son una limitante para crecer como ciudadano y por otro lado el 71% muestra confianza en sí

mismas y en su capacidad para dirigir su vida. En base a lo anterior un 69% de las mujeres se encuentra dentro del rango de valores que las calificarían como empoderadas personalmente.

En el caso del nivel educativo se encontró que el 42% de las mujeres estudiaron parte o terminaron la secundaria, el 22% estudiaron parte o terminaron la preparatoria, el 13% estudia o termino su educación superior y el resto estudio los primeros años o concluyó la primaria. Considerando que poco más del cincuenta por ciento de las mujeres son mayores de 35 años resulta interesante analizar el abandono de estudios para dedicarse a formar una familia, según las costumbres de la zona, ya que una mujer “mayor” (en términos muy subjetivos) no casada o en una relación no es vista de buena manera y no se fomentan que estas coloquen los estudios como prioridad antes del casamiento.

En lo que respecta al empoderamiento político, que se caracteriza por el conocimiento de apoyos financieros y participación en actividades sociales, solo el 6% de las mujeres obtuvieron el puntaje necesario para considerarse empoderadas en este aspecto. Lo anterior muestra un panorama muy sombrío en lo que respecta al poder de la mujer dentro del proceso de toma de decisiones en su comunidad, así como en su confianza para formar grupos que promuevan el desarrollo comunal o busquen atender necesidades por sí mismas.

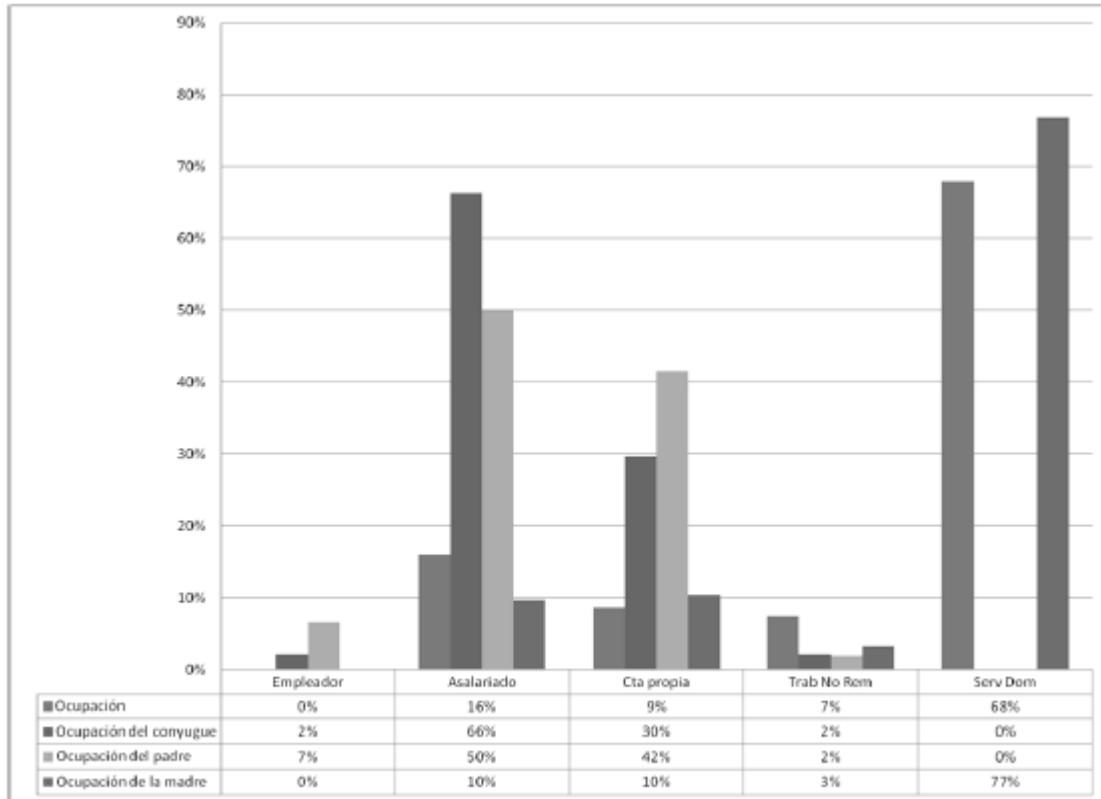


Figura 5. Comparación de la ocupación de los diferentes miembros de la familia.

Cuando se habla del trabajo desempeñado por las mujeres en nuestra sociedad y economía se debe ser objetivos, ya que cada cual decide en que área se desempeñara, sin embargo cuando se compara el papel de las mujeres frente a los hombres resulta asombrosa la diferencia con respecto al tipo de ocupación de cada uno. En el caso del presente estudio el 66% de los conyugues son asalariados y el 30% trabajan por su cuenta, situación contraria a la que muestran las mujeres.

En lo que respecta a la ocupación del padre el 50% son asalariados, un 41% trabaja por cuenta propia y el 7% es empleador, y de la misma forma que con el conyugue ninguno se dedica al servicio doméstico. Sin embargo, en lo que concierne a la ocupación de la madre podemos observar que el 77% se dedican al servicio doméstico, el 10% son asalariadas y el 10% trabajan por su cuenta, distribución semejante a la que se presenta en la presente generación.

En términos de empoderamiento económico el 30.7% de las mujeres se encontraron dentro del rango, siendo esta una proporción cercana al índice nacional de 35%. Considerando que la proporción oficial se basa solo en el trabajo remunerado como factor de empoderamiento económico el presente estudio incluye una visión más amplia del mismo al incluir aspectos personales, de participación y empresariales. Aun así los porcentajes son relativamente cercanos dejando entrever que aunque el factor es medido desde diferentes ángulos la realidad en la que viven las mujeres prevalece.

Con respecto al uso del modelo discriminante obtenido a partir del análisis resulta interesante razonar la importancia y alcance de las variables que lo conforman, debido a que incluye por lo menos una variable de cada factor considerado como indicador de empoderamiento económico, además de las variables socioeconómicas significativas. En lo que se refiere al empoderamiento empresarial las dos variables utilizadas resultaron significantes, siendo la experiencia y formación empresarial así como la actualización en temas económicos, financieros y legales relevantes para alcanzar altos niveles de empoderamiento económico. En términos de empoderamiento personal fue posible observar que la confianza en sí mismas fue la variable con mayor peso en el modelo, representando el catalizador hacia niveles de mayor empoderamiento económico; dentro de esta clasificación la variable que se enfocó en medir la influencia de los prejuicios sociales resultantes por ser mujer también resultó significativa, siendo la sexta con respecto al peso en el modelo. El último factor considerado es el empoderamiento político, que originalmente incluía dos variables donde sólo una resultó significativa, siendo el compromiso social o con el desarrollo de la comunidad el que marca la pauta para impulsar los niveles de empoderamiento económicos.

Por otro lado, en el caso de las variables socioeconómicas se incluyeron tres en el modelo, ocupando el quinto, séptimo y octavo puesto referente a su peso en la discriminación de los grupos. La ocupación y el estado civil de la mujer, así como

la ocupación de la madre, son elementos muy personales de las mujeres y característicos de las costumbres y oportunidades de la región, por lo que resultaron trascendentales para determinar el grado de empoderamiento económico.

7.7 Conclusiones y recomendaciones

7.7.1 Conclusiones

Existe diversidad de factores que influyen en el desarrollo económico de una región, cada una cuenta con sus recursos y su manera de aprovecharlos según lo marca las costumbres y las innovaciones que se van incorporando con el paso de los años. Sin embargo, en algunas ocasiones a pesar del paso del tiempo y el desarrollo de la sociedad y sus costumbres, hay tradiciones que no evolucionan con la misma rapidez para enfrentar los nuevos retos. Las mujeres aún viven en un tiempo de lucha por el reconocimiento y la oportunidad de jugar un papel más activo en nuestra economía.

La idea general de la presente investigación surgió de la reflexión generada a partir de apoyo a varios grupos de mujeres emprendedoras, al percatarme que hay un punto en que no sólo se enfrentaban a los retos del mercado para sacar adelante su idea de negocio o posicionar su producto (o servicio); sino que existe una constante disputa en sus propios hogares y comunidades, donde los “enemigos” son aquellos quienes aman apoyados a su vez, en la mayoría de las ocasiones, por sus propias preconcepciones de su papel en la sociedad.

A partir de una teoría muy generalizada y aún ambigua con respecto al tema de empoderamiento económico, se lograron determinar factores significativos que motivan o, en todo caso, inhiben el empoderamiento económico de la mujer en la región. Comprendiendo tres puntos básicos: el deseo de participación en

actividades productivas, el emprendimiento y el trabajar en conjunto con otras mujeres y organizaciones por un bien u objetivo común.

Atendiendo el objetivo planteado, se logró generar una metodología utilizando variables cualitativas para atender los puntos básicos ya mencionados.

Concibiendo un modelo que permite definir si el individuo se encuentra o no empoderado económicamente, en base a parámetros establecidos y probados. Lo anterior permite generar información fiable con respecto a las proporciones de empoderamiento económico de la población.

Referente al empoderamiento se pueden obtener diversas conclusiones dependiendo de los parámetros seleccionados para evaluarlo, en el caso del presente estudio y específicamente en lo referente a lo económico, las mujeres de Álamos Sonora empoderadas, representan una proporción relativamente pequeña (30.7%) considerando que la sociedad actual se encuentra concentrada en otras prioridades, como la generación de conocimiento, al dar por sentado el derecho de las mujeres de tomar decisiones en su propias vidas y la existencia del ambiente propicio para el desarrollo de tal derecho. Sin embargo, como es posible constatar en la realidad la mujer aun no posee la autonomía suficiente para realizar sus elecciones e influir en los cambios sociales.

Las diferencias entre hombres y mujeres en la sociedad se han venido formando más que nada por situaciones culturales, estereotipando el rol de cada cual en el desarrollo de actividades productivas y reproductivas, dejando a la mujer la obligación de desarrollar un papel pasivo en la generación de recursos económicos para el hogar y apoyándose en esto para limitar su poder sobre la toma de decisiones dentro de los mismos. Situación observable en la distribución de las ocupaciones de mujeres y hombres en el presente estudio, permitiéndonos inferir que a mayor segregación en actividades menores índices de empoderamiento económico.

Podría considerarse sencillo que esta situación solo se estuviera viviendo en la región sur de Sonora, ya que así se podrían focalizar los recursos para su solución; no obstante, existe diversidad de estudios enfocados al empoderamiento de la mujer en diferentes aspectos, tanto en México como en Latinoamérica, que muestran lo común de la situación. Estos arrojan resultados semejantes con respecto al escenario que propicia el no empoderamiento de la mujer, debiéndose principalmente a la posición subordinada que las mujeres generalmente viven, así como a la falta de impulso de medidas para evitarlo por parte de organizaciones y el gobierno, siendo las mujeres jóvenes y con mayor educación las que cuentan con mayores probabilidades de hacer un cambio positivo en la situación.

7.7.2 Recomendaciones

El llegar al punto de confirmar una situación que puede resultar problemática es sólo un primer paso, posteriormente es necesario analizar las posibles soluciones, así como seleccionar la que se crea más adecuada considerando la inversión de tiempo y recursos; lo anterior, aunado a un atento seguimiento y mejora continua, puede resultar en una prospera realidad. Con base a esto, se presentan una serie de recomendaciones que permitirán ampliar el enfoque del presente trabajo.

Con respecto a la replicabilidad del estudio resultaría necesario considerar modificaciones derivadas de la selección de variables significativas en el modelo, ya que no todas fueron seleccionadas para el mismo, tal es el caso de “acceso a fuentes de financiamiento” y “reconocimiento del trabajo doméstico”; para tal situación se tendría como opción remover los ítems correspondientes a las mismas, o en caso de considerar conservarlas al realizar una modificación de los mismos.

Como bien se mostró en el peso de las variables dentro del modelo, es necesario fomentar la generación de empoderamiento personal como parteaguas para lograr empoderamiento económico, lo que conlleva a incluir la perspectiva de género en

capacitaciones e iniciativas que concienticen a la mujer sobre las oportunidades que puede construir para desarrollarse profesionalmente. En este punto un enfoque desde lo local resultaría viable orientar apoyos económicos del gobierno municipal hacia grupos de mujeres emprendedoras.

Actualmente es posible encontrar diversas organizaciones e iniciativas gubernamentales cuyo objetivo es fomentar el emprendedurismo en las mujeres de comunidades marginadas, sin embargo es necesario preguntarse si la diversidad de los cursos ofrecidos siguen encasillando a la mujer en la realización de las actividades que le corresponden solo según las tradiciones de género, como cursos de belleza, cocina, guarderías, entre otros. Por lo que resulta necesario realizar diagnósticos en las comunidades que permitan identificar áreas de oportunidad en las cuales se podría capacitar a la mujer y así motivar una mayor participación en el trabajo remunerado en la región.

Un elemento estratégico sería fomentar el desarrollo de redes entre las diferentes organizaciones civiles, universidades y dependencias gubernamentales para motivar el empoderamiento de manera eficaz, evitando duplicar esfuerzos.

Desde las políticas públicas el empoderamiento económico de la mujer puede ser motivado por medio de la legislación de la asignación de recursos en los presupuestos federales y estatales de tal manera que se defina una partida de apoyos económicos para mujeres emprendedoras, lo anterior en un corto plazo. Por otro lado, resulta necesario desarrollar estudios enfocados al empoderamiento de la mujer en el estado de Sonora, así como sobre la comprensión de sus derechos, participación política, etc., y a su vez, tener libre acceso a los resultados (datos confiables y comparables con otros a nivel nacional y mundial), de tal forma que se fomente el conocimiento de los mismos y motivar así en mayor grado la investigación sobre el tema. En este punto juegan un papel crucial las instituciones de educación superior.

Un elemento relacionado con el punto anterior sería el promover la creación de un banco de información estatal especializado en estudios con perspectiva de género, ya que a pesar de que las iniciativas en este tema existen no se tiene acceso a los diagnósticos y resultados de las mismas, así como las metas a largo plazo.

Todo lo anterior resultaría un medio para obtener información confiable y veraz, utilizable para la construcción de políticas positivas que impulsen la participación de la mujer en la economía formal.

Referencias

- Anderson, D. R., Sweeney, D. J., & Williams, T. A. (2008). *Estadística para la administración y economía* (10 ed.). México: CENGAGE Learning.
- Araya, M. J. (2003). *Serie Mujer y Desarrollo No. 50. Un acercamiento a las encuestas de uso de tiempo con orientación de género*. Santiago de Chile: Publicaciones de las Naciones Unidas. CEPAL, División de estudios de género.
- Canepa P., I. M., & Cú Q., F. (2010). *Indicadores socioeconómicos de desarrollo humano y desarrollo relativo a género en la sección municipal de Sabancuy, Carmen, Campeche*. México: Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Campeche.
- Caram León, T. (2001). Estudio sobre el empoderamiento femenino en Cuba. *Revista de Ciencias Sociales. Universidad de Costa Rica*, 43-63.
- Carrasquer, P., Torns, T., Tejero, E., & Romero, A. (1998). *El trabajo reproductivo*. Universitat Autònoma de Barcelona. Departament de Sociologia.
- Casique, I. (2004, Octubre). *Poder de decisión y autonomía de la mujer mexicana. Análisis de algunos condicionantes*. Cuernavaca: UNAM, México: Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias.
- CEPAL. (2005). *Serie Estudios estadísticos y prospectivos No.41: Propuesta para un compendio latinoamericano de indicadores sociales*. Santiago de Chile: Publicación de las Naciones Unidas.
- CEPAL: División Mujer y Desarrollo y División de Estadísticas. (Enero de 2011).

Uso de indicadores de género para la formulación de políticas públicas. Recuperado el 24 de Agosto de 2011, de Antecedentes y objetivos.: <http://www.eclac.org/mujer/proyectos/indicadores/antecedentes.htm>

CEPAL-INEC. (Septiembre de 2003). *CEPAL*. Recuperado el 5 de Septiembre de 2011, de ECLAC: http://www.eclac.org/mujer/reuniones/tiempo/tm_ecuador.pdf

Charlier, S., & Caubergs, L. (2007, Junio). *El proceso de empoderamiento de las mujeres. Guía metodológica.* Commission Femmes et Développement (Comisión de Mujeres y Desarrollo).

CIPET. (s.f.). *Centro de Información del Programa de Empleo Temporal.* Recuperado el 29 de Febrero de 2011, de http://www.cipet.gob.mx/web_cipet/geo-estadistica/2008/ge.cfm

Cortés Soriano, D., López Mateo, C., Ortiz Carrales, N. G., & Pérez Esparza, A. (2008, Septiembre). *Emprendurismo en mujeres, cooperativismo y cultura organizacional: desarrollos teóricos y evidencia empírica.* En R. S. Romo

Emprendurismo, cultura, clima y comunicación organizacional y su aplicación a la pequeña y mediana empresa en la Zona Metropolitana de Guadalajara, México. (págs. 96-132). España, Universidad de Málaga: Grupo EUMEDNET.

Educación sin fronteras (2011). *Objetivos del milenio.* Recuperado el 28 de marzo de 2011, de www.objetivosdelmilenio.com/Guias/ESF_Dossier_03%20CAS.pdf

Espino, A. (2010). *Economía Feminista: Enfoques y Propuestas.* Uruguay: Instituto de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración de la Universidad de la República.

EUMED. (s.f.). *EUMED.* Recuperado el 21 de Febrero de 2011, de Diccionarios.Otros conceptos: <http://www.eumed.net/cursecon/dic/oc/empoderamiento.htm>

Grajales G., T. (6 de Marzo de 2000). *tgrajales.net.* Recuperado el 30 de Septiembre de 2011, de Manual de estadística multivariante: <http://tgrajales.net/estadisavanzada.htm>

Gravetter, F. J., & Forzano, L.-A. B. (2009). *Research methods for the behavioral Sciences* (4ta ed.). Estados Unidos: Wadworth, Cengage Learning.

Heller, L. (2010, Enero). *Serie Mujer y Desarrollo No. 93: Mujeres emprendedoras en américa latina y el Caribe: Realidades, obstáculos y desafíos.* Chile: Naciones Unidas. CEPAL, División de estudios de género.

- Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la Investigación* (4ta ed.). México: McGrawHill.
- Hernández Sánchez, J. E., & García Falconi, R. (2008). *Instrumento para medir el empoderamiento de la mujer*. Villahermosa, Tabasco: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- INEGI. (s.f.). *Censo de Población y vivienda 2010*. Recuperado el 5 de Septiembre de 2011, de www.inegi.gob.mx
- INEGI. (2008). *Las mujeres en Sonora. Estadísticas sobre la desigualdad de género y violencia contra las mujeres*. UNIFEM.
- INMUJERES. (2008, Septiembre). *Desigualdad de género en el trabajo*. México, DF.
- INMUJERES, P. y. (2007). *ABC de Género en la Administración Pública*. México, D.F.: Instituto Nacional de las Mujeres.
- McDaniel, C., & Gates, R. (2005). *Investigación de mercados* (6ta ed.). México: THOMSON.
- McKnight, C., Magid, A., Murphy, T. J., & McKnight, M. (2000). *Mathematics education Research: A guide for the research mathematician*. Estados Unidos: American mathematical society. Propuesta Metodológica para determinar el empoderamiento económico de las mujeres del Sur de Sonora. 74
- Medina Brito, M. (2006). *Los equipos multiculturales en la empresa multinacional: Un modelo explicativo de sus resultados*. Recuperado el Enero de 2012, de Eumed: www.eumed.net/tesis/2006/mpmb/
- Mujeres, F. (s.f.). *ELWA*. Recuperado el 31 de Marzo de 2011, de Empoderamiento, Liderazgo, Mujeres, Africa: <http://www.elwa.es/>
- Pedret, R., Sagnier, L., & Camp, F. (2003). *Herramientas para segmentar mercados y posicionar productos. Análisis de información cuantitativa en investigación comercial*. Barcelona: DEUSTO.
- Pedroza, H., & Dicovskyi, L. (2007). *Sistema de Análisis Estadístico con SPSS*. Instituto Nicaragüense de Tecnología Agropecuaria (INCA)/Instituto Interamericano de cooperación para la Agricultura (IICA).
- Pérez Villar, M. d., Vázquez García, V., & Zapata Martelo, E. (2008). Empoderamiento de las mujeres indígenas de Tabasco. El papel de los fondos regionales de la CDI. *Cuicuilco*, 165-179.

- Portocarrero Ramos, C. (2010). Empoderamiento de mujeres participantes y no participantes en organizaciones de apoyo social. *Revista Psicología* , 237-256.
- Rodríguez J. & Mora C. (s.f.). *Universidad de Alicante*. Recuperado el 30 de septiembre de 2011, de: Análisis Discriminante: <http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/12080/1/Capitulo10.pdf>
- SEDESOL. (s.f.). *Microregiones*. Recuperado el 29 de Marzo de 2011, de Glosario: <http://www.microrregiones.gob.mx/glosario.php>
- Soletto, M. (10 de Junio de 2009). *Fundación Mujeres*. Recuperado el 31 de Marzo de 2011, de Empoderamiento Económico: <http://www.fundacionmujeres.es/blogs/marisoletto/?p=134>
- Tornimbeni, S., Pérez, E., & Olaz, F. (2008). *Introducción a la psiconometría*. Buenos Aires: Paidós.
- UCM (Universidad Complutense de Madrid). Departamento de Sociología. (22 de Marzo de 2011). *SPSS 10. Guía para el análisis de datos*. Recuperado el 3 de Septiembre de 2011, de: http://www.ucm.es/info/socivmyt/paginas/D_departamento/materiales/analisis_datosyMultivariable/23discr_SPSS.pdf
- Universidad Carlos III de Madrid*. (s.f.). Recuperado el 3 de Septiembre de 2011, de Análisis Discriminante: <http://halweb.uc3m.es/esp/Personal/personas/jmmarin/esp/AMult/tema6am.pdf>

“Género y Equidad. Un recuento de hechos en las Instituciones de Educación Superior y Organizaciones No Gubernamentales” se terminó de editar en la Oficina de Publicaciones del Instituto Tecnológico de Sonora en agosto del 2014 y fue puesto en línea en la página: www.itson.mx/publicaciones



INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA
Educar para Trascender