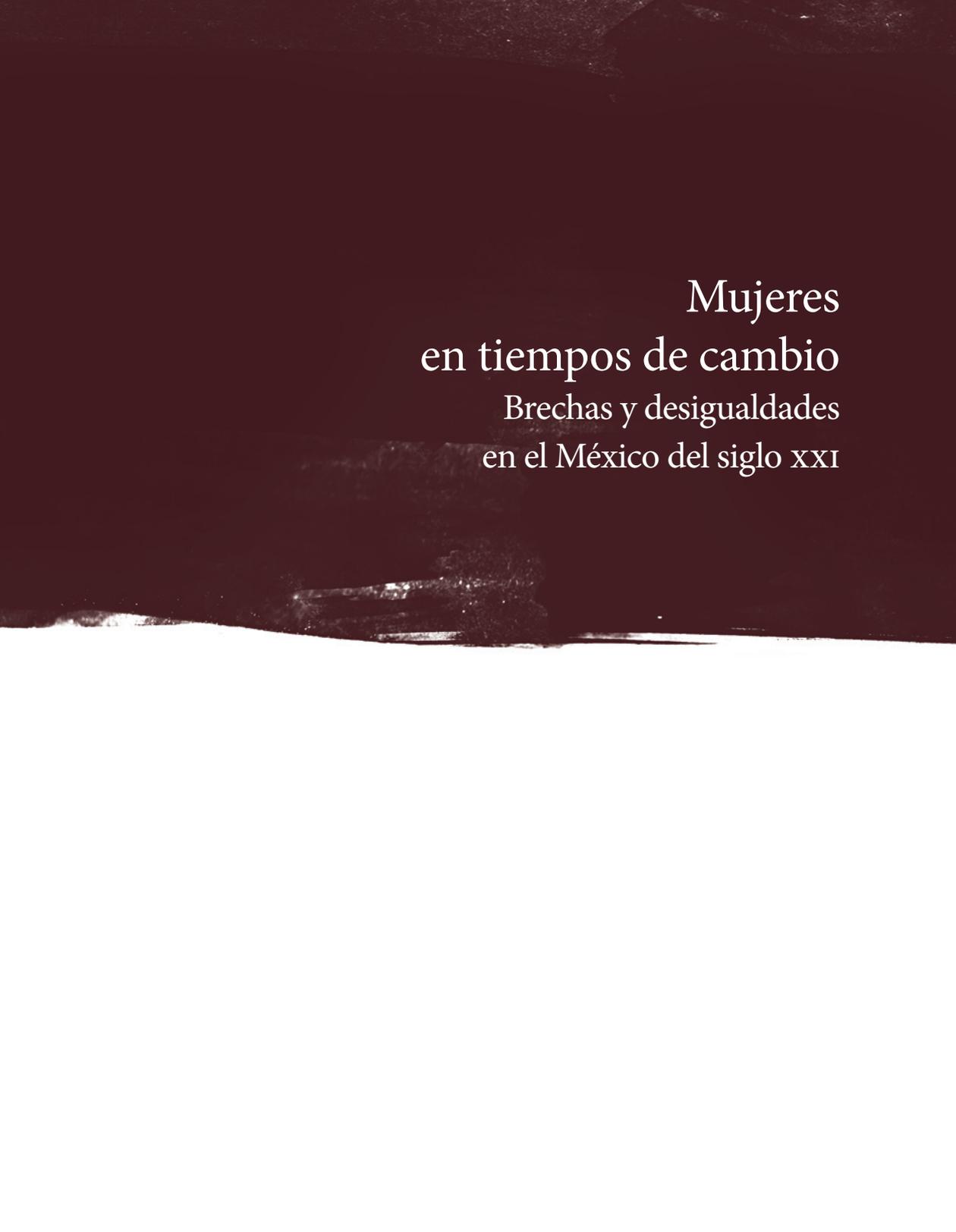




Mujeres en tiempos de cambio:
Brechas y desigualdades en el México
del siglo XXI

Evangelina Tapia Tovar,
Edith Estefanía Orenday Tapia
Coordinadoras





Mujeres
en tiempos de cambio
Brechas y desigualdades
en el México del siglo XXI



Mujeres
en tiempos de cambio
Brechas y desigualdades
en el México del siglo XXI

Evangelina Tapia Tovar
Edith Estefanía Orenday Tapia
Coordinadoras

Mujeres en tiempos de cambio

Brechas y desigualdades en el México del siglo XXI

Primera edición, 2024 (versión electrónica)

Universidad Autónoma de Aguascalientes
Av. Universidad 940, Ciudad Universitaria
Aguascalientes, Ags., 20100

Evangelina Tapia Tovar
Edith Estefanía Orenday Tapia
Coordinadoras

Evangelina Tapia Tovar
Edith Estefanía Orenday Tapia
Zuria Alejandra Romero Ramírez
María José Sánchez de Loera
Rocío Abril Morales Loya
Alejandra Chávez Ramírez
Grecia Lorena Valencia Arcos
Nancy Esmeralda Hernández Cervantes
Jessica Mariana Carrillo Macías
Jessica Sandoval Palomares

Mayra González Flores
Ciria Margarita Salazar
Claudia Marcela Prado Meza
Luis Ricardo Ramírez Mendoza
Brisa Herminia Campos Aceves
María Trinidad Rojas Arreola
Emma Nitzel García Guardado
Yolanda Beatriz Ornelas Quezada
María Magdalena Aranda Delgado
Consuelo Meza Márquez

ISBN 978-607-8972-96-8

Hecho en México / *Made in Mexico*



editorial.uaa.mx



libros.uaa.mx



libreriavirtual.uaa.mx



revistas.uaa.mx

Índice

Prólogo	11
<i>Consuelo Meza Márquez</i>	
Introducción	15
<i>Evangelina Tapia Tovar y Edith Estefanía Orenday Tapia</i>	
PARTE I	
Brechas laborales:	
Desigualdades en el trabajo y en el salario	23
Capítulo 1	
Desigualdades y brechas de género	
en el trabajo de supervisión de obra	25
<i>Edith Estefanía Orenday Tapia</i>	
<i>y Evangelina Tapia Tovar</i>	
Capítulo 2	
La desigualdad laboral y sus repercusiones	
en el proyecto de vida de las mujeres	45
<i>Zuria Alejandra Romero Ramírez</i>	

Capítulo 3	
Mujeres emprendedoras.	
Reivindicando nuevas posibilidades construyendo otras realidades	55
<i>María José Sánchez de Loera</i>	

Capítulo 4	
Mujeres en el trabajo de plataformas digitales.	
Una aproximación empírica y conceptual	67
<i>Rocío Abril Morales Loya y Alejandra Chávez Ramírez</i>	

Capítulo 5	
Situación laboral de las personas trans* en México	83
<i>Grecia Lorena Valencia Arcos</i>	

Capítulo 6	
La desigualdad laboral por razones de género y los mecanismos para afrontar brechas salariales	95
<i>Nancy Esmeralda Hernández Cervantes</i>	

PARTE II	
<i>Brechas institucionales:</i>	
<i>Género y percepción institucional</i>	103

Capítulo 7	
Un vistazo al fútbol femenino mexicano: el contexto actual	105
<i>Jessica Mariana Carrillo Macías</i>	

Capítulo 8 Diseño de un programa institucional para incidir en la práctica deportiva de estudiantes mujeres de nivel preparatoria: Universidad de Colima	119
<i>Mayra González Flores, Ciria Margarita Salazar C. y Claudia M. Prado-Meza</i>	

Capítulo 9 Acciones institucionales para reducir la brecha de profesionalización en madres solteras de las IES. Programa “Apoyo a madres jefas de familia” de CONAHCYT	139
<i>Luis Ricardo Ramírez Mendoza y Brisa Herminia Campos Aceves</i>	

Capítulo 10 Incorporación de la Perspectiva de Género en las IES: Universidad de Guadalajara y Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo	155
<i>María Trinidad Rojas Arreola</i>	

PARTE III <i>Brechas en el imaginario: Representaciones e imaginarios femeninos</i>	173
--	------------

Capítulo 11 Instagram: la plataforma de la moda y reproduc- ción de estereotipos estéticos	175
<i>Emma Nitzel García Guardado y Evangelina Tapia Tovar</i>	

Capítulo 12 Reflexiones sobre la representación del cuerpo de las mujeres en el imaginario social mexicano durante la primera mitad del siglo xx.	187
<i>Yolanda Beatriz Ornelas Quezada y Evangelina Tapia Tovar</i>	
Capítulo 13 La salud de las mujeres gordas, las brechas sociales y riesgos socioemocionales. Aproximación analítica desde la autoetnografía	199
<i>María Magdalena Aranda Delgado</i>	
Capítulo 14 Gestión del dinero y ansiedad financiera	215
<i>Jessica Sandoval Palomares</i>	
Conclusiones	227
Semblanzas	231

Prólogo

*Hay maneras de pensar que aún no conocemos.
Con ello quiero decir que muchas mujeres piensan, incluso hoy, de una forma que la intelectualidad tradicional niega o es incapaz de comprender.*

Adrienne Rich

Pierre Bourdieu en su libro *La dominación masculina* (2000) muestra la dimensión simbólica de un imaginario que legitima una división entre los sexos que coloca a las mujeres en una situación de subordinación, carente de poder y de capacidad de agencia para transformar la realidad sociocultural.

Bourdieu señala que lo anterior se realiza por medio de la violencia simbólica, que define como “violencia amortiguada, insensible, e invisible para sus propias víctimas, que se ejerce esencialmente a través de los caminos puramente simbólicos de la comunicación y del conocimiento o, más exactamente, del

desconocimiento, del reconocimiento o, en último término, del sentimiento” (Bourdieu, 2000, p. 12).

En el prólogo a la edición alemana, bajo el título “La eternización de lo arbitrario”, convoca a las mujeres a inventar e imponer un nuevo imaginario que surja de un movimiento social feminista integrado por organizaciones

nacidas de la rebelión contra la discriminación simbólica, de las que son, junto con lo(a)s homosexuales, uno de los blancos privilegiados, unas formas de organización y de acción colectivas y unas armas eficaces, simbólicas especialmente, capaces de quebrantar las instituciones, estatales y jurídicas, que contribuyen a eternizar su subordinación” (Bourdieu, 2000, p. 9).

El libro *Mujeres en tiempo de cambio: Brechas y desigualdades en el México del siglo XXI* representa este desafío y lucha política para visibilizar ese imaginario que reproduce la desigualdad, explorando las manifestaciones de la discriminación y brechas salariales que se expresan en diferentes ámbitos de trabajo: las docentes en las universidades, las ingenieras y arquitectas como supervisoras de obras de construcción, la precariedad de las mujeres que se desempeñan en plataformas digitales de transporte y los trabajos *free lance* en línea, los imaginarios referidos a la moda y la estética que se encuentran en redes digitales, la relación entre la desigualdad laboral y la dificultad de un proyecto de vida personal, estrategias como el emprendurismo para generar un ingreso y la gestión del dinero y el estrés que provoca por no haber recibido una educación financiera al considerarse un espacio masculino.

Se encuentran también propuestas de acciones afirmativas como las de CONAHCYT que fomentan la profesionalización de madres solteras, y el diseño para una propuesta de la Universidad de Colima que fomenta la participación de las estudiantes de preparatoria en el deporte. Como contraparte, se muestra el contexto en el que se desarrolla el fútbol femenino mexicano, plagado de prejuicios, discriminación y acoso.

Otras temáticas se refieren a la situación laboral de las personas trans en el país, la representación del cuerpo en el imaginario mexicano a inicios del siglo xx, y una reflexión que devela los mecanismos de opresión en torno a las representaciones, creencias y estereotipos femeninos que violentan y discriminan los cuerpos gordos que no se ajustan al ideal biopolítico médico.

Finalmente, se encuentran dos propuestas para la incorporación de la perspectiva de género en las instituciones de educación superior que surgen de dos universidades de la Red de Enlaces Académicos de la Región Centro Occidente de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, ANUIES.

Cabe agregar que, en su mayoría, estas investigaciones fueron realizadas por académicas jóvenes, con un largo horizonte hacia el futuro y la capacidad de imaginar múltiples posibilidades utópicas que rompan con esa dominación masculina expresada en un orden genérico patriarcal y sexista que discrimina y somete a las mujeres.

Ese orden se aprehende en el ámbito familiar pero su perpetuación se realiza en espacios como la iglesia, la escuela, los medios masivos de comunicación y las políticas del Estado. El que las mujeres, feministas declaradas o no, se encuentren visibilizando, desafiando y rompiendo con ese orden patriarcal y la dominación representa una acción política contracultural, una revolución simbólica.

Por otra parte, varias de las ensayistas son integrantes de la Red de Enlaces Académicos de Género de la Región Centro Occidente de ANUIES, un espacio académico que, desde lo *underground*, ha logrado colocar en la corriente principal de las teorías, las feministas, las de género e implementar esa perspectiva de género que visibiliza las relaciones de poder que generan la distancia, o brechas de género, respecto al acceso a los bienes materiales y simbólicos de una sociedad. Los bienes materiales están referidos al trabajo que se realiza para generar un ingreso y a las condiciones en que se realiza: desigualdad, discriminación y precariedad. Los bienes simbólicos se refieren a la salud y sus dimensiones como nutrición adecuada y los requerimientos para una vida sana, el acceso a una educación para la libertad y no para el sometimiento.

En otras palabras, los bienes materiales y simbólicos visibilizan las posibilidades de un desarrollo humano para las mujeres en el contexto económico y sociocultural e identifican las grietas y estrategias por las cuales se puede penetrar en la estructura y proponer acciones positivas, políticas públicas para generar un compromiso o voluntad política. Esto es así debido a que el análisis desde la perspectiva de género permite conocer las expectativas de una sociedad respecto al deber ser femenino y masculino e incluye a los roles y estereotipos, los valores religiosos, éticos y morales que fundamentan esos imaginarios y las

agencias de socialización que los transmiten, como son familia, escuela, medios masivos de comunicación, políticas estatales e incluso el mercado laboral.

El conjunto de ensayos que integran el libro ha tomado por asalto a la dominación masculina, se visibiliza esa violencia simbólica y los efectos que produce, cuestionando el orden genérico. Se muestran las desigualdades, la discriminación y las brechas de género que se generan en diferentes espacios de trabajo que incluyen a las instituciones de educación superior. Se muestra la situación laboral de aquellas personas que son disidentes del concepto de ciudadanía, del pacto de la modernidad referido a los varones occidentales, heterosexuales, cabezas de familia y propietarios, como son mujeres trabajadoras, mujeres estudiantes, madres solteras, mujeres jóvenes, mujeres trans, mujeres que cuestionan la educación financiera recibida y el ideal estético de la belleza femenina, y mujeres poseedoras de un cuerpo gordo que denuncian los mecanismos de opresión y discriminación.

Se encuentran también propuestas personales para generar ingresos como sería el de mujeres emprendedoras, incluso acciones institucionales para la profesionalización de madres solteras en instituciones de educación superior, y el diseño de un programa institucional para fomentar la práctica del deporte en jovencitas de preparatoria.

La propuesta de incorporación de la perspectiva de género, de dos universidades, representa una propuesta de transversalidad de la perspectiva de género en los planes de estudio de la educación superior y una praxis crítica en contra de la dominación masculina que nos invita y seduce a recorrer el camino de la utopía. Por ello, me permito finalizar con Eduardo Galeano y una esperanzadora reflexión en torno a la utopía que nos incita a continuar:

Ella está en el horizonte.
Me acerco dos pasos, ella se aleja dos pasos.
Camino diez pasos y el horizonte
se corre diez pasos más allá.
Por mucho que yo camine, nunca la alcanzaré.
¿Para qué sirve la utopía?
Para eso sirve: para caminar.

Consuelo Meza Márquez
Enero de 2024
Aguascalientes, México

Introducción

El presente volumen recopila a lo largo de catorce textos una muestra de la investigación que se está realizando actualmente sobre las desigualdades y brechas de género desde diversas disciplinas y con distintos enfoques socioculturales, lo que constituye una evidencia de los esfuerzos que investigadoras e investigadores realizan cotidianamente para desentrañar las contradicciones y desafíos de sus regiones y sus ámbitos de desarrollo profesional.

Dividido en tres bloques, el libro ofrece una variedad de ensayos que exploran las manifestaciones de la discriminación y las brechas de desigualdad en diversos ámbitos temporales y espaciales. Temáticamente, el horizonte expuesto es rico en su heterogeneidad, abarcando reflexiones sobre el trabajo y los retos que conllevan para las mujeres los imaginarios colectivos,

las redes sociales, el mundo de la moda, el deporte y las propuestas que se han planteado desde las instituciones de educación superior.

Teórica y metodológicamente hay un énfasis en la perspectiva de género, su transversalización e institucionalización, la situaciones, vivencias y retos que enfrentan las mujeres en su vida cotidiana; aunque yendo más allá de lo evidente, pues la antología se nutre de abordajes autoetnográficos, entrevistas en profundidad, encuestas y de investigación estadística y documental, todo ello con el interés por aproximarse a la realidad laboral de las docentes, las emprendedoras, las profesionistas que se desempeñan en la supervisión de obra, las de la comunidad trans*, las que trabajan en las aplicaciones de transporte como Rappi y DiDi y una amplia variedad de grupos que se van posicionando en la realidad del México contemporáneo, tratando de superar las brechas y desigualdades que pasan desapercibidas para la mayoría.

Las contribuciones, organizadas en tres partes, exponen algunos de los campos más evidentes donde se vive la discriminación hacia las mujeres, empezando por la manera en que las brechas de género se articulan, manifiestan y reproducen específicamente en el ámbito laboral; posteriormente, se analiza cómo las desigualdades se introducen en el ámbito institucional y, en el último apartado, las reflexiones se orientan a espacios más simbólicos, los cuales suelen ser nociones acerca de cómo se representan a las mujeres en la sociedad y la cultura, que están en la raíz de estereotipos y prejuicios persistentes y se manifiestan en los imaginarios sociales, las redes sociales, los medios masivos de comunicación, los enfoques médicos o en la manera en que se estructura la relación con la educación financiera y el manejo del dinero.

Para abrir este volumen, Edith Estefanía Orenday Tapia y Evangelina Tapia Tovar presentan “Desigualdades y brechas de género en el trabajo de supervisión de obra”, en donde se analizan las representaciones y los estereotipos de una cultura patriarcal normalizada en el ámbito de la construcción, donde las profesionistas de la ingeniería y la arquitectura recurren a diversas estrategias de adaptación y negociación. Mediante una aproximación estadística sobre los índices de ingreso y eficiencia terminal en tres instituciones mexicanas de educación superior, así como de acceso al posgrado y ubicación en el mercado laboral, las autoras evidencian el sesgo misógino de muchas creencias normalizadas sobre las aptitudes de las mujeres para ejercer con eficacia dichas profesiones y la dificultad de los hombres para acatar órdenes de las mujeres.

La contribución de Zuria Alejandra Romero Ramírez titulada “La desigualdad laboral y sus repercusiones en el proyecto de vida de las mujeres” plantea un examen de la forma en que los estereotipos asociados con el género afectan negativamente la vida de las mujeres en términos de desigualdad y discriminación. Mediante el análisis de diversas fuentes de información, la autora rastrea la persistencia y reproducción de brechas de ocupación laboral, de ingresos y de acceso a puestos de toma de decisión tanto en el ámbito público como en el privado. Las representaciones que continúan vinculando lo femenino con la crianza y el cuidado devienen un obstáculo para la consolidación del proyecto de vida profesional, el cual constituye la raíz del ejercicio de derechos humanos fundamentales.

María José Sánchez de Loera ofrece una reflexión sobre las interconexiones entre las iniciativas llevadas a cabo por mujeres emprendedoras de la ciudad de Aguascalientes y la posible integración de formas emergentes de economía popular. El texto titulado “Mujeres emprendedoras. Reivindicando nuevas posibilidades y construyendo otras realidades” vincula las experiencias recogidas en entrevistas a profundidad con información estadística, niveles de pobreza y horas destinadas a labores de cuidado a nivel nacional, con la intención de enfatizar las tensiones entre las obligaciones domésticas asignadas patriarcalmente a las mujeres, que obstaculizan su avance económico, y las iniciativas propias que les permiten cierto margen de independencia financiera así como una conciliación entre la vida laboral y familiar más adecuada a sus propios intereses.

En “Mujeres en el trabajo de plataformas digitales. Una aproximación empírica y conceptual”, Rocío Abril Morales Loya y Alejandra Chávez Ramírez reflexionan sobre la incorporación de las mujeres al mundo laboral de las aplicaciones de transporte como Rappi y DiDi, así como los llamados trabajos *freelance* en línea. Las autoras visibilizan las situaciones de vulnerabilidad y riesgo que se presentan en las dinámicas de este sector del trabajo, analizando la forma en que el acceso desigual a oportunidades laborales de calidad y la discriminación de género perpetúan el rezago educativo de las mujeres. Se advierte también la inexistente responsabilidad patronal por parte de los dueños de las plataformas digitales y la omisión del Estado en lo que refiere a la regulación y reconocimiento de las relaciones laborales que establecen las mujeres.

El texto “Situación laboral de las personas trans* en México” de Grecia Lorena Valencia Arcos ofrece un avance de una investigación doctoral en

curso que aborda las complejidades de la implementación de políticas de inclusión dirigidas a la comunidad de la diversidad sexual. A la vez que se comentan los avances registrados en nuestro país en materia legislativa, se insiste en la persistencia de las dinámicas cotidianas de discriminación y exclusión, a partir de diversas encuestas nacionales, y se enfatiza la agencia de las personas trans* para insertarse en el mundo del trabajo.

Nancy Esmeralda Hernández Cervantes ofrece una oportuna y analítica reflexión titulada “La desigualdad laboral en las instituciones de educación superior por razón de género: mecanismos para enfrentar brechas salariales”, en ésta se recuerda de manera muy general sobre la pertinencia de la implementación de estrategias dirigidas a incidir, en términos de acciones afirmativas, en las brechas de inequidad que siguen afectando a las mujeres, lo mismo en términos laborales que en retribución económica. La valoración se realiza mediante un recorrido por diversas fuentes nacionales e internacionales que contextualizan la necesidad y vigencia de la perspectiva de género, de la misma manera en el diagnóstico que en el diseño y evaluación de políticas públicas.

La segunda parte del libro, dedicada a destacar la percepción institucional bajo las diferencias de género, inicia con una reflexión en torno a la incorporación de las mujeres en un deporte sumamente masculinizado, mediante la contribución de Jessica Mariana Carrillo Macías con el texto “Un vistazo al fútbol femenino mexicano: el contexto actual”. Dada la importancia del deporte en las sociedades contemporáneas, la autora se ocupa de hacer explícitos los prejuicios, estereotipos, discriminaciones y situaciones de acoso que obstaculizan a las futbolistas profesionales mexicanas para estabilizarse y convertir al fútbol en un ámbito estable de desempeño profesional y fuente de ingreso, enfatizando la necesidad de acciones institucionales para ello.

La contribución de Mayra González Flores, Ciria Margarita Salazar y Claudia Prado-Meza a este volumen se titula “Diseño de un programa institucional para incidir en la práctica deportiva de estudiantes mujeres de nivel preparatoria: Universidad de Colima”; la cual analiza un caso concreto de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género que busca alentar a mujeres estudiantes a realizar actividades deportivas en un bachillerato perteneciente a la Universidad de Colima. A través de una encuesta se realizó una exploración de las experiencias asociadas con las prácticas deportivas, así como su interrelación con representaciones e identidades de género.

Luis Ricardo Ramírez Mendoza y Brisa Herminia Campos Aceves realizan una valoración general del impacto de una política pública dirigida a reducir las brechas de desigualdad de género en el acceso a la educación superior. El texto “Acciones institucionales para reducir la brecha de profesionalización en madres solteras de las IES. Programa ‘Apoyo a madres jefas de familia’ de CONAHCYT” parte de una revisión de los principales enfoques conceptuales que se han hecho cargo del tema y señalan la necesidad de realizar investigaciones más detalladas para identificar los factores asociados al género que obstaculizan o facilitan el éxito de intervenciones dirigidas a fortalecer la profesionalización de las mujeres, en especial de aquellas que son jefas de familia.

Finalmente, para cerrar este apartado, María Trinidad Rojas Arreola presenta en “Incorporación de la Perspectiva de Género en las IES: Universidad de Guadalajara y Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo” un interesante análisis sobre la necesidad de incorporar la perspectiva de género en las universidades en México para promover la igualdad, la justicia y la diversidad en todos los aspectos de la vida académica y social; y destaca el papel rector de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), a través de redes como la Red de Enlaces Académicos de Género en la Región Centro Occidente (REGIES), la Política Institucional en materia de Perspectiva de Género y Atención Integral de la Violencia de Género. El énfasis está en la evaluación que hace de las acciones y avances que se han logrado en dos instituciones en los últimos años.

En el tercer apartado, donde se concentran los textos que abordan los aspectos simbólicos acerca de las mujeres y su representación en la sociedad y en la cultura, Emma Nitzel García Guardado y Evangelina Tapia Tovar reflexionan sobre la persistencia de representaciones estereotipadas acerca de lo femenino que construye el cuerpo de las mujeres en el mundo de las redes sociales, tomando como eje de análisis la plataforma Instagram. El ensayo “Instagram: la plataforma de la moda y reproducción de estereotipos estéticos” se presenta como una aproximación exploratoria a la temática que pone de relieve la conveniencia de analizar el ámbito de la moda como una esfera en donde se crean, impugnan y transforman las expresiones basadas en la distinción simbólica del género.

El capítulo “Reflexiones sobre la representación del cuerpo de las mujeres en el imaginario social mexicano durante la primera mitad del siglo xx” plantea una aproximación sobre la forma en que las dimensiones simbólicas

e imaginarias del género fueron elementos destacados del imaginario nacional emergente durante el siglo pasado. Las autoras Yolanda Beatriz Ornelas Quezada y Evangelina Tapia Tovar examinan de manera general algunas manifestaciones de la construcción cultural de la mujer, poniendo especial atención en el cine, el cancionero popular y la moda, identificando la persistencia de una representación estereotipada de lo femenino que advierte además la impronta de elementos raciales y de clase. Un aspecto destacado de esta contribución consiste en señalar la forma en que culturalmente se interpretó la creciente incorporación de la mujer a diversos espacios de la vida social, como la participación política a través del voto.

En “La salud de las mujeres gordas, las brechas sociales y riesgos socioemocionales. Aproximación analítica desde la autoetnografía”, María Magdalena Aranda Delgado ofrece una aproximación autoetnográfica de su experiencia como mujer gorda, develando los mecanismos entrelazados de opresión que están detrás de las representaciones, creencias y estereotipos que sostienen la violencia y la discriminación que disciplinan continuamente a los cuerpos gordos que no se ajustan al ideal biopolítico del saber médico. Tomando como eje de partida e hilo conductor la vivencia del confinamiento derivado de la pandemia de COVID-19, la autora devela el trasfondo sexista, racial, salutista y capacitista de los discursos circulados durante la emergencia, demostrando su articulación binaria en torno al eje normal/anormal y su voluntad de dominio, control y exclusión.

Finalmente, en el texto “Gestión del dinero y ansiedad financiera”, escrito por Jessica Sandoval Palomares, se analizan los resultados más relevantes de una encuesta aplicada para aproximarse a algunas creencias, hábitos y estrategias en relación con el manejo del dinero, el consumo y el ahorro, entre otros elementos que se estudian desde el enfoque de la educación financiera. Las reflexiones de la autora entrelazan a su vez la manera en que las mujeres abordan la gestión del dinero en el marco del estrés y la ansiedad y cómo suele minimizarse su participación en las cuestiones financieras, limitando su formación en estas áreas.

Como se aprecia, se trata de un volumen diverso y estimulante. Deseamos entonces que contribuya al enriquecimiento del diálogo académico que nace desde el interior del país, de escritoras e investigadoras jóvenes en su mayoría, para que inspire a otras estudiosas preocupadas por mejorar las condiciones

de vida de mujeres, hombres y personas de la diversidad sexual a continuar, profundizar y complejizar los hallazgos, las intuiciones y las conclusiones que aquí se expusieron.

Evangelina Tapia Tovar y Edith Estefanía Orenday Tapia



PARTE I

Brechas laborales: Desigualdades en el trabajo y en el salario

*El trabajo de las mujeres es una historia de silencios.
En cada jornada, una brecha; en cada esfuerzo,
una ausencia de justicia.*

Audre Lorde



Capítulo 1

Desigualdades y brechas de género en el trabajo de supervisión de obra

*Edith Estefanía Orenday-Tapia¹
Evangelina Tapia-Tovar²*

Introducción

El presente trabajo muestra algunas dinámicas en el campo de la construcción, centrandó su interés en mujeres ingenieras y arquitectas dedicadas a la supervisión y residencia de obra, para destacar las dificultades que ellas enfrentan por los estereotipos

-
- 1 Arquitecta, maestra en Ingeniería Civil con opción en estructuras y doctora en Ciencias de los Ámbitos Antrópicos. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores y docente del Departamento de Ingeniería Civil de la Universidad Autónoma de Aguascalientes. Correo electrónico: eoorenday@gmail.com
 - 2 Licenciada en Sociología, maestra en Investigación y doctora en Ciencias Sociales. Docente e investigadora del Departamento de Sociología y Antropología de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, y miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Correo electrónico: etapia@correo.uaa.mx

a las que están expuestas. Interesa enfatizar la manera en que ciertas creencias que generan prácticas de desigualdad entre hombres y mujeres en la supervisión de obra, se sustentan en rasgos de la cultura de la ingeniería, asimilada y cultivada desde la formación universitaria y reproducida en el ejercicio de la profesión. Esta cultura de la ingeniería legitima que las mujeres vivan situaciones de discriminación proveniente de sus jefes, de sus subalternos y de otros profesionistas.

El trabajo en obra civil y de construcción tiene patrones culturales patriarcales que definen la interacción entre trabajadores y trabajadoras; se trata de un sector tradicionalmente masculino “que por presiones internas (cambio tecnológico) y externas (crecimiento económico, presión salarial) enfrenta cambios en la composición de género” (Mejía, 2017, p. 168).

Es conveniente señalar que simultáneamente a las representaciones patriarcales que orientan las prácticas sociales, se ha consolidado un marco jurídico nacional cuyo propósito consiste en funcionar como un elemento de prevención y transformación de las situaciones de discriminación:

En México se aprobó, en 2001, una reforma constitucional que introdujo una ‘cláusula antidiscriminatoria’ en el primer artículo de la Carta Magna. En 2003, se aprobó la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, y en el mismo año empezó a funcionar el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Rodríguez, 2007, p. 7).

Sin embargo, en la vida cotidiana de las personas existen elementos socioculturales que naturalizan, más allá de la normatividad, prácticas discriminatorias hacia las mujeres, especialmente en el ámbito de la construcción.

Se realizó investigación documental de información estadística y artículos sobre el tema, para identificar los estereotipos que afectan la contratación y permanencia de mujeres en puestos de responsabilidad y liderazgo en obra, a partir del análisis de variables como el ingreso y egreso de las carreras de ingeniería civil y arquitectura, su desempeño en la formación a partir del análisis de la eficiencia terminal, la forma en que se desarrolla el campo laboral de la construcción, el ambiente de trabajo, el salario que perciben hombres y mujeres en el ámbito profesional y las actitudes que debe tener una mujer para desempeñarse adecuadamente en el rol de supervisora o residente de obra,

con el propósito de visibilizar y destruir mitos presentes en la cultura sexista prevaleciente en el ámbito de la construcción.

La tendencia a la profesionalización de las mujeres en ámbitos del posgrado, el incremento del número de ingenieras y arquitectas en diversas actividades del campo de la construcción y el buen desempeño que han mostrado en trabajos de responsabilidad y liderazgo, especialmente en el de supervisión y residencia de obra, generan expectativas para que en un futuro inmediato las brechas salariales vayan en declive y se generen condiciones de trabajo donde ellas puedan aspirar a un reconocimiento de empleadores y clientes semejante al que reciben los hombres.

Desarrollo

Antecedentes

Desde la antigüedad se han presentado argumentos para ubicar a las mujeres en la esfera de lo privado, no sólo como el lugar donde se desarrolla la maternidad, la atención a la familia, la preparación de los alimentos y el cuidado de los enfermos y ancianos, sino también como una manera de relegarla a funciones que no son consideradas productivas y no son retribuidas con un salario. Esta división sexual del trabajo propició la salida al ámbito público de los hombres para realizar trabajos remunerados y con prestigio social, a pesar de que desde la época de la Ilustración se han esgrimido explicaciones contra esas posturas como el texto de Marie de Gournay, titulado “De la igualdad entre los hombres y las mujeres” y publicado en 1622, y el de François Poullain de La Barre, “De la igualdad de los sexos”, en 1673, donde se explica

que las diferencias de conocimiento, sabiduría y habilidades —a las que tanto aluden quienes pretenden desacreditar a las mujeres— son producto de la propia falta de educación y restricciones en la información y en la formación de que ellas son objeto en todos los campos (Serret, 2008, p. 18).

Un ejemplo a destacar sobre la inclusión masiva del trabajo femenino fue durante la Segunda Guerra Mundial, pero esta situación se redujo al término del conflicto armado.

El 18 de septiembre ha sido declarado como el Día Internacional de la Igualdad Salarial por la Asamblea General de las Naciones Unidas, como una estrategia para reducir las desigualdades sociales que viven las mujeres a lo largo y ancho del mundo. Esta declaratoria establecida a partir del año 2020 ofrece un espacio para la reflexión sobre las actividades, condiciones y salarios que reciben las mujeres por sus trabajos, así como la manera de reducir las brechas salariales de género que se viven a lo largo y ancho del mundo; se trata de un paso para avanzar en el campo de los derechos humanos, entendidos como aquellos a quienes todos deben tener acceso, por el solo hecho de ser humanos, “sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otro tipo, origen nacional o social, propiedad, nacimiento u otra condición” (UNESCO, 2022, p. 5).

Datos presentados por UN Women para destacar la brecha salarial señalan que

A nivel mundial, las mujeres sólo ganan 77 centavos por cada dólar que ganan los hombres. Ésta es una de las principales causas de la desigualdad de ingresos a lo largo de la vida. Al ritmo actual, se necesitarán 70 años para cerrar esta brecha (2017).

Por su parte, ONU Mujeres (2024) especifica que

La brecha salarial de género es del 20%, lo que significa que las mujeres trabajadoras ganan el 80% de lo que ganan los hombres. Para las mujeres de color, las migrantes, las que sufren discapacidad y las que tienen hijos, la brecha es aún mayor.

En todas las regiones, a las mujeres se les paga menos que a los hombres, con una brecha salarial de género estimada entre el 16% y el 23% a nivel mundial, según la fuente que se consulte. La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas siguen estancados debido a la persistencia de desigualdades históricas y estructurales en las relaciones de poder entre mujeres y hombres. A su vez, las situaciones de pobreza ensanchan las desigualdades y

desventajas en el acceso a recursos y oportunidades para las mujeres. Superar esta brecha salarial a nivel mundial es también uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, cuando se refiere al trabajo decente como condición para el crecimiento económico.

Otro dato presentado dentro del Objetivo 8, referente a la brecha salarial entre la población activa a nivel mundial, muestra que el 63% pertenece a la población femenina y el 94% a la masculina, lo que se explica no sólo por la segregación laboral sino también por la división social del trabajo que atribuye a las mujeres una serie de actividades no remuneradas asociadas al cuidado de los hijos, el esposo, los enfermos y el hogar; actividades necesarias para que los hombres puedan trabajar, pero que se ve como un trabajo poco valorado y casi nunca retribuido, aunque llega a ser entre el 10 y el 39 por ciento del Producto Interno Bruto (UN Women, 2017).

A nivel internacional se ha visto esta brecha salarial como un problema que debe ser superado para lograr un desarrollo sostenible; para tal fin la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ONU Mujeres, junto con algunas otras instituciones, han contribuido a la creación de la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC, por sus siglas en inglés), para favorecer la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres en todo el mundo, ayudando a gobiernos, empleadores, trabajadores y sus organizaciones a que realicen progresos concretos y coordinados para lograrlo. Desafortunadamente, EPIC es la única alianza internacional interesada en reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres (ONU).

Carreras masculinas y femeninas

Según la UNESCO (2022), la brecha de género es un concepto que hace referencia a cualquier disparidad entre la situación de niños y niñas o entre hombres y mujeres, en general. Sus orígenes se atribuyen a factores como la edad, la clase social y la religión, que establecen comportamientos “adecuados” para hombres y para mujeres, generando creencias que se plasman en prácticas de desigualdad y discriminación hacia las mujeres.

En fechas recientes, se han dado programas y políticas sociales para favorecer que las niñas y las mujeres logren superar algunas de esas trabas. Destaca en primer término la educación, que antaño incorporaba mayoritariamente a hombres, mientras que en la actualidad se promueve el ingreso de mujeres en todos los niveles educativos, y así ayudar a superar las desventajas de

la discriminación crónica y generar condiciones para que las niñas puedan alcanzar el mismo nivel que los niños. Sin embargo, la discriminación por género también se vive en las escuelas, como lo muestran los trabajos que ha desarrollado Ana Buquet (2023, 2013), y también en Buquet y Moreno (2021), en el entorno de la Universidad Nacional Autónoma de México, quienes han puesto en evidencia la discriminación cotidiana a la que se enfrentan tanto las estudiantes como quienes forman parte del personal docente y administrativo de la máxima casa de estudios del país.

Desde hace varios años y de manera persistente ha prevalecido la idea de que existen carreras más afines al género masculino y otras para el femenino. Aunque varios estudios han ofrecido argumentos para poner en duda que exista alguna asociación de índole esencial o biológica entre sexos para el mejor desempeño en unas carreras o en otras, aún persiste en el imaginario social la creencia de que la rama profesional asociada con la técnica y la tecnología es para los varones y

que las mujeres tienen aptitudes para las actividades relacionadas con la administración, el cuidado, la enseñanza elemental o las artes —en una especie de extensión de su papel tradicional en el espacio doméstico— mientras que los hombres tienen más bien inclinaciones hacia las labores productivas y el espacio público, además del conocimiento y dominio de la naturaleza (Buquet y Moreno, 2021, p. 2).

Estas creencias se hacen presentes en estudiantes al momento de elegir su carrera. La evidencia empírica muestra que existe cierta predisposición social a elegir carreras consideradas “masculinas” entre varones y “femeninas” entre las mujeres, atendiendo al peso que los modelos tradicionales de maternidad o proveeduría asignan a ellas y ellos:

Varias historiadoras han documentado cómo las mujeres se fueron incorporando a los estudios universitarios, comenzando por aquellas profesiones que se asociaban a las cualidades culturalmente reconocidas como ‘propias de mujeres’, por ejemplo: la maternidad las asociaba a la profesión de maestras; el rol de cuidadoras se asimilaba a la profesión de enfermería y médica cirujana y partera, y la habilidad para manejar utensilios similares a los de la cocina se correspondía con las profesiones de farmacéutica y química. Por otro lado, las

profesiones de médico –en algunas ramas–, abogado e ingeniero permanecieron como carreras masculinas (Gutiérrez-Portillo, 2022, p. 8).

En la actualidad, aunque prevalece esta tendencia, la alta inclusión de mujeres en diferentes profesiones, incluyendo las etiquetadas tradicionalmente como “masculinas” ha puesto en entredicho la argumentación de que esa diferenciación está basada en características biológicas como su debilidad física o la falta de capacidad para el pensamiento abstracto.

Estudios sobre la segregación disciplinaria por sexo en los diferentes sistemas educativos del mundo y de México como los de Buquet (2023), Gutiérrez-Portillo (2022), Buquet y Moreno (2021), Buquet, Cooper, Mingo y Moreno, (2013) y Buquet (2013) permiten sustentar que la tendencia a clasificar algunas actividades y carreras como “masculinas” o “femeninas” está relacionada con aspectos de carácter histórico y sociocultural que se han ido arraigando en el imaginario social de hombres y mujeres, más que en aspectos biológicos:

La incorporación de las mujeres en las universidades y su incremento paulatino a lo largo de los últimos siglos –y sobre todo de las últimas décadas– es, sin duda, un gran avance en la conquista de los derechos de las mujeres y también para el desarrollo de la sociedad en su conjunto. Sin embargo, la participación de las mujeres en las universidades, más allá de la proporción que ocupen en estos recintos, está atravesada por una serie de condiciones de desigualdad que les dificulta su paso o su estadía en estas instituciones (Buquet, 2013, pp. 7-8).

Las universidades, ámbito históricamente masculino, pasa a ser un espacio al que ingresan también las mujeres con múltiples desventajas y desigualdades documentadas en el libro titulado *Intrusas en la universidad* (Buquet *et al.*, 2013); también, las universidades son un micromundo que refleja fielmente las condiciones de la organización social, como un sistema de “ordenamiento de género” (Buquet, 2013) que sustenta diferencias entre hombres y mujeres en su desempeño cotidiano, estableciendo roles, funciones y actividades asociadas a cada uno de los géneros. El sistema de ordenamiento de género, a través de diferentes mecanismos sociales, es el que ayuda a definir las orientaciones vocacionales de quienes aspiran ingresar a las aulas universitarias.

Actualmente, en las universidades, las ingenierías son consideradas las carreras más “masculinas”; sin embargo, en las últimas décadas se ha dado una mayor

participación femenina. En los 60 era de apenas el 4%, para los 90 fue del 22.8% y en 2021 llegó al 31%, según datos de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES). Aquellas mujeres que optan por estudiar una carrera de ingeniería se enfrentan a un ambiente masculinizado no sólo por el número de hombres en ellas, sino también por la cultura ingenieril que se cultiva desde las universidades y que se vive en el ejercicio de la profesión.

Los estudios de Buquet y Moreno (2021) y de Gutiérrez-Portillo (2022) muestran algunos de los rasgos de esa cultura de ingeniería en la que se configuran relaciones de poder a partir de prácticas cotidianas de los hombres, del discurso de docentes y estudiantes, de relaciones simbólicas entre géneros, así como formas de exclusión sutiles y normalizadas que pasan desapercibidas para muchas mujeres y para algunos hombres:

El orgullo que los estudiantes sienten sobre la formación “ruda” y “rigurosa” que reciben en el campus es característico de esta cultura. Sobrevivir a este rigor se enmarca en un esquema de exaltación de la masculinidad tradicional, y significa ser competente y capaz de lograr cualquier cosa (Gutiérrez-Portillo, 2022, p. 30).

Como parte de la cultura juvenil y especialmente en la cultura de ingeniería, para los estudiantes es muy importante ser y sentirse parte del grupo. La camaradería y su contraparte, la carrilla, son elementos esenciales dentro de la vida universitaria; ambas conductas forman parte de la socialización y constituyen mecanismos de exclusión o de integración entre estudiantes. A diferencia del *bullying*, la “carrilla es una práctica social y discursiva que tiene como función [...] distinguir lo propio de lo ajeno, excluir, en algunos casos, e incluir a los miembros del grupo y [...] tiene un efecto de reciprocidad” (Gutiérrez-Portillo, 2022, p. 44). Por tanto, la carrilla refuerza la camaradería, aunque incluye expresiones de violencia física y verbal a través de bromas que pueden ser pesadas para quienes no tienen un comportamiento tradicionalmente muy masculinizado, atributos físicos llamativos, errores o sucesos bochornosos. Es percibida por los estudiantes como juego o diversión y coloquialmente se expresa sólo como cotorreo.

La formación para la supervisión de obra

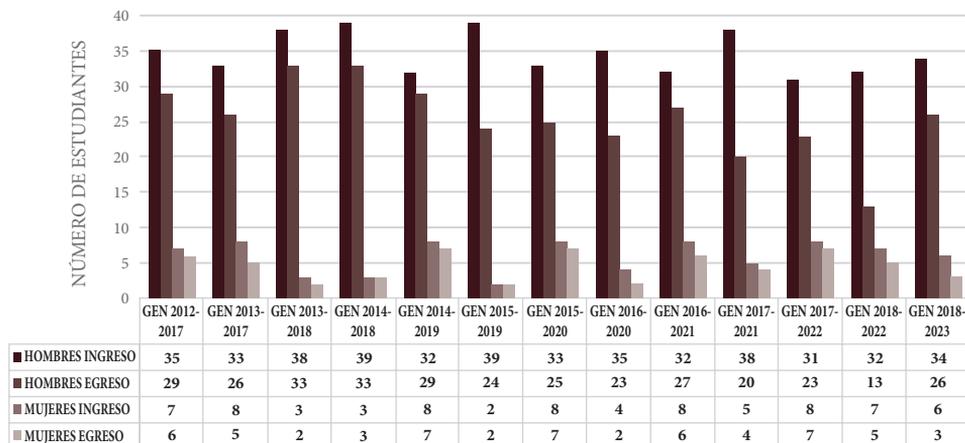
Las carreras universitarias que de manera más clara contemplan en su perfil de egreso el desarrollo de proyectos para la edificación, construcción y la supervisión de obra son Ingeniería Civil y Arquitectura; sin embargo, estas carreras tienen diferencias significativas en el perfil de quienes ingresan, en su formación y en su desempeño profesional.

La construcción es una actividad que socialmente ha sido asociada con los hombres (albañiles, carpinteros, peones de obra, fontaneros, arquitectos e ingenieros, entre otros). Las actividades a pie de obra son diversas, van desde trabajos manuales hasta trabajos de supervisión. Lo que interesa enfatizar aquí es cómo la cultura y el *habitus* de la ingeniería afectan las actividades de arquitectas e ingenieras civiles que se desempeñan como residentes y supervisoras, porque ellas requieren de habilidad para la toma de decisiones, responsabilidad, liderazgo y don de mando para dirigir al conjunto de trabajadores, mayoritariamente hombres.

En fechas recientes se ha dado un incremento en la matrícula de mujeres en Ingeniería Civil y Arquitectura, así como en el número de egresadas. Aquí se presentará un análisis por género de los datos de ambas carreras en la Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA) y se hace referencias a algunos datos de la Universidad Autónoma de Baja California (UABC) y la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). El propósito es identificar si el desempeño de los estudiantes de ambas carreras es mejor que el de las estudiantes, ya que ésta es una creencia que sustenta la discriminación que prevalece hacia ellas.

La cantidad de mujeres inscritas en Ingeniería Civil es muy inferior a la de hombres, como se observa en la Gráfica 1. De igual manera, se muestra la cantidad que egresa.

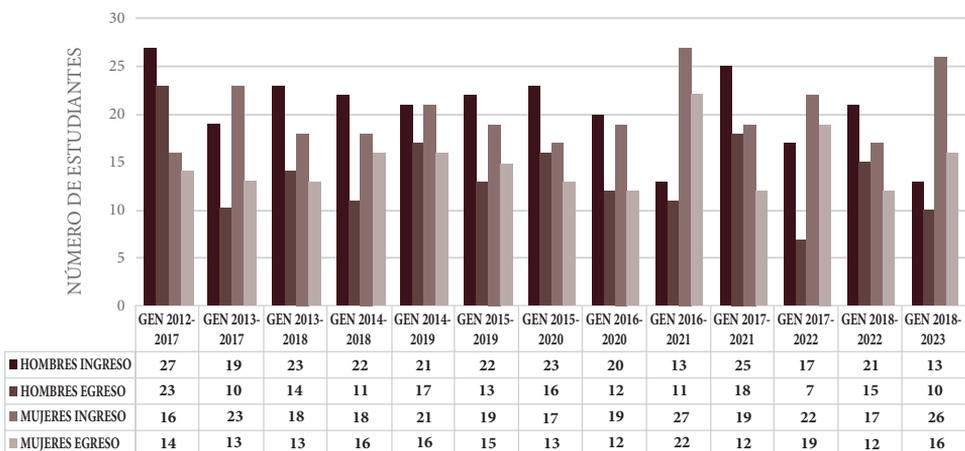
Gráfica 1. Ingreso y egreso de hombres y mujeres en Ingeniería Civil (2012-2023) en la UAA



Fuente: Elaboración propia a partir de UAA (2023).

Como se aprecia en la Gráfica 1, el número de mujeres es significativamente menor al de hombres, situación que difiere de la distribución por sexo de la carrera de Arquitectura para los mismos años, como se observa en la Gráfica 2.

Gráfica 2. Ingreso y egreso de hombres y mujeres en Arquitectura (2012-2023) en la UAA

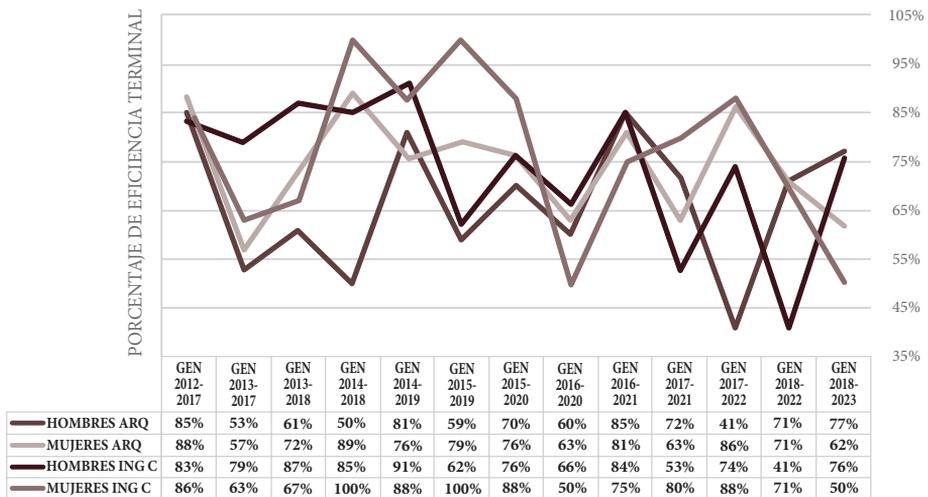


Fuente: Elaboración propia a partir de UAA (2023).

La Gráfica 2 muestra la proporción de hombres y mujeres en Arquitectura, misma que en la UAA tiende a ser semejante; en algunas generaciones existen más hombres y en otras, más mujeres.

Una manera de medir el desempeño académico de estudiantes, tanto de hombres como mujeres de Arquitectura como de Ingeniería Civil para conocer su desempeño durante su formación profesional, es a partir de la eficiencia terminal. La Gráfica 3 muestra un análisis comparativo de ambas carreras.

Gráfica 3. Eficiencia terminal de estudiantes de arquitectura e ingeniería civil por género (UAA)



Fuente: Elaboración propia a partir de UAA (2023).

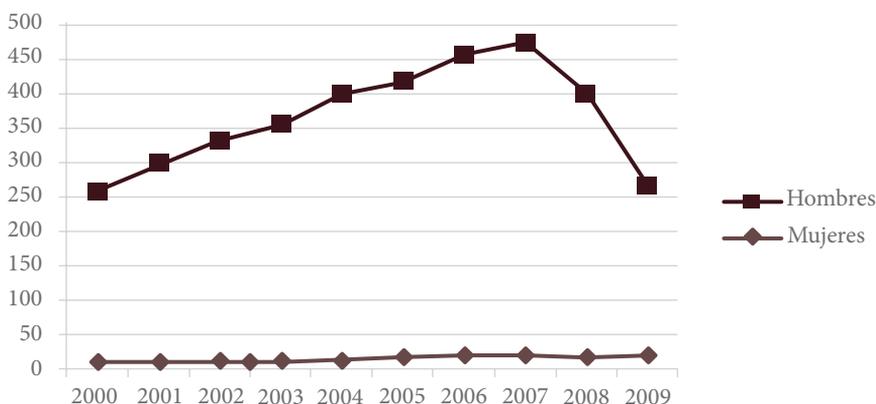
Con el propósito de hacer los datos comparables, la Gráfica 3 muestra los resultados porcentuales de la eficiencia terminal, donde se destaca el desempeño de las mujeres de la carrera de Ingeniería Civil en las generaciones 2014-2018 y 2015-2019, donde el 100% de la población femenina egresó. Por tanto, la creencia que señala a los hombres como mejores para el conocimiento físico-matemático, necesario para una carrera como Ingeniería Civil, queda desmentida, puesto que el desempeño de las mujeres fue tan bueno o en algunos casos mejor que el de sus compañeros. De igual manera, en la UNAM se identificó un mejor desempeño y una mejor eficiencia terminal de las mujeres que entre los hombres (Buquet *et al.*, 2013).

Empleabilidad y desarrollo profesional de Ingenieras Civiles y Arquitectas

A partir del análisis de varios estudios realizados en Latinoamérica, Claudia Piras (2006) concluye que “Nadie se atreve a discutir seriamente la existencia de una diferencia salarial de género” (p. 12), aunque reconoce que no queda claro si ello se debe a la discriminación hacia el sector femenino o a otros factores como la elección ocupacional, el logro educativo o la experiencia laboral previa; pero, ante trabajos y responsabilidades semejantes, las mujeres reciben menores salarios que sus colegas hombres y se enfrentan al rechazo de los empleadores cuando se trata de sectores masculinizados como el de la supervisión de obra en la construcción.

Estas problemáticas laborales no son exclusivas de México o Latinoamérica; al analizar la empleabilidad y estabilidad laboral de la mujer en España en el sector de la construcción, a partir de la variable explicativa del capital cultural, a fin de evaluar si las personas con más nivel educativo pueden lograr más fácilmente ser empleadas, se identificó que, aunque esta hipótesis puede resultar aceptada en la mayoría de los sectores, en el caso de la construcción no es así. Los datos presentados por Infante, Román y Traverso (2011) destacan que mientras el 10.6% de los hombres habían obtenido una titulación de educación superior o doctorado, el de mujeres llegaba al 52%, sin embargo, la empleabilidad de ellas está muy por debajo, como se muestra en la Gráfica 4.

Gráfica 4. Evolución de la población ocupada en la construcción por sexos en Andalucía, España (miles de personas/media anual)



Fuente: Infante, Román y Traverso, 2011, p. 4.

Los datos obtenidos en Andalucía no son tan distintos de los mexicanos. Actualmente, muchas ingenieras y arquitectas han desarrollado estudios de posgrado, con el propósito de lograr mejores trabajos y un mayor reconocimiento en el campo de la construcción, y hasta el momento los resultados no se han visibilizado. Las brechas de género todavía son muchas porque están sustentadas en otros elementos que pasan desapercibidos para las mayorías y que, sin embargo, constituyen estereotipos que afectan la contratación y permanencia de mujeres en la construcción.

Román, Ríos y Traverso (2013) identificaron algunos que afectan el proceso de selección y otros más que son vividos por las mujeres durante su actividad profesional en el ámbito de la construcción y que se agudizan cuando las mujeres se desempeñan en actividades de liderazgo, de responsabilidad y de supervisión de trabajadores, casi siempre del sexo masculino.

Entre los aspectos que influyen negativamente para la contratación de mujeres en la construcción a nivel profesional destaca la creencia sobre la capacidad de las mujeres en obra, pues se considera que son menos aptas que los hombres y que ellas tienen menos experiencia que sus colegas del sexo masculino. Sin embargo, a través del análisis de la eficiencia terminal presentado previamente, parece ser un argumento poco sólido que, además, ha motivado a las mujeres que quieren desempeñarse en la supervisión y residencia de obra a realizar estudios de posgrado para subsanar esas posibles carencias en su formación.

Un segundo aspecto que también aparece como argumento para no contratar mujeres se basa en el estereotipo de que ellas son personas que, por su género y los aspectos socioculturales relacionados, no saben mandar al conjunto de trabajadores hombres de diferentes tipos que se desempeñan en el desarrollo de la edificación: albañiles, peones, yeseros, electricistas, fontaneros, carpinteros; así como otros ingenieros civiles, arquitectos, ingenieros electricistas, estructuristas y calculistas, por señalar algunos pares que también deberán recibir órdenes de quien supervisa la obra. Ante estas dificultades, la mujer deberá adoptar la cultura prevaleciente en la ingeniería y masculinizar su comportamiento, su forma de hablar y de dirigirse a los subalternos y a los otros profesionistas con los que convive, o decidir mostrar su capacidad y liderazgo de maneras alternativas, violentando los cánones culturales de esa actividad considerada masculina por las mayorías.

Zárate y Sánchez (2022) señalan como parte de sus hallazgos la dificultad de los hombres para acatar órdenes de las mujeres. A muchos de ellos les es

difícil reconocer que las mujeres pueden mandar, porque eso no es “natural” en ellas; las ven como mujeres “machorras”, masculinizadas, poco femeninas y trasgresoras. Planteado así, el problema se enfoca en la dificultad de los hombres para asimilar nuevas formas de socialización con las mujeres, más que en la falta de capacidad de ellas para desempeñar el puesto.

Tal vez el estereotipo más difícil de superar, tanto por hombres como por mujeres, es el de la maternidad, considerada socialmente como una característica inherente y esencial de las mujeres. Los empleadores y las empresas ven como riesgo la posibilidad latente de que una mujer se embarace, porque deberá reubicarla en actividades de menor riesgo durante esta etapa y le ocasionará gastos a la empresa por las incapacidades que conlleva. Ante esta situación, las mujeres deben optar entre el desarrollo profesional y el de ser madres. Sin embargo, esta decisión no es exclusiva de quienes trabajan en la construcción, pues la misma disyuntiva aparece en todas aquellas que quieren desarrollarse como investigadoras, docentes universitarias y, en general, aquellas actividades que exigen estudios de posgrado y son mejor pagadas que las tradicionalmente femeninas.

Estrategias de mujeres profesionistas que trabajan en la supervisión de obra

Como se ha puesto en evidencia a lo largo del texto, la brecha laboral que se establece entre hombres y mujeres en actividades de supervisión de obra es amplia porque se trata de una función que se desempeña en un ambiente ampliamente masculinizado. Sin embargo, esta brecha no es privativa del ámbito de la construcción pues también afecta a otras mujeres que se desempeñan en actividades que tradicionalmente han sido atribuidas a los hombres. La profesión que de manera evidente se considera masculina es la de la ingeniería en sus diversas ramas.

La cultura de la ingeniería que se desarrolla a lo largo de la formación universitaria se cristaliza en el ejercicio de la profesión, haciendo evidente que se trata de un ambiente totalmente masculinizado donde se desempeñan algunas mujeres. Gutiérrez-Portillo (2022) muestra la etapa universitaria como el proceso en que las chicas pasan a ser ingenieras, destacando como se logra la asimilación (aculturación) del nuevo rol. En el mismo sentido, Boeff y Cánovas (2020) enfatizan cómo esas formas de actuar y de pensar, así como de expresar en prácticas los significados adquiridos en la trayectoria para ser ingenieras,

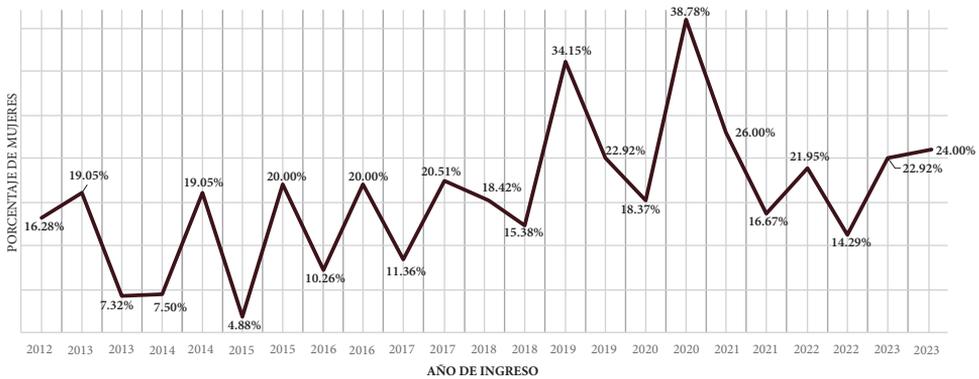
ayudan a establecer estrategias que definen cómo ellas deben comportarse en esos espacios masculinos para adaptarse a estructuras laborales androcéntricas.

La estrategia más socorrida por mujeres que se desempeñan en trabajos y profesiones masculinizadas para poder enfrentarse a los estereotipos que facilitan la segregación laboral es distanciarse de comportamientos y apariencia tradicionalmente femeninos, y emular rasgos masculinos. Burin llamó a este proceso como fenómeno de travestismo, que se presenta “cuando mujeres que asumen puestos o cargos tradicionalmente masculinos adoptan ciertas actitudes gestuales, conductuales y formas de vestir más semejantes a la masculina” (citado en Boeff y Cánovas, 2020, p. 34), porque de esa manera podrán ocupar más fácilmente puestos de liderazgo al mostrarse con una apariencia masculinizada.

Para lograr parecer menos femenina y más masculina, las ingenieras, además de vestir como hombres (zapatos, pantalón, camisa, sin accesorios ni maquillaje), utilizan como estrategia mostrar rudeza en su trato a los subordinados, tanto o más que los hombres y utilizar el lenguaje masculino de la ingeniería, para enfatizar el campo de lo masculino. Las ingenieras que *entran al juego* se colocan en la misma posición que los hombres y no se dejan amedrentar (Boeff y Cánovas, 2020).

Lo que parece ser una tendencia es el incremento del número de mujeres que ingresan a carreras relacionadas con la construcción y la supervisión de obra, como lo muestran los datos de ingreso de Ingeniería Civil en los últimos doce años de la UAA:

Gráfica 5. Porcentaje de ingreso de mujeres a la carrera de Ingeniería Civil en la UAA (2012-2023)



Fuente: Elaboración propia a partir de UAA (2023).

A pesar de que en los últimos años se ha dado un incremento del número de mujeres en carreras tradicionalmente masculinas, esto no significa que las brechas de género estén superadas, pero sí que cada vez más mujeres se sienten capaces e interesadas en carreras que antaño eran casi exclusivamente para hombres, como la Ingeniería Civil.

Conclusiones

En el campo de la construcción, ingenieras y arquitectas aprenden estrategias, no todas efectivas, para poder sobrellevar la cultura masculinizada y las relaciones con sus colegas, jefes, clientes y subalternos. Ellas también sienten el orgullo de ser ingenieras por toda la exigencia que significa estudiar y ejercer la carrera. Todas las dificultades que enfrentan contribuyen a fortalecer su identidad como profesionales de la construcción que edifican obras donde no había nada y logran superar los inconvenientes del trabajo y de las relaciones personales y sociales derivadas de las actividades cotidianas.

En esta aproximación se encontraron elementos para desmentir las creencias que presuponen que la Arquitectura y la Ingeniería Civil son profesiones fuera del alcance de las mujeres. Por el contrario, y a partir de fuentes estadísticas tomadas de instituciones de educación superior con programas de

pregrado y posgrado en ambas ramas, queda claro que el desempeño académico de las estudiantes es igual o mejor que el de sus pares masculinos. Además, y considerando la situación española y mexicana, hay una contradicción evidente entre la continua preparación de las arquitectas e ingenieras, que optan y adquieren doctorados, y las proporciones de contratación en el ámbito laboral.

Parece necesario que, además de la medición de estas brechas de desigualdad, interese teorizarlas a partir de un enfoque de mayor alcance y potencia explicativa, que logre entretrejer las posibilidades comprensivas de la categoría género, con perspectivas integradoras de la sociología. Particularmente hablando del trabajo conceptual desarrollado por Bourdieu (1991, 1999), que permitiría complejizar la forma en que en el ámbito profesional genera un *habitus*, un sentido práctico y una lucha por acceder o conservar posiciones dentro de un campo, en el que los actores, mediante estrategias, se disputan un capital específico, generalmente económico o simbólico.

En estos términos, el campo de la ingeniería se va creando para definir el dominio y el monopolio del poder masculino, legitimado por prácticas y significados, en el desempeño de la profesión y en la vida diaria de la formación en la universidad, además de ser el soporte simbólico que orienta la acción para la definición de la cultura y el *habitus* de la ingeniería. Para las mujeres, el reto es integrarse a ese campo, a esas prácticas y a esa cultura de la ingeniería, masculinizando su comportamiento, o distanciándose de ella y arriesgarse a ser relegadas o excluidas por los compañeros que viven las prácticas de la carrilla y la camaradería.

Desde su formación escolar, muchas ingenieras son excluidas del grupo de ingenieros y deben generar estrategias para ser reconocidas por ellos a partir de ser más destacadas en algunas materias o en algunas actividades académicas. Sin embargo, la lucha en el campo no excluye situaciones contradictorias, como se aprecia en el hecho de que no siempre la adquisición de mayor capital cultural, como un posgrado, garantiza inmediatamente una mejor posición y el acceso a mayor capital económico y a un reconocimiento social de su trabajo. Y es aquí donde la influencia del género parece evidente.

Referencias

- Boeff, D. F. y Cánovas, C. (2020). Estratégias de mujeres profesionistas que trabajan en ambientes masculinizados. *RECH - Revista Ensino de Ciências e Humanidades - Cidadania, Diversidade e Bem Estar*, 4(1), 36-44. <https://periodicos.ufam.edu.br/index.php/rech/article/view/7558>
- Bourdieu, P. (1991). *El sentido práctico*. Taurus.
- Bourdieu, P. (1999). *Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción*. Anagrama.
- Buquet, A. (2013). *Sesgos de género en las trayectorias académicas universitarias: orden cultural y estructura social en la división sexual del trabajo* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Autónoma de México]. DOI:10.13140/RG.2.1.4657.1680
- Buquet, A. (22 de junio de 2023). *Desigualdades y brechas de género en la educación superior* [Conferencia inaugural]. XIV Coloquio Internacional de la Red de Género, Inclusión y Equidad Social (REGIES) de la Región Centro Occidente de la ANUIES, Aguascalientes, México. <https://vimeo.com/838717357>
- Buquet, A., Cooper, J., Mingo, A., y Moreno, H. (2013). *Intrusas en la universidad*. ISSUE/PUEG/UNAM.
- Buquet, A. y Moreno, H. (2021). Género, ingeniería y educación técnica profesional. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 29(113), 1-21. <https://doi.org/10.14507/epaa.29.5170>
- Gutiérrez-Portillo, S. (2022). *De chicas a ingenieros: género y discurso en la universidad*. Universidad Autónoma de Baja California.
- Infante, M., Román, M. y Traverso, J. (2011). La educación universitaria: un factor de empleabilidad y estabilidad laboral de la mujer en el sector de la construcción. *Revista Iberoamericana de la Educación*, 56(4), 1-11. <https://rieoei.org/RIE/article/view/1494/2557>
- Mejía, C. (2017). Mujeres trabajadoras en ‘sindicatos de hombres’: el caso de construcción civil. En O. Manky (coord.), *Trabajo y sociedad. Estudios sobre el mundo del trabajo en Perú*. (pp. 167-190). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- ONU Mujeres. (2020). *Todo lo que debe saber sobre promover la igualdad salarial*. <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/9/explainer-everything-you-need-to-know-about-equal-pay>

- Organización de las Naciones Unidas. (s. f.). *Día Internacional de la Igualdad Salarial 18 de septiembre*. <https://www.un.org/es/observances/equal-pay-day>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2022). *Glosario: comprender los conceptos relacionados con la igualdad de género y la inclusión en la educación*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380971_spa
- Piras, C. (2006). La mujer en la fuerza laboral: desafíos y temas de política. En C. Piras (ed.), *Mujeres y trabajo en América Latina. Desafíos para las políticas laborales*, (pp. 3-25). Banco Interamericano de desarrollo.
- Rodríguez Zepeda, J. (2007). *¿Qué es la discriminación y cómo combatirla? Cuadernos de la igualdad*. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Román, M., Ríos, A. y Traverso, J. (2013). Barreras de Género en el desarrollo profesional de mujeres técnicas de la construcción. *Revista de la Construcción*, 12(1), 87-99 <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-915X2013000100009>
- Serret, E. (2008). *Qué es y para qué es la perspectiva de género. Libro de texto para la asignatura: Perspectiva de Género, en educación superior*. Instituto de la Mujer Oaxaqueña del Gobierno Constitucional del Estado de Oaxaca.
- UN Women. (s. f.). *Las mujeres en el cambiante mundo del trabajo. Hechos que debes saber*. <https://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/changingworldofwork/en/index.html>
- Universidad Autónoma de Aguascalientes. (2023). *Información estadística sobre ingreso y egreso de las carreras de Ingeniería Civil y Arquitectura*. Departamento de Estadística Institucional.
- Zárate, L. E. y Sánchez, M. E. (2022). Una obra sin terminar: permanencia laboral de la mujer en la industria de la construcción. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(24). <https://doi.org/10.23913/ride.v12i24.1187>



Capítulo 2

La desigualdad laboral y sus repercusiones en el proyecto de vida de las mujeres

Zuria Alejandra Romero Ramírez¹

Introducción

La desigualdad laboral tiene un impacto en las vidas de las mujeres, más allá del ámbito profesional, pues el ejercicio de otros derechos vinculados a la igualdad y no discriminación en el trabajo se ven comprometidos.

Los roles y estereotipos de género influyen en la vida de las personas, pues van determinando los papeles de los hombres y las mujeres en la sociedad, así como sus habilidades y aspiraciones. Esto se extiende al ámbito laboral por factores como el tipo de educación y capacitación reservada a mujeres, hombres, niñas y niños, los sesgos de género relacionados con las competencias

¹ Licenciada en Derecho, especializada en derechos humanos de las mujeres, violencia de género y perspectiva de género. Correo electrónico: zuriaalejandr@gmail.com

y potencial de las mujeres y los hombres, y la desigual repartición del trabajo como cuidador no remunerado.

Existen otros fenómenos que perpetúan las desigualdades de género en el trabajo, como la brecha salarial, la dificultad para acceder a puestos de toma de decisiones y recursos, la violencia y el acoso en el trabajo y la doble jornada laboral (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2023).

La tasa actual de participación de las mujeres en la fuerza laboral es de poco menos del 47%. Para los hombres es del 72%. En México, la brecha de participación laboral es de 31 puntos, 43.8% de las mujeres, a comparación del 75.4% de los hombres (OIT, 2022).

Aunado con lo anterior, la división sexual del trabajo condiciona las causas por las que el trabajo productivo sigue siendo preponderantemente un asunto de hombres, a pesar de la gradual incorporación de las mujeres al mercado laboral. Por otro lado, la inserción de los hombres en el trabajo reproductivo no ha ocurrido, es decir, aunque cada vez más mujeres forman parte de la fuerza laboral, la participación de los hombres en las tareas reproductivas aún sigue siendo mínima. Tanto que, a nivel mundial, las mujeres realizan tres cuartas partes del trabajo de cuidados no remunerado (OIT, 2018). Además de mencionar algunas de las causas de estas desigualdades laborales, es necesario hablar sobre las afectaciones en las vidas de las mujeres y de qué manera influye el contexto actual en su toma de decisiones.

Desarrollo

En principio, la desigualdad laboral afecta de manera directa a los derechos económicos de las mujeres, al no contar con condiciones de trabajo y salariales equitativas. Así mismo, no se cumple con la igualdad de oportunidades de ascenso. En promedio, las mujeres económicamente activas obtienen ingresos laborales menores que los hombres. Con ello, se refleja la serie de barreras a las que se enfrentan las mujeres para entrar, permanecer y ascender en sus lugares de empleo. Dentro de éstas, se encuentra la carga desproporcionada de trabajo no remunerado que las obliga a dedicar menos horas al remunerado.

Además, los estereotipos de género aún inciden en los distintos sectores económicos, propiciando una concentración de mujeres en ciertos sectores y una de hombres en otros, a esto se le conoce como segregación ocupacional. Al ser

infravalorados, los trabajos feminizados son los sectores con un menor nivel de ingresos, lo que contribuye a la disparidad en los mismos. De igual forma, las mujeres se encuentran preponderantemente en puestos de entrada y son pocas las que alcanzan gerencias o direcciones a causa de la falta de flexibilidad para balance de vida y trabajo.

De acuerdo con el estudio del Instituto Mexicano de Competencia Económica (IMCO, 2022), en México las mujeres se encuentran subrepresentadas en las empresas, sobre todo en los puestos de mayor jerarquía. A pesar de que el 43% de la plantilla laboral está compuesta por mujeres, ellas sólo ocupan el 4% de las direcciones generales y el 13% de los puestos en los consejos de administración.

Durante el periodo de 2006 a 2022, México aumentó la participación de mujeres en los consejos de administración del 7% al 12%. Sin embargo, es el país latinoamericano con la menor representación de mujeres en los consejos entre los miembros de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE).

El hecho de que haya menos mujeres en puestos de liderazgo tiene como consecuencia la reducción de mujeres como candidatas para promover a puestos de alta dirección. Como ya se ha mencionado, esto se deriva de las barreras a las que se enfrentan las mujeres mucho más que los hombres, como las tareas de cuidado, la reducción de horas laborales por la maternidad, así como las supuestamente autoimpuestas por los roles de género, masculinización de puestos de poder, entre otros. De ahí que resulte difícil para las mujeres alcanzar a los hombres en los niveles más altos, cuando ellas se concentran en los puestos de entrada.

Sumado a lo anterior, cabe destacar que México se encuentra en el último lugar de 41 países evaluados por la OCDE, en cuanto al balance del trabajo y la vida. Situación que impide compaginar la crianza y otros cuidados con el trabajo remunerado (OCDE, 2022). En cuanto a la interrupción de participación de las mujeres, estos periodos extendidos en los que las mujeres permanecen fuera del mercado laboral pueden deteriorar sus trayectorias profesionales, así como sus ingresos actuales y futuros. Durante los primeros años de la maternidad y la crianza, esta afectación es mayor, a esto se le conoce como impuesto a la maternidad o *mommy tax* (OIT, 2023).

Goldin, Kerr y Olivetti (2022) han estudiado cómo impacta tener hijos o hijas en los ingresos económicos de madres y padres a lo largo de su ciclo de vida. Esto se ve particularmente determinado por el número de horas trabajadas; pues

en el caso de las madres, éstas disminuyen desde el nacimiento y permanecen bajas durante algún tiempo.

La brecha parental de género tiene tres componentes: la penalización por la maternidad, el precio de ser mujer y la prima o bono por paternidad. Es decir, no es solamente que las mujeres pierdan ingresos por los años dedicados a la crianza de los y las hijas, sino que los hombres que son padres ganan una prima o bono por este simple hecho. Conforme va creciendo el hijo o la hija, las madres pueden aumentar sus horas de trabajo remunerado o asumir nuevos retos profesionales. Sin embargo, no alcanzan a ganar lo mismo que los padres, esto se explica por la relación positiva que tienen las y los hijos con los ingresos de los hombres, y su relación negativa con los de las mujeres (Goldin, Kerr y Olivetti, 2022).

En el contexto latinoamericano, en algunos países es aún mayor la brecha por la presencia de niñas y niños entre cero y cinco años. Por ejemplo, en México, con base en datos de 2018, la brecha salarial entre lo que perciben los hombres y el salario de las mujeres con al menos una niña o niño entre cero y cinco años es del 22.8% (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2020).

La brecha salarial no sólo existe con respecto a sus pares hombres, igualmente sucede con sus colegas mujeres que no tienen hijas o hijos. Por lo que las mujeres con hijas o hijos son las que menos ingresos perciben y, por el contrario, los padres tienen más probabilidades de recibir mejores salarios que los hombres sin hijos. Un claro ejemplo de la persistencia de los roles de proveedor y cuidadora.

A causa de las expectativas de género, se espera que las mujeres tengan un excelente desempeño en sus empleos para, de alguna manera, demostrar que merecen estar ahí. O bien, se les niegan oportunidades con la excusa de que su papel es preponderante en el trabajo de cuidados, ya sea real o supuesto. En otras palabras, a las mujeres se les exige trabajar como si no tuvieran responsabilidades de cuidado y cuidar como si no tuvieran un empleo remunerado.

El reparto desigual de los cuidados no sólo implica un impuesto a la maternidad, la crianza o los cuidados por permanecer fuera del mercado, sino que también da pie a que las mujeres, si se reincorporan a su espacio de trabajo o si son madres que trabajan fuera de casa, recurran a trabajos informales porque son compatibles con las obligaciones familiares, pero son mal retribuidos,

socialmente infravalorados y carecen de seguridad social, lo cual pone en riesgo la salud y el futuro de las mujeres.

En México, y probablemente en la mayoría de los países, la seguridad social está sujeta a un trabajo formal, por lo que las mujeres que trabajan en el sector informal no pueden ejercer su derecho a disfrutar de un nivel óptimo en su salud física y mental, puesto que no tienen el mismo acceso o facilidad para obtener asistencia y servicios médicos en caso de requerirlos.

La seguridad social implica, además de servicios de salud, los medios para subsistir durante etapas de la vida como el embarazo y la vejez. A pesar de que existen distintos ordenamientos tanto nacionales, como internacionales que reconocen el derecho de todas las personas a contar con seguridad social, en nuestro país está muy lejos de hacerse realidad. Del total de puestos registrados, por cada 100 hombres con un puesto de trabajo registrado ante el IMSS, hay apenas 65 mujeres (México ¿Cómo vamos?, 2023).

Es evidente que resulta de especial importancia para las mujeres y personas gestantes, el contar con seguridad social en relación con el embarazo y maternidad. Así como en la vejez, ya que las mujeres dedican parte importante de sus vidas al trabajo de cuidados no remunerado, lo cual, junto con otros factores, representa la principal causa de tasas más altas de mujeres adultas mayores en situación de pobreza.

En relación con la salud y el trabajo, es preciso mencionar la importante exposición a los riesgos psicosociales en la que se encuentran las mujeres. De acuerdo con la OIT (2013), los factores de riesgo psicosociales consisten en aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, más conocidos como estrés. Un factor de riesgos psicosociales al que se enfrentan las mujeres de manera recurrente es la doble jornada, misma en la que interactúan las demandas familiares y laborales. Ello da pie a que el descanso sea insuficiente y a la imposibilidad de atender cabalmente estos dos ámbitos. Esta carga excesiva de trabajo produce consecuencias graves en la salud de las mujeres, ocasionando estrés, fatiga crónica, envejecimiento prematuro, entre otros.

Desafortunadamente, la inserción de las mujeres en el mercado laboral no se ha traducido en la incorporación de los hombres y otros actores sociales al trabajo de cuidados. Ésa es una deuda pendiente con las mujeres y las familias, al ser las cuidadoras principales.

Ahora bien, este contexto tiene influencia en otros derechos de las mujeres. Por ejemplo, condicionar la toma de decisiones respecto a la vida profesional, académica o personal, al figurar como principales cuidadoras. Es decir, esta serie de desigualdades laborales termina por coartar la libertad de las mujeres para decidir sobre su proyecto de vida.

Es preciso entonces referirnos a los conceptos del libre desarrollo de la personalidad y el proyecto de vida. El libre desarrollo de la personalidad es un derecho fundamental, pues toda persona tiene derecho a elegir de forma libre y autónoma su proyecto de vida, y, de acuerdo con el derecho comparado, significa el reconocimiento del Estado para que toda persona tenga la facultad de ser individualmente como quiere ser, sin ser coaccionada ni controlada injustificadamente, para cumplir con sus propias metas y objetivos, de acuerdo con sus valores, ideas, expectativas, gustos, entre otros.

El libre desarrollo de la personalidad implica, de manera enunciativa y no limitativa, aspectos como la libertad de casarse o no, tener hijos o hijas y cuántos, o no tener la elección de la apariencia personal, su profesión u oficio, así como la vivencia libre de la orientación sexual e identidad de género. Estos elementos son parte de la forma en la que una persona desea proyectarse y vivir su vida, por ende, sólo a ella le corresponde decidir autónomamente. (Suprema Corte de Justicia de la Nación [SCJN], 2009).

En cuanto al tema que nos ocupa, es necesario hacer énfasis en algunos elementos mencionados en el concepto de libre desarrollo de la personalidad. Debido a la enorme dificultad para conciliar los cuidados y el trabajo remunerado, las decisiones de las mujeres pueden verse afectadas. En este sentido, se pueden encontrar en una encrucijada entre la vida familiar y personal, y la vida profesional y académica.

A sabiendas de las consecuencias negativas a las que se enfrentarían en el mercado laboral, al tomar decisiones como casarse o tener hijas o hijos, las mujeres se ven limitadas al momento de elegir unir sus vidas y ser madres, o elegir lo contrario con el fin de evitar las probables afectaciones en el aspecto profesional.

De igual forma, la libre elección de oficio o profesión también se vuelve inalcanzable, al tener pocas alternativas laborales que funcionen para lograr un balance de vida familiar y vida laboral. Entonces, las mujeres se ven obligadas a tomar trabajos de medio tiempo o informales carentes de seguridad social.

Es así como los derechos laborales y el derecho al libre desarrollo de la personalidad se ven condicionados por la desigualdad laboral que enfrentan

las mujeres. A pesar de que la Constitución Mexicana y los Tratados Internacionales protejan estos derechos, en la realidad son casi imposibles de ejercer al mismo tiempo.

En cuanto al proyecto de vida y la realización personal, de igual manera resulta inaccesible tomar una libre decisión y alcanzar el máximo potencial y las metas fijadas por una misma. El concepto de proyecto de vida se refiere a la realización integral de la persona afectada, considerando su vocación, aptitudes, circunstancias, potencialidades y aspiraciones, que le permiten fijarse razonablemente determinadas expectativas y acceder a ellas (Corte Interamericana de Derechos Humanos [Corte IDH], 1998).

El proyecto de vida se encuentra entrelazado con el concepto de realización personal, el cual se basa en las opciones que la persona puede tener para dirigir su vida y alcanzar el destino que se propone. Dichas opciones son la expresión y garantía de la libertad, por ello, si una persona carece de ellas para conducir su vida, no se podría decir que es verdaderamente libre. Al menos-cabar las opciones, se reduce significativamente la libertad (Corte IDH, 1998).

Es impostergable atender esta problemática, pues resulta inaceptable que las mujeres desistan de su derecho a contraer matrimonio y ser madres, para evitar afectaciones en el aspecto laboral, o viceversa, que salgan del mercado laboral por las dificultades que éste representa para realizar tareas de cuidado y crianza. Por ende, resulta necesario fomentar la corresponsabilidad familiar y social, así como la flexibilidad laboral, no sólo para las madres, sino para todas las personas, con especial énfasis en los padres.

Es preciso entonces, comprender y visibilizar la relación directa que guarda la inserción laboral de las mujeres y la corresponsabilidad con su proyecto de vida y realización integral.

Conclusiones

Varios de los derechos humanos de las mujeres se ven comprometidos en este contexto de desigualdad laboral. No sólo se trata de los derechos laborales, sino que implica derechos como a la salud, seguridad social, libre elección del número y espaciamiento de las hijas e hijos, a contraer matrimonio y, en consecuencia, el derecho a libre desarrollo de la personalidad y la realización de su proyecto de vida.

Es indispensable entonces que las iniciativas encaminadas a la inserción laboral de las mujeres promuevan y coadyuven a la desfeminización y desfamiliarización de los cuidados. Las propuestas más efectivas serían las centradas en la eliminación de sesgos y estereotipos de género en el mundo del trabajo y en el reparto equitativo de tareas de cuidados. Las estrategias integrales para abordar la inserción, permanencia y condiciones igualitarias de las mujeres en el trabajo necesariamente requieren del empleo con hombres para el fomento de una crianza corresponsable, así como una distribución mucho más justa de las tareas del hogar y de cuidados, pero eso también implica contar con el apoyo de otros actores de entes públicos, como la seguridad social, y de entes privados, como las empresas. Además, es preciso eliminar los estigmas entorno a los padres que ejercen sus derechos y responsabilidades de cuidados.

Así mismo, una de las varias prácticas que se podrían seguir impulsando en la región son las licencias parentales neutrales. La sensibilización tanto a la ciudadanía, como al sector empresarial y dentro de sus organizaciones, es imprescindible para continuar con el cambio social y cultural que se requiere para un avance sustantivo de la igualdad laboral para todas las personas.

Esto es únicamente una de las aristas por las cuales sería posible permitir una determinación mucho más libre del plan de vida, no sólo de todas las mujeres, sino de todas las personas.

Referencias

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). *Panorama Social de América Latina, 2020*. [Archivo PDF]. https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46687/S2000966_es.pdf
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (1998). *Caso Loayza Tamayo Vs. Perú. Sentencia de 27 de noviembre de 1998 (Reparaciones y Costas)*. [Archivo PDF]. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_42_esp.pdf
- Goldin, C., Kerr, S.P. y Olivetti, C. (2022). *When the Kids Grow Up: Women's Earnings and Employment across the Family Life Cycle*. [Archivo PDF]. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w30323/w30323.pdf

- Instituto Mexicano para la Competitividad A.C. (2022). *Mujeres en las empresas. ¿Hemos avanzado?* [Archivo PDF]. https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2023/10/Mujeres-en-las-empresas_Documento_2023.pdf
- Instituto Mexicano para la Competitividad A.C. (2023). *Datos por la igualdad de género.* [Archivo PDF]. https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2023/03/Nota-IMCO_Datos-8M-2023.pdf
- México, ¿cómo vamos? (2023). *Semáforo de empleo formal arranca 2023 en verde con máximo registrado.* [Archivo PDF]. https://mexicocomovamos.mx/wp-content/uploads/2023/04/PublicacionMCV_EmpleoFormal_1T2023.pdf
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos. (s. f.). *Female share of seats on boards of the largest publicly listed companies.* <https://web-archieve.oecd.org/temp/2016-03-08/216281-female-share-of-seats-on-boards-of-largest-publicly-listed-companies.htm>
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos. (2022). *Tu índice para una Vida Mejor.* <https://www.oecdbetterlifeindex.org/es/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género.* [Archivo PDF]. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@rolima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado. Para un futuro con trabajo decente.* [Archivo PDF]. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_633168.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?* <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women>
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Alcanzar la igualdad de género en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 111ª reunión, 2023.* [Archivo PDF]. https://ilo.org/ilc/ILCSessions/111/reports/reports-to-the-conference/WCMS_870825/lang--es/index.htm
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (19 de octubre de 2009). *Tesis Aislada P. LXVI/2009 (Sergio A. Valls Hernández, M.P.).* <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/165822>



Capítulo 3

Mujeres emprendedoras. Reivindicando nuevas posibilidades y construyendo otras realidades

María José Sánchez de Loera¹

Introducción

Diversas condiciones socioculturales han causado históricamente la desigualdad económica de género, debido a que existe una sobrecarga femenina en los trabajos de cuidados y domésticos. La feminización de la pobreza sitúa a la desigualdad económica de género como un hecho social y político, por lo cual emerge la economía feminista como propuesta teórica que sitúa la importancia de que dichas labores sean consideradas dentro de los ejercicios económicos, además de reconocer el aporte generacional que se origina en el trabajo de cuidados, favoreciendo el bienestar social. Afirmando que estos trabajos hacen

1 Licenciada en Sociología. Trabaja en la Dirección General de Estadísticas Socio-demográficas del INEGI y en la Asociación Civil Colectivo Raíz de Aguascalientes. Correo electrónico: sanchezdeloera.mariajose@gmail.com

posible la acumulación del capital y, por tanto, sin ellos el sistema capitalista no podría subsistir.

A pesar de que las mujeres se encuentran en una desventaja y desigualdad económica han construido nuevas formas para generar ingresos y con ello van creando nuevas posibilidades, como los emprendimientos que cada vez se vuelven una opción más viable, a raíz de esto se han creado colectivas que tienen como finalidad impulsar la venta de los productos de las emprendedoras. Además, se van apropiando de espacios para realizar bazares, tianguis, mercados, entre otros, con la intención de incrementar sus ventas. Así mismo, estas dinámicas propician otras formas de actuar y pensar el mundo económico social, pues fomenta la cooperación y reconfigura la lógica de producción capitalista. El crecimiento de estas colectivas ha creado propuestas teóricas y prácticas tal como la economía popular.

Esta investigación tiene como objetivo explicar las razones por las cuales las mujeres del estado de Aguascalientes deciden emprender. Así mismo, indicar la importancia que tienen para ellas el pertenecer a las colectivas y con ello proponer alternativas como la economía popular. Para lo cual, se empleó metodología cualitativa y se realizaron entrevistas a profundidad para constatar lo que se plantea de forma teórica con lo descrito empíricamente por las mujeres emprendedoras. Al final de este artículo, se encuentra un anexo que concentra información básica sobre el contexto de las entrevistas.

Eso que llaman amor es trabajo no pagado

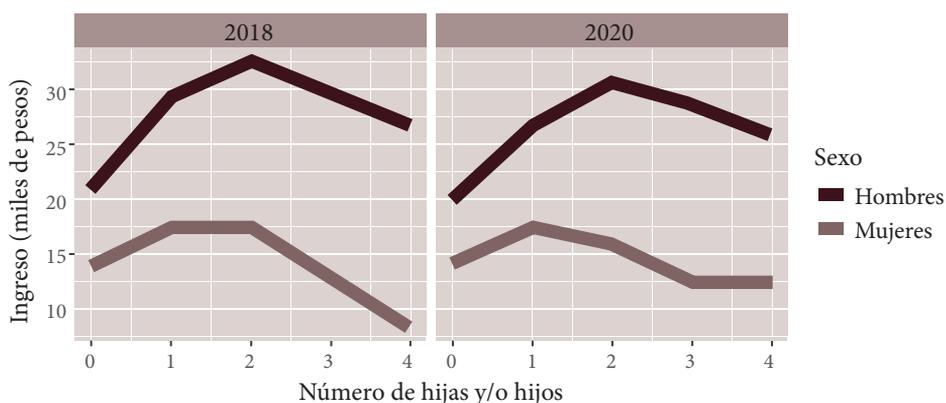
Lo personal es político

Carol Hanisch

La desigualdad de género es un contexto histórico socioeconómico, puesto que, dentro del sistema actual económico, las mujeres han presentado constantes desventajas en el ámbito laboral, como las escasas posibilidades de insertarse en trabajos formales, la precarización y la brecha salarial notable entre mujeres y hombres. Además, los trabajos se especifican de acuerdo a roles determinados por género, como el trabajo reproductivo el cual tiene una carga simbólica, social y económica para las mujeres (Calvo y Morales, 2016).

En México, la desigualdad de género ha persistido y, para dar un panorama de la situación, se han realizado encuestas como la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos en los Hogares (ENIGH) la cual muestra que el ingreso de las mujeres con dos hijos es de 16 067 pesos y cuando tienen cuatro hijos o más desciende a 12 594 pesos (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2020).

Gráfica 1. Ingreso promedio trimestral monetario por número de hijas o hijos según sexo y año de levantamiento

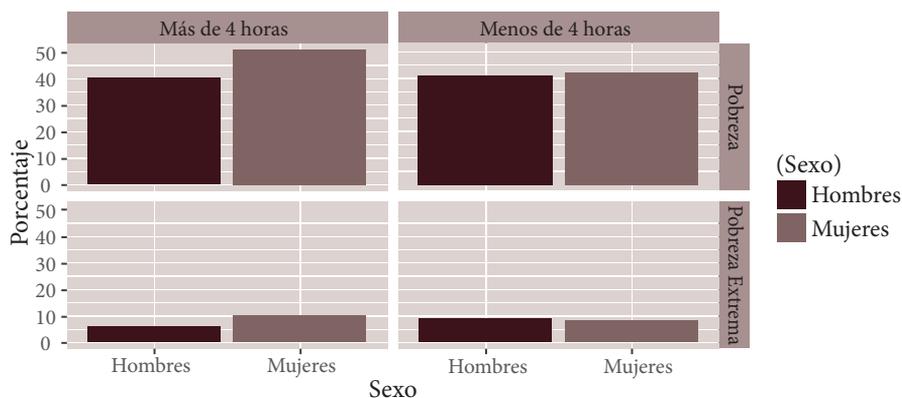


Fuente: Elaboración propia a partir de INEGI, 2020.

Es decir, entre más hijas e hijos tienen, el salario va en disminución, por tanto, entre más tiempo se dedique al trabajo doméstico, existe menos tiempo en el mercado laboral. De acuerdo con el *Informe sobre pobreza y género 2008-2018* del Consejo Nacional de la Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), el tiempo que destinan las mujeres al trabajo doméstico o de cuidados no remunerados es de 27.8 horas semanales, mientras que los hombres dedican tan solo 15.2 horas (CONEVAL, 2021). También en el año 2020, expuso datos que muestran el porcentaje de población en pobreza o pobreza extrema según sexo y horas destinadas a labores de cuidados en México, y los resultados dejan ver la brecha económica entre hombres y mujeres; por una parte, el porcentaje de pobreza en las mujeres que destinan 4 horas o menos al trabajo de cuidado es del 41.8% mientras que el de los hombres es del 40.7%. El porcentaje

de mujeres que dedican más de 4 horas en el trabajo de cuidados es del 50.4%, mientras que los hombres es de 39.8%.

Gráfica 2. Porcentaje de población en pobreza o pobreza extrema, según sexo y horas destinadas a labores de cuidados



Fuente: Elaboración propia a partir de CONEVAL, 2021.

Por consiguiente, la economía feminista busca teorizar para aportar las distinciones y valores de cada espacio, tales como lo público y lo privado, es decir, diferenciar entre la casa, el ámbito laboral, entre otros (Cielo *et al.*, 2016). Permitiendo enunciar que la desigualdad económica radica principalmente en las labores domésticas y de cuidados. Además, la feminización en el ámbito laboral ha situado a las mujeres como las principales encargadas del bienestar y la satisfacción de necesidades básicas de sus miembros, ya que éstas no pueden ser cubiertas dentro del mercado laboral (Tepichin, 2016). En este sentido, como lo establece Carrasco (2013), la ganancia no sólo viene de la explotación del trabajador, sino también de la fuerza de trabajo en el ámbito doméstico invisibilizado, sin el cual el capitalismo no subsistiría.

El ámbito laboral va condicionando la vida humana para cumplir con extensas horas de trabajo, lo que va limitando a una mujer para que pueda desenvolverse en varias esferas de la cotidianidad. Por tanto, insertarse y mantenerse parece un ideal imposible, tal como lo enuncia Susana, una emprendedora entrevistada: “En mi trabajo laboraba cierta cantidad de horas, pero, por la

universidad y el cuidado de la casa, ya no podía cubrir tantas horas, entonces, tenía que trabajar menos, pero al mismo tiempo necesitaba cubrir todos los gastos” (Susana, comunicación personal, 2022).

Sin embargo, como forma de autonomía económica, las mujeres suelen autoemplearse, emprendiendo negocios que les brindan libertad monetaria y, al mismo tiempo, reproducir el trabajo de cuidados con mayor facilidad. Las emprendedoras con hijas o hijos viven un proceso similar, asimismo, buscan mejorar su estilo de vida, tal como lo expresa una de ellas: “Tenemos a nuestra hija. Tener un hijo es un motivo fuerte y muy grande, ya que depende completamente de ti. Por lo tanto, emprendimos, pues necesitamos tener algo seguro para ella” (Ana, comunicación personal, 2021).

Inclusive, organizan la distribución económica y de tiempo entre lo personal, hogar y familia, como lo comparte Sonia:

Emprender y trabajar desde casa es una ventaja muy grande, porque me da más tiempo de cuidar a mi hijo. Trabajar en oficina o fuera de casa simplemente te da menos tiempo para la comida, las tareas y estudiar con mi hijo. Como mujer tienes que equilibrar y priorizar. Así como distribuir bien el tiempo y el dinero (Sonia, comunicación personal, 2022).

Las emprendedoras comprueban bajo sus experiencias las desigualdades económicas existentes, dado que interiorizan las labores domésticas. Por tanto, la distribución de tiempo no sólo recae en el trabajo asalariado sino también en las labores domésticas y de cuidados, lo cual va limitando las posibilidades para generar un ingreso económico benéfico. Sin embargo, las mujeres se posicionan como sujetos actuando e inventado una nueva historia que deja de situarlas como víctimas de los trabajos reproductivos y las ubica como creadoras de nuevas realidades.

De tazas está hecha mi casa

*Mujer linda que das vida, emancipada en autonomía.
La que organiza la economía de su casa, de su familia.
Ana Tijoux*

Emprender se ha conceptualizado de diversa forma, sin embargo, retomaremos algunas características y vivencias de emprendedoras para construir un concepto que articule la dimensión teórica con la empírica. Ormeño (2014) menciona que en el emprendimiento existe un sujeto que genera un autoempleo, además, plantea una definición descrita por emprendedoras que participaron en una entrevista que realizó en Chile teniendo como resultado que para las mujeres emprender surge debido a la necesidad de permanecer en casa para encargarse del cuidado de hijas e hijos.

A las mujeres se les ha asignado el rol de realizar las tareas domésticas lo que muchas veces impide insertarse y permanecer en un empleo, ya que es muy complicado cumplir con la rigidez y duración de las jornadas laborales. Asimismo, emprender permite reinventarse pues brinda libertad económica y permite seguir reproduciendo el trabajo de cuidados (Ormeño, 2014). Además, las mujeres pueden tener autonomía e independencia económica, dado que siguen realizando actividades con beneficio económico sin necesidad de estar insertas en el ámbito laboral formal (Calvo y Morales, 2016).

Las mujeres entrevistadas en esta investigación se percataron de que emprender les permitía conocer nuevas posibilidades para generar un ingreso extra. Una de ellas comenzó a pensar sobre la flexibilidad de horario, independencia financiera, motivación y el aprendizaje que implica. Otra de ellas manifestó que gracias a su emprendimiento podía tener más tiempo para el cuidado del hogar y su hijo, así como flexibilidad para trabajar desde casa.

En el caso de Ana, su emprendimiento surgió debido a que tiene una hija y, además, quería pagar su casa, pues con lo que obtenía de salario era complicado distribuir todos los gastos, fue entonces que emprendió y afirma que “de tazas está hecha mi casa”, ya que las ganancias de su emprendimiento en donde realiza tazas personalizadas le permitió terminar de pagar su casa en poco tiempo.

En consecuencia, las mujeres después de emprender su negocio buscan cómo ofrecer y vender sus productos y servicios, por tanto, el desafío es encontrar y apropiarse de espacios para efectuar ventas. Gracias a ello, surgen las

colectivas que van creando tianguis o bazares para propiciar un crecimiento económico y social de las emprendedoras. Pues, encabezar su emprendimiento genera dinámicas que les brindan dicho crecimiento, además del personal.

Carpenter y Johnson (2001) plantean que las mujeres emprendedoras que pertenecen a colectivas desarrollan un sentido de comunidad que les permite crear pensamientos e ideales fomentando una autoestima en conjunto y que esto tiene una fuerte relación con la aceptación e inclusión social.

Sin duda, la creación de colectivas es importante, pues, como menciona Ana, de no existir, ella se quedaría encerrada en casa, sin aspirar a ser algo más. Otra de las entrevistadas sostiene que

Si no nos hubiéramos insertado en una colectiva, hubiera sido más difícil, es más, no sé si estuviera en donde estoy hoy. Porque fue un impulso, fue muy importante para nosotros formar parte de una colectiva. De no ser así, no sé si hubiéramos abandonado el emprendimiento (Victoria, comunicación personal, 2022).

Dicho esto, emprender es una alternativa favorable, además de que conlleva un reto personal, puesto que se requiere encontrar las formas y lugares para ofrecer productos y servicios con el fin de venderlos, por tanto, el desafío es generar espacios de venta y distribución. Es muy importante la creación de colectivas, puesto que ha beneficiado no sólo su emprendimiento, también en lo social y personal. En este sentido, la conformación de colectivas ha sido fundamental para el crecimiento como emprendedoras.

Economía popular. La propuesta para un crecimiento sostenible económico en las mujeres

*En este mundo hay sitio para todos
La buena tierra es rica
Y puede alimentar a todos los seres.*
Charles Chaplin

La economía popular es una puesta analítica, teórica y política en donde se pone en centralidad la reivindicación de la riqueza, circulación, producción

y consumo, desde un abordaje comunitario. Su definición implica un análisis político para crear nuevas formas de trabajo que trascienda la relación salarial generando una gestión colectiva (Gago *et al.*, 2018).

La economía popular incita a generar lazos solidarios entre las personas de la colectiva, para que se autofinancien sin necesidad de entrar en la lógica capital (Giraldo, 2017); así como generar vínculos que sólo son posibles en esta dinámica económica, ya que las emprendedoras aseguran que es más favorable insertarse en colectivas en lugar de estar produciendo en empresas, apostando por un continuo crecimiento y evitando a la vez que su producto se convierta en algo industrial. Estas economías reconceptualizan el significado de trabajo, pues dependen de relaciones sociales que constituyen comunales sociales y ecológicas, de aprovisionamiento, cuidado y afecto (Gago *et al.*, 2018).

Las vivencias de las colectivas y emprendimientos de las mujeres entrevistadas permiten tener un panorama del proceso de producción, consumo e identidad que proponen alternativas económicas más rentables y sostenibles para ellas. En este sentido, como lo menciona Susana, el formar parte de las colectivas les permitió tomar conciencia de que las mujeres constituyen un sector que recibe poco apoyo del Estado. Así mismo, existe una desigualdad económica por género que va segregando a sectores de la población en condiciones desfavorables y, como respuesta, emergen emprendimientos y colectivas con el fin común de mejorar económica y socialmente su historia.

Los hallazgos encontrados sugieren que más que una propuesta, las colectivas con intereses similares a los expuestos en esta investigación llevan a cabo una economía popular, pues ésta es una alternativa de consumo y producción que crea espacios colectivos con fines comunes, pero al mismo tiempo con un beneficio individual. Así mismo, propone romper con pensamientos hegemónicos del sistema económico, puesto que reconoce las habilidades y capacidades para negociar con las estructuras establecidas del capitalismo (Tassi *et al.*, 2013).

Conclusiones

En suma, las mujeres son un sujeto modificando la historia, ya que reinventan y construyen alternativas para sobrevivir en este mundo de desigualdades. Es así como surgen los emprendimientos que les permiten imaginar y crear otro

mundo de posibilidades que el sistema capitalista no puede brindar. Estas posibilidades son otras maneras de generar ingresos, con un beneficio social y personal.

Emprender es un acto que construye otras formas de percibir el trabajo, la remuneración, el tiempo y las emociones. Son mujeres construyendo a pesar de las adversidades y desigualdades históricas, son sujetos actuando, innovando y mejorando la realidad trabajando en colectividad, generando economía popular que da respuesta a la deuda histórica, en donde todo lo aprendido se transforma, generando nuevas formas de proyectar la vida y modificando la individualidad en lo colectivo. En este entendido, las mujeres no sólo han resistido a las desigualdades, pues también han creado y fomentado alternativas que se ven más comprometedoras, prósperas y sostenibles. Además, dentro de estas colectivas se van creando comunidades, expandiendo diálogos que impulsan el crecimiento, la autonomía y otras formas de ver el mundo, de interactuar, cooperar y crear comunidad.

Referencias

- Calvo, S. y Morales, A. (2016). Mujeres emprendedoras de Arusha: reducir la pobreza a través de la creación de empleo e ingresos sostenibles para pequeños agricultores. *Emerald Emerging Markets Case Studies*, 6(4), 1-15. <http://dx.doi.org/10.1108/EEMCS-03-2016-0026>
- Carpenter, S. y Johnson, L. (2001). *Las mujeres derivan la autoestima colectiva desde su identidad feminista*. Editores Blackwell.
- Carrasco, C. (2013). El cuidado como eje vertebrador de una nueva economía. *Monográfico: Los cuidados entre el trabajo y la vida*, 31(1), 39-56. https://doi.org/10.5209/rev_CRLA.2013.v31.n1.41627
- Cielo, C., Bermúdez, H., Guerrero, A. y Moya, M. (2016). Aportes de la economía feminista para el análisis del capitalismo contemporáneo. *Revista de la Academia*, 21, 157-175. <http://revistas.academia.cl/index.php/academia/article/view/63>
- Consejo Nacional para la Evaluación de la Política de Desarrollo Social. (2021, 8 de marzo). *Persiste brecha entre mujeres y hombres en la tasa de participación económica entre 2008 y 2018* [Comunicado de prensa]. <https://www.>

- coneval.org.mx/SalaPrensa/Comunicadosprensa/Documents/2021/COMUNICADO_03_DIA_INTERNACIONAL_MUJER.pdf
- Gago, V., Cielo, C. y Gachet, F. (2018). Economía popular: entre la informalidad y la reproducción ampliada. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, (62), 11-20. <https://doi.org/10.17141/iconos.62.2018.3501>
- Giraldo, C. (2017). *Economía popular desde abajo*. Ediciones desde abajo.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020, 29 de abril). *Estadísticas a propósito del día del trabajo, datos nacionales* [Comunicado de prensa]. <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/trabajoNal.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021). Encuesta Nacional de ingresos y gastos de los hogares 2020 (ENIGH). [Archivo PDF]. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enigh/nc/2020/doc/enigh2020_ns_presentacion_resultados.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021). *Resultados de las ciudades de la ENOE*. [Archivo de PDF]. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/resultados_ciudades_enoe_2021_trim1.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021, 5 de marzo). *Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Mujeres (8 de marzo)*. [Comunicado de prensa]. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/mujer2021_Nal.pdf
- Ormeño, B. (2014). Emprendimiento Femenino: Propuesta de un Perfil en base al propio Discurso de Mujeres, desde una Perspectiva Cualitativa. *Revista Electrónica Gestión de las Personas y la Tecnología*, 7(19), 32-43. <https://www.redalyc.org/pdf/4778/477847107003.pdf>
- Tassi, N., Medeiros, C., Rodríguez, A., y Ferrufino, G. (2013). *Hacer plata sin plata. El desborde de los comercios populares en Bolivia*. Fundación PIEB.
- Tepichin, A. (2016). *Conocimiento de la pobreza desde un enfoque de género propuesta de un marco analítico*. El Colegio de México.

Anexo

La siguiente tabla presenta el perfil de las mujeres que fueron entrevistadas, el nombre de las entrevistadas es un seudónimo con la finalidad de no revelar su identidad y respetar el anonimato.

Presentar el perfil nos permite tener un panorama sobre el contexto de cada emprendedora; se ofrecen datos relevantes como la ocupación y profesión, así como, el número de colectivas a las cuales están insertas.

Tabla 1. Perfil de las informantes

Entrevistadas	Plataforma, tiempo y año de la entrevista	Ocupación y profesión	Hijas o hijos	Años emprendiendo	Inserta en colectivas
Emprendedora 1: Ana	Zoom	Emprendedora, y trabajadora en su profesión como psicoterapeuta	Una hija	6 años	3 colectivas
	1:07 hrs				
	Año: 2022				
Emprendedora 2: Susana	Zoom	Emprendedora, con profesión en diseño de modas	Ninguna (o)	3 años	3 colectivas
	1:10 hrs				
	Año: 2022				
Emprendedora 3: Victoria	Zoom	Emprendedora, con profesión en artes visuales y trabajadora en un consultorio dental	Ninguna (o)	4 años	1 colectivo
	1:10 hrs				
	Año: 2022				
Emprendedora 4: Sonia	Zoom	Emprendedora, con profesión en mercadería	Con un hijo	4 años	4 colectivos
	1:10 hrs				
	Año: 2022				



Capítulo 4

Mujeres en el trabajo de plataformas digitales. Una aproximación empírica y contextual

*Rocio Abril Morales Loya¹
Alejandra Chávez Ramírez²*

Introducción

En México, de acuerdo con el estudio elaborado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2021), el 20.3% de mujeres de entre 25 a 64 años cuenta con estudios de educación superior, es decir, sólo 2 de cada 10 mujeres cuentan con estudios universitarios; pese a ello, hay más mujeres que hombres con estudios de educación superior, puesto que

-
- 1 Licenciada en Derecho y doctora en Ciencias Sociales. Docente honorífica en la Facultad de Derecho de la Universidad de Colima, coordinadora y docente en la Universidad Vizcaya de las Américas, encargada del Despacho y jefa del Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Delegación Federal del Trabajo en Colima. Auxiliar jurídico en el Ayuntamiento de Colima. Correo electrónico: rmo-[ales9@ucol.mx](mailto:rmo-ales9@ucol.mx)
 - 2 Doctora en Ciencias Políticas y Sociales. Profesora investigadora de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad de Colima. Correo electrónico: a.chavez@ucol.mx

las mujeres representan el 54% de la población de estudiantes en alguna carrera universitaria. Aunque las mujeres han logrado obtener niveles más altos de educación, siguen enfrentando dificultades para acceder a puestos de calidad debido a factores como discriminación y estereotipos por los roles de género, brecha salarial y falta de oportunidades de desarrollo profesional.

En la última década, el auge de las plataformas digitales ha transformado radicalmente la forma en que las personas trabajan y ganan dinero. Estas plataformas, que abarcan desde aplicaciones de transporte como Uber hasta servicios de entrega como Rappi, DiDi y trabajos *freelance* en línea, han creado oportunidades laborales flexibles y accesibles para millones de personas en todo el mundo. Sin embargo, mientras la conversación sobre el trabajo en plataformas digitales sigue creciendo, es importante destacar la experiencia de las mujeres en este nuevo paradigma laboral.

En los últimos cuatro años en México, el trabajo de plataformas digitales tuvo un crecimiento acelerado, debido en parte a la promesa de flexibilidad que estas plataformas ofrecen, lo que permite a las mujeres equilibrar sus responsabilidades laborales con las tareas domésticas y el cuidado de la familia. Además, el trabajo en plataformas ha abierto oportunidades para mujeres en áreas donde históricamente han estado subrepresentadas, como la tecnología y la logística. Sin embargo, a pesar de las oportunidades, las mujeres en el trabajo de plataformas digitales enfrentan una serie de desafíos que merecen una atención cuidadosa; es por ello que nos preguntamos ¿Cómo afecta el trabajo en plataformas digitales a la igualdad de género y cuáles son los factores que contribuyen a estos efectos?

A medida que las mujeres han ingresado en mayor número al trabajo en plataformas digitales, se han presentado cuestionamientos sobre cómo esta transformación incide en la igualdad de género y el bienestar laboral de este grupo. En este contexto, es esencial explorar y comprender a fondo las dinámicas que subyacen en esta forma de empleo emergente. Por lo tanto, el objetivo de este estudio es analizar el impacto del trabajo en plataformas digitales bajo la óptica de la igualdad de género y el bienestar laboral de las mujeres, identificando los desafíos que enfrentan y las oportunidades que pueden surgir en este contexto. Se hipotetiza que el trabajo en plataformas digitales puede tener un impacto ambivalente en la igualdad de género y el bienestar laboral de las mujeres. Por un lado, la flexibilidad laboral ofrecida por estas plataformas puede empoderar a las mujeres al permitirles equilibrar responsabilidades familiares

y profesionales. Sin embargo, también se espera que las mujeres enfrenten desigualdades salariales, discriminación de género y desafíos de seguridad laboral en este entorno laboral.

Este supuesto plantea un escenario complejo en el que el trabajo en plataformas digitales se presenta como un arma de doble filo para las mujeres. Mientras que la flexibilidad laboral podría brindarles un mayor control sobre sus vidas profesionales y personales, las desigualdades de género arraigadas en materia de educación y brecha digital, así como las carencias en términos de seguridad laboral podrían socavar sus esfuerzos. Para desentrañar estas cuestiones y arrojar luz sobre la realidad de las mujeres en el trabajo de plataformas digitales, se llevará a cabo un análisis que explore las experiencias, los desafíos y las oportunidades que estas mujeres enfrentan en este nuevo contexto laboral.

El trabajo en plataformas digitales, si bien ofrece oportunidades, también plantea desafíos significativos para las mujeres. Entre estos desafíos se encuentran la educación, la brecha de género en los ingresos, la seguridad y la conciliación entre la vida laboral y personal. Es crucial abordar estos desafíos mediante la implementación de medidas específicas, esto incluye que la legislación y regulación sean adecuadas; para ello los gobiernos deben considerar la implementación de leyes que brinden protección laboral a los trabajadores en plataformas digitales, incluyendo la igualdad de salarios y la protección contra el acoso y la discriminación de género. Asimismo, mejorar las políticas internas, de manera que las plataformas digitales deban revisar y fortalecer sus políticas internas para abordar el acoso y la discriminación de género, además de garantizar que haya mecanismos efectivos de denuncia y seguimiento; que promuevan la igualdad de género y la protección de los derechos de las trabajadoras en este entorno digital en constante evolución.

Para analizar el impacto que tiene el trabajo en plataformas digitales en la igualdad de género y el bienestar laboral de las mujeres, es esencial implementar un método adecuado. En esta investigación se utilizó una metodología mixta, la cual emplea la encuesta en línea en seis entidades de la república mexicana: Colima, Jalisco, Nuevo León, Ciudad de México, Veracruz y Yucatán y el análisis de contenido, se revela como una herramienta poderosa para explorar y comprender la dinámica de grupos de Facebook. En este enfoque de investigación, se analizan a fondo los mensajes, comentarios y discusiones dentro de tres grupos específicos de Facebook, con el propósito de desentrañar patrones de interacción, temas recurrentes y percepciones compartidas por los miembros.

Este análisis de contenido cualitativo permite capturar no solo las voces individuales, sino también identificar tendencias, puntos de vista emergentes y la evolución de las conversaciones en estos grupos. Esta metodología proporciona una perspectiva valiosa para investigar fenómenos sociales, opiniones de usuarios y comunidades en línea, y contribuye al entendimiento más profundo de la interacción social en plataformas digitales.

Desarrollo

El impacto de la pandemia de COVID-19 en las mujeres: una brecha laboral que se ensancha

La pandemia de COVID-19, que irrumpió en todo el mundo a principios de 2020, trajo consigo desafíos de salud pública y económicos sin precedentes. A medida que el virus se propagaba y las medidas de confinamiento se implementaban, la vida cotidiana cambió drásticamente. Entre los múltiples aspectos afectados, destaca el mercado laboral, éste experimentó una transformación dramática. Si bien la crisis económica afectó a todos los sectores de la población, las mujeres se encontraron en una posición particularmente vulnerable y, en muchos casos, fueron las más perjudicadas.

Para comprender el impacto de la pandemia en las mujeres, es importante tener en cuenta que las desigualdades de género en el mercado laboral ya eran una realidad preexistente. Las mujeres a menudo enfrentaban brechas salariales, segregación ocupacional y una carga desigual en el trabajo no remunerado, como las tareas domésticas y el cuidado de los hijos. Sin embargo, la llegada del COVID-19 amplificó estas desigualdades de manera significativa.

Una de las formas más visibles en que las mujeres fueron afectadas por la pandemia fue a través de la pérdida de empleos y la reducción de jornadas laborales, como lo reporta el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI):

[...] como consecuencia inmediata de esta contingencia sanitaria, se presentó un aumento de 2.7 millones de mujeres en la Población No Económicamente Activa (PNEA); es decir, que no realizaron actividades económicas y que no buscaron

trabajo, de las cuales, 2.4 millones provenían de la Población Económicamente Activa (PEA), es decir, que estaban ocupadas o desocupadas (en busca de empleo). [...] Tabasco, Baja California Sur, Sonora y Ciudad de México fueron los estados donde se perdieron más puestos de trabajo para mujeres al inicio de la pandemia (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2020).

La información anterior resalta la necesidad de abordar, de manera urgente, las desigualdades laborales de género en estas regiones. Los datos nos muestran la situación laboral que las mujeres enfrentaron en el contexto de la crisis sanitaria, las estadísticas evidencian que el desempleo las afectó en mayor medida.

La pandemia de COVID-19 tuvo un impacto notable en la participación laboral de las mujeres en México, pues el número de mujeres que dejaron de participar en la Población Económicamente Activa (PEA) se incrementó. “Durante el cuarto trimestre de 2019, la tasa de desocupación de la población femenina de 15 años y más era de 3.4 % de la PEA. [...] El punto más alto de la desocupación femenina durante la pandemia se dio en el tercer trimestre de 2020: llegó a un nivel de 4.8 por ciento” (INEGI, 2023). Este fenómeno evidencia la vulnerabilidad laboral que experimentaron las mujeres durante la pandemia, con una pérdida significativa de puestos de trabajo. Estos datos resaltan la necesidad de implementar políticas y medidas que aborden las disparidades de género en el mercado laboral y respalden la recuperación económica de las mujeres en el postpandemia.

En cuanto al trabajo no remunerado, las mujeres aumentaron las labores domésticas y de cuidado en comparación con los hombres. Además, la educación se vio interrumpida para las mujeres de hasta 29 años. También es importante destacar que, durante ese ciclo escolar 2020-2021, los niños y niñas que recibieron apoyo en sus actividades escolares lo hicieron de parte de sus madres o alguna otra mujer de la familia. Estos datos subrayan la necesidad de abordar las desigualdades de género en el ámbito laboral y educativo, así como reconocer el papel fundamental de las mujeres en el sostenimiento de sus hogares y la educación de sus hijos, a la vez que destacan la importancia de implementar políticas que promuevan una distribución más equitativa de las responsabilidades domésticas y de cuidado.

La pandemia de COVID-19 ha puesto de manifiesto de manera contundente las desigualdades de género existentes en la sociedad. Las mujeres se

vieron particularmente afectadas, enfrentando una mayor pérdida de empleos, un aumento en la carga de trabajo no remunerado y una interrupción significativa en la educación de sus hijos. A pesar de estos desafíos, las mujeres han demostrado una resiliencia excepcional y una capacidad de adaptación admirable. Sin embargo, es crucial que tanto los gobiernos como la sociedad en su conjunto reconozcan la necesidad de abordar estas desigualdades de género de manera integral y priorizar la implementación de políticas y medidas que fomenten la igualdad en el ámbito laboral, educativo y social.

La pandemia ha sido un recordatorio de que la igualdad de género es esencial para construir sociedades más justas y equitativas, por lo tanto, gobiernos, organizaciones no gubernamentales, empresas, comunidades y ciudadanos individuales deben trabajar juntos para asegurar un futuro más inclusivo y prometedor para todas las mujeres. Éste es un esfuerzo colectivo que implica la colaboración y el compromiso de los diversos actores con el propósito de abordar las desigualdades de género, promover la igualdad de oportunidades y eliminar barreras que limitan el progreso de las mujeres. La igualdad de género es una meta global que requiere la participación activa y la acción coordinada de todos para lograr un cambio significativo y duradero en la sociedad.

Brechas de desigualdad en la generación y uso de tecnología

En el contexto de la revolución tecnológica global, es crucial reconocer que no sólo existen brechas de género en el sector de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), sino también brechas de desigualdad más amplias en la generación y uso de la tecnología. Estas brechas pueden verse reflejadas en la representación desigual de género, las disparidades socioeconómicas y geográficas en el acceso a la formación y las oportunidades laborales relacionadas con las TIC. A medida que analizamos los datos y tendencias en México, es fundamental tener en cuenta estos desafíos sistémicos, ya que impactan de manera significativa en la configuración del futuro laboral del país y en el aprovechamiento equitativo de las oportunidades tecnológicas.

En el panorama actual de las TIC en México, se vislumbran tendencias y desafíos cruciales que moldean el futuro de este sector. A medida que exploramos los datos, destaca la brecha de género persistente, con un claro predominio masculino, aunque se avizora un aumento gradual en la participación de las

mujeres. Además, la distribución territorial de empleo en las TIC refleja diferencias notables entre estados, evidenciando una correlación histórica con el desarrollo económico. Por último, la distribución por sectores económicos muestra la prominencia actual de los servicios profesionales, pero también señala la prometedora diversificación en otras áreas. Estos análisis revelan un panorama dinámico en el que la tecnología y la automatización están desempeñando un papel cada vez más importante en la economía mexicana, con desafíos y oportunidades que moldearán el futuro laboral del país.

Para obtener una comprensión más completa y precisa de la dinámica laboral en México en el ámbito de las TIC, en este análisis nos basaremos en datos proporcionados por el INEGI. Éstos representan una fuente confiable y autorizada que arroja luz sobre aspectos cruciales de la participación laboral en el sector de las TIC, permitiéndonos así analizar tendencias, brechas y perspectivas con un enfoque riguroso y fundamentado en la realidad económica del país. En este sentido, se aprecia que un 72% de los profesionales en el campo de las TIC son hombres, mientras que las mujeres representan sólo el 28% (INEGI, 2020). Estos datos reflejan una tendencia histórica en la que este sector ha estado predominantemente ocupado por hombres.

De acuerdo con Clark y Masse (2022) sólo tres de cada diez profesionistas en STEM (acrónimo en inglés de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) son mujeres. Estos autores señalan que Colima, Zacatecas y Sonora son los estados donde se redujo en mayor proporción la brecha de género en programas STEM, y se han observado mayor productividad y mejores entornos laborales para las mujeres. No obstante, se indica que, en todos los estados, las mujeres en carreras STEM tendrían que aumentar al menos el 71% para alcanzar un nivel similar al de los hombres. El Foro Económico Mundial señaló en el 2023 que, para el 2025, habrá 97 millones de nuevos empleos en materia de inteligencia artificial y digitalización, por lo que urge cerrar la brecha educativa en estas áreas.

Antes de sumergirnos en los datos provenientes de la Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación en los Hogares (ENDUTIH), es fundamental comprender el contexto laboral en el que se desarrollan estas tecnologías en México. Para ello, hemos analizado la información proporcionada por el INEGI y el Instituto Mexicano para la Competitividad, A.C. (IMCO) permitiéndonos así establecer una base sólida para explorar la intersección entre la fuerza laboral y la adopción tecnológica

en los hogares mexicanos. Siendo de particular importancia que las mujeres nos apropiemos de la tecnología y de los nuevos espacios de construcción de realidades e Internet, de lo contrario, el mundo virtual va a seguir reproduciendo las desigualdades, la violencia y las distopías que vivimos todos los días en el mundo analógico.

Ahora, adentrémonos en los datos de disponibilidad y uso de tecnología en los hogares para obtener una perspectiva integral de la relación entre el empleo y la tecnología en el país. La ENDUTIH 2022 presenta la distribución de usuarios de Internet por género a nivel nacional. Este instrumento evidencia que desde 2015 a 2022, el número de usuarios masculinos ha experimentado una tendencia decreciente en comparación con los femeninos. Esto refleja que, desde 2015, las usuarias han estado en constante crecimiento, alcanzando un punto de paridad en 2017, con un 50.8% de mujeres y un 49.2% de hombres. A partir de 2020, se ha registrado una disminución constante en los usuarios hombres, destacando la evolución en la participación de género en el uso de la tecnología en Internet en México, refiriéndonos al incremento de 2015 a 2022 del 2.6%, con una tendencia creciente de usuarios femeninos desde 2017 a 2020 de manera continua (INEGI, 2022).

La igualdad de género en la posesión de equipos de cómputo se logró en el año 2021 y se ha mantenido estable hasta 2022. Esto contrasta significativamente con el año 2016, cuando la diferencia entre ambos géneros era apenas del 3%. Estos datos indican que, a pesar del crecimiento continuo del mercado de dispositivos móviles, los equipos de sobremesa han conservado su relevancia en la distribución de usuarios. A medida que avanza el tiempo, es plausible que esta tendencia se mantenga, aunque existe la posibilidad de que el número de usuarios de equipos de sobremesa disminuya gradualmente con la llegada de nuevas tecnologías o una evolución en el formato.

Estos datos relativos a la distribución de usuarios de Internet, telefonía celular y equipos de cómputo por género en México revelan una serie de tendencias y cambios significativos en la participación de género en el ámbito tecnológico. En primer lugar, en lo que respecta al uso de internet, desde 2015 se ha observado un descenso constante en el número de usuarios masculinos en comparación con las mujeres, lo que ha llevado a un equilibrio de género en 2017. Esta evolución resalta la participación femenina continua en la esfera tecnológica.

El informe de la OCDE (2021), cuyos datos se mostraron al inicio de este trabajo, proporciona una visión interesante sobre la educación superior en México y las dinámicas de género asociadas. A pesar de que un 20.3% de las mujeres de 25 a 64 años han alcanzado la educación superior, lo que equivale a sólo dos de cada diez mujeres, el dato revelador es que las mujeres superan en número a los hombres en términos de inscripción en carreras universitarias, representando el 54% de la población estudiantil universitaria. Esto sugiere que las mujeres han logrado avanzar en la obtención de niveles más altos de educación en comparación con los hombres.

Sin embargo, esta aparente paridad educativa no se traduce en igualdad en el ámbito laboral. Las mujeres continúan enfrentando desafíos significativos, como la discriminación de género, la brecha salarial, la persistencia de estereotipos de roles de género y la falta de oportunidades de desarrollo profesional. Estos obstáculos dificultan que las mujeres puedan acceder a puestos de calidad y contribuyen a la perpetuación de desigualdades de género en el ámbito laboral. La educación es un paso importante hacia la igualdad, pero queda mucho trabajo por hacer para garantizar que las mujeres puedan aprovechar al máximo su potencial y oportunidades en el mercado laboral mexicano.

El acceso desigual a oportunidades laborales de calidad y la discriminación de género a menudo perpetúan el rezago educativo entre las mujeres en México. A pesar de su creciente presencia en la educación superior, las barreras laborales siguen afectando su capacidad para aplicar plenamente sus habilidades y conocimientos en el mercado laboral. El rezago educativo deja a la juventud en una situación precaria, privándolos de la oportunidad de obtener un salario que les permita tener una buena calidad de vida; esto se basa en la premisa de que un nivel educativo más alto se traduce en mayores ingresos.

Es esencial notar que esta realidad afecta de manera desigual a hombres y mujeres. En el caso de los hombres, se cumple la premisa, no así para las mujeres. En los primeros se observa un constante aumento en el promedio de pago por hora en dólares a medida que avanzan en su educación formal: un 3% para educación media superior, un 3.6% para educación superior y un incremento del 4.0% en el posgrado. En contraste, para las mujeres, los promedios son de 2.8 dólares por hora con educación media superior, 3.7 dólares con educación superior, y se mantiene igual en el posgrado. La posibilidad de tener una mayor remuneración si las mujeres tienen un posgrado no sucede en aquellas que

trabajan en plataformas digitales, aspecto que subraya la necesidad de abordar las desigualdades de género en el ámbito educativo y laboral (García, 2021).

Las brechas de desigualdad de género relacionadas con el acceso y el uso de las TIC, así como el rezago educativo y las disparidades en la remuneración, plantean desafíos significativos en nuestra sociedad actual. Estas brechas no sólo limitan las oportunidades de desarrollo para las mujeres, sino que también afectan la equidad económica en su conjunto. Abordar estas cuestiones requiere un enfoque integral e inclusivo en las políticas educativas, programas de capacitación en tecnología y medidas para promover la igualdad de género en el ámbito laboral. Sólo a través de un esfuerzo colectivo podemos cerrar estas brechas y garantizar un futuro más justo y equitativo para todos.

Plataformas digitales de reparto en México

En pleno contexto de emergencia sanitaria, la posibilidad de iniciar rápidamente una actividad laboral y generar ingresos se volvió una opción atractiva para muchas personas al registrarse en diversas plataformas digitales. Estos trabajos se caracterizan por su accesibilidad debido a los requisitos de entrada relativamente bajos exigidos por las empresas. Esta tendencia dio lugar a un auge global en el trabajo de plataformas digitales. Sin embargo, a pesar de su rápido crecimiento, aún existe una falta significativa de información sobre las personas que se desempeñan en este sector. Con el propósito de obtener un mayor entendimiento de esta forma de empleo, se llevó a cabo una encuesta a finales de 2021 respecto a personas trabajadoras de plataformas digitales de dos tipos: aquellas plataformas en las que los trabajadores realizan las tareas en línea y a distancia desde cualquier lugar del mundo (plataformas digitales web), y aquellas en las que las personas trabajadoras que realizan las tareas encomendadas lo hacen desde un espacio geográfico determinado, como es el caso de las plataformas digitales de geolocalización, tales como Uber, DiDi, Rappi, entre otras.

Observamos que las personas que trabajan para plataformas web son más difíciles de localizar, pues no suelen portar mochilas o logos que los identifiquen, además de que el trabajo que realizan lo hacen desde su computadora, desde un espacio físico determinado que no les implica transitar por las calles. A diferencia del trabajo en plataformas digitales de geolocalización donde las personas trabajadoras son visibilizadas por las mochilas o logos que portan.

La encuesta destaca que las personas que trabajan en plataformas digitales web realizan trabajos como programador, *content manager*, *copywriter*, asistente virtual, diseñador y traductor a través de plataformas digitales como *Workana*, *Fiverr*, *Freelancer*, *PeoplePerHour*, *Up work*, *Malt* y *Speedlancer*.

Por otro lado, las personas trabajadoras de plataformas digitales de geolocalización realizan trabajos como transporte de personas, reparto y entregas de alimentos o mercancías (apps de *delivery*), servicios de limpieza, desinfección o mantenimiento técnico a través de aplicaciones digitales como: Uber, Uber Eats, Rappi, DiDi, ChoferPro, Cabify, Easy Taxi, Homely, Aliada, principalmente.

Dentro de los principales hallazgos en la aplicación de la encuesta realizada a personas trabajadoras de plataformas digitales de geolocalización encontramos que sólo el 14% de las personas encuestadas eran mujeres. Su promedio de edad es de 23 años, la mayoría de ellas están domiciliadas en la CDMX y el estado de Jalisco. El 47% de ellas tienen hijos bajo su cuidado y el 50% de las encuestadas comparten su actividad laboral con la realización de actividades domésticas. La mayoría de las mujeres utilizan la plataforma digital UberEats (39.4%), seguida de Rappi (22%). La principal razón por la que gustan de su trabajo es la flexibilidad de horario (28%) y la posibilidad de poder complementar sus ingresos (29%). Las mujeres mayores de 40 años que realizan este tipo de trabajo indican que su principal motivación es la falta de oportunidades de empleo. El promedio de horas trabajadas por día es de 5.6 horas y la mayoría de ellas refieren trabajar los siete días de la semana. El principal motivo por el que interrumpen su jornada de trabajo es para atender responsabilidades familiares.

El 88% de ellas coinciden en que se trata de un trabajo precarizante, al no contar con prestaciones de seguridad social, por lo que el tema de la maternidad y el alto grado de riesgo de sufrir un accidente vehicular es identificado como una barrera para desarrollar este tipo de empleos. El 43.33% de las mujeres encuestadas reconoce que la falta de transparencia del algoritmo respecto a la asignación de tareas, así como los bloqueos y la imposición de deuda en sus cuentas les resulta injusto; sin embargo, no encuentran un canal de comunicación efectivo para poder ser escuchadas y clarificar el tema. El 27% se considera en desventaja respecto de sus pares por falta de recursos económicos para poder adquirir un mejor plan de datos, un celular de alta gama y un medio de transporte que les permitiera desempeñar mejor su trabajo. Sólo

un 26.25% considera que en unos años podrían llegar a ser reemplazada por la automatización digital.

Respecto al trabajo en plataformas digitales web, el 53% de las personas encuestadas son mujeres. Se trata de mujeres que en su mayoría tiene 22 años y residen preponderantemente en CDMX (30%), Colima (20%) y Veracruz (20%). Las plataformas laborales web más utilizadas son *Workana* (36%) y *Freelancer* (25%). El principal motivo por el que las mujeres han elegido este tipo de trabajo es por la flexibilidad de horario (50%) y la oportunidad de mejorar sus habilidades y oportunidades profesionales (25%). El 31% refiere trabajar cinco días a la semana y el 28%, seis días; con un promedio de 7.6 horas trabajadas por día. El 79% no visibiliza la falta de seguridad social como un elemento que precarice sus condiciones de trabajo. Sólo el 20% de las mujeres encuestadas identifican como injusta la conducta de la plataforma de cancelar o inhabilitar una cuenta o portafolio digital de trabajo. El 61% se considera en desventaja respecto de sus pares por falta de recursos económicos para poder adquirir equipos multimedia necesarios. El 98% de ellas se asumen como competentes y con las habilidades necesarias para manejar herramientas informáticas y telemáticas para realizar trabajos en plataformas laborales web. El 74% de las mujeres trabajadoras considera que su actividad laboral es propensa a ser reemplazada por el uso de inteligencia artificial o la automatización digital.

En el caso de las mujeres trabajadoras de plataformas de reparto, los riesgos derivados de la ejecución material de las tareas asignadas por las plataformas incluyen accidentes de trabajo por caídas, por el mal estado de las calles, porque tienen que desplazarse a gran velocidad para atender la asignación de la plataforma, el desplazamiento en días de lluvia, frío, sol extremo, en días festivos y en horarios en los que el resto de la población está descansando. Su situación de vulnerabilidad es mayor si están embarazadas, pues tienen limitaciones para seguir pedaleando y evitar un aborto espontáneo. Las plataformas digitales no garantizan baños ni lugares de aseo o de descanso, y siempre dependen de la voluntad de los comercios donde retiran los productos o en los domicilios donde entregan la mercancía; además de la exposición al acoso sexual callejero por parte de los clientes y el riesgo de sufrir violencia, robos y asaltos en las calles, exponiendo su patrimonio y su vida.

Como resultado de las entrevistas aplicadas, encontramos que los clientes de las aplicaciones en muchas ocasiones, una vez que se hacía la entrega, denunciaban en la plataforma no haber recibido el pedido, recibirlo incompleto o

incluso no pagaban el servicio recibido, ocasionando el bloqueo de las cuentas de acceso a la plataforma de las mujeres trabajadoras. Así también dentro de la investigación, se encontraron casos de acoso sexual sobre todo tratándose de mujeres repartidoras de plataformas digitales. Ellas refieren que los clientes abrían la puerta para recibir los pedidos estando desnudos. En otras ocasiones se mencionó que los clientes las invitaron a tomar vino y, al negarse, fueron amenazadas de ser calificadas en la plataforma como que no entregaron el pedido, con lo que les bloquean la cuenta y pierden su empleo. Otro tipo de denuncias localizadas en las conversaciones es que los clientes colocan fotos de perfil obscenas que incomodan a las personas repartidoras al utilizar el chat para hacer consultas sobre el servicio solicitado.

La desigualdad de género en el trabajo de plataformas digitales comienza en el acceso mismo a estas oportunidades. Las mujeres enfrentan barreras en el ámbito de los cuidados, la violencia, economía y el acceso a tecnología que dificultan su participación activa en estas plataformas. Éstos son algunos obstáculos significativos que impiden que muchas mujeres aprovechen estas oportunidades laborales.

Conclusiones

La plataformización del trabajo parte del discurso de flexibilidad y autonomía que ofrece lo digital, como un facilitador de tareas e incentivo para autogestionarse un mayor ingreso al fomentar la idea de emprendedurismo sin capital y sin ingresos económicos. Como lo evidencian los resultados de la presente investigación, la incertidumbre e intensificación del trabajo de esta modalidad de negocio incentivan la participación de las mujeres a través de la promesa de flexibilidad y el discurso de ser emprendedora o socia de la plataforma; sin embargo, los retos que las mujeres enfrentan derivados de la imposición cultural de los cuidados, la brecha educativa y digital, así como la violencia sexual y laboral a la que se enfrentan, sin duda, precarizan las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras de plataformas digitales.

La inexistencia de la responsabilidad patronal por parte de los dueños de las plataformas digitales de trabajo y la falta de tutela del Estado para regular y reconocer la existencia de relaciones laborales entre las mujeres trabajadoras de plataformas digitales inciden profundamente en las violaciones a sus

derechos laborales, pues permiten la invisibilización del sujeto patrón detrás de su infraestructura digital, lo que impide el reconocimiento de los derechos y prestaciones sociales y laborales de las personas trabajadoras; así como el alto riesgo de desaparición de empleos una vez que el algoritmo de la plataforma logre aprender a ejecutar la tarea realizada por el humano.

Referencias

- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U. y Six, M. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. [Archivo PDF]. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_684183.pdf
- Clark, P. y Masse, F. (2022). *¿Dónde están las científicas? Brechas de género en carreras de STEM*. [Archivo PDF]. Instituto Mexicano para la Competitividad, A.C. https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2022/02/¿Dónde-están-las-científicas__Documento_20220201.pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*. (Número de informe 9). <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/61479b27-0784-4fa1-ba56-e8887c5651cd/content>
- Cumplido, M. (2021). Los algoritmos de las redes sociales y el debate feminista. En T. Aranguéz y O. Olariu (coords.), *Feminismo digital. Violencia contra las mujeres y brecha sexista en internet* (pp. 33-50). Dykinson S.L.
- Derechos Digitales. (2016). *Internet en México: Derechos Humanos en el entorno digital*. [Archivo PDF]. <https://www.derechosdigitales.org/wp-content/uploads/Internet-en-Mx-2016.pdf>
- Foro Económico Mundial. (8 de mayo de 2023). *Así será el futuro del empleo en la era de la IA, la sostenibilidad y la desglobalización*. <https://es.weforum.org/agenda/2023/05/asi-sera-el-futuro-del-empleo-en-la-era-de-la-ia-la-sostenibilidad-y-la-desglobalizacion>
- García, A. (11 de abril de 2021). El panorama para los trabajadores en plataformas digitales es complejo; para las mujeres todavía más. *El Economista*. <https://www.economista.com.mx/economia/El-panorama-para-los->

- trabajadores-en-plataformas-digitales-es-complejo-para-las-mujeres-todavia-mas-20210411-0004.html
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2019). *Mujeres y Hombres en México 2019*. [Archivo PDF]. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2019.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2022). *Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares (ENDUTIH)*. <https://www.inegi.org.mx/programas/dutih/2022/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2022). *La COVID-19 y su impacto en las mujeres en México*. <https://www.inegi.org.mx/tablerosestadisticos/mujeres/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2023, 7 de marzo). Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Mujer [Comunicado de prensa]. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2023/EAP_8M2023.pdf
- Instituto Tricontinental de Investigación Social. (2022). La geopolítica de la desigualdad: Pistas para un debate sobre un mundo más justo (Dossier número 9). <https://thetricontinental.org/es/dossier-57-la-geopolitica-de-la-desigualdad/>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2021). *Education at a Glance 2021*. [Archivo PDF]. https://t4.oecd.org/espanol/noticias/EAG2021_CN_MEX_ES.pdf
- Ripan, L. (1 de mayo de 2022). *Impacto del COVID-19 en el mercado laboral: ¿Qué ha pasado desde la crisis económica, y qué sigue?* Inter American Development Bank. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/el-mercado-laboral-desde-el-covid-19/>
- Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. [Archivo PDF]. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. https://www.uv.mx/bolsadetrabajo/files/2021/08/S2000387_es.pdf



Capítulo 5

Situación laboral de las personas trans^{*1} en México

Grecia Lorena Valencia Arcos²

Introducción

En este capítulo se exponen los primeros avances de la investigación de la tesis doctoral *Procesos civilizatorios en México: Inclusión de las personas trans* en el mercado laboral formal* que se encuentra adscrita al Doctorado de Estudios Socioculturales (2022-2025) de la Universidad Autónoma de Aguascalientes.

A continuación, se explica el problema de investigación y algunas conclusiones que devienen de este primer ejercicio documental referente a la inclusión laboral de las personas trans* en México, permitiendo así construir un panorama nacional sobre su situación laboral.

1 El asterisco (*) es utilizado para contemplar todas las expresiones trans.

2 Licenciada en Sociología, maestra en Investigaciones Sociales y Humanísticas y doctorante en Estudios Socioculturales. Correo electrónico: lorena_grecia@hotmail.com

Desarrollo

Norbert Elias (2009) conceptualiza el proceso de civilización como un cambio que se genera en las estructuras sociales de las personas para consolidar el control de emociones, comportamientos y experiencias. Estos procesos de civilización están en constante acción y se propician principalmente a partir de los cambios económicos, políticos, sociales y culturales, cambiando no sólo las percepciones de las personas (creencias, conductas y emociones), sino también los espacios en los que se insertan.

Elias concibe las estructuras sociales como la acumulación de personas, es decir, no considera que existan estructuras objetivas que por sí solas sean capaces de existir, sino que son las personas las que a partir de sus acciones son hacedores de éstas. Por lo tanto, la sociedad es el resultado de la cotidianidad de las personas y es a partir de ellas que se erigen las estructuras, así como las normas que contienen. En ese orden de ideas, el mercado laboral es construido a partir de las creencias, costumbres y emociones de las personas y es normado desde los valores nacionales.

Las personas que cuentan con una mayor vulnerabilidad y precariedad económica son las personas trans* debido a que viven una constante práctica discriminatoria y de violencia en sus entornos familiares, escolares y laborales, especialmente por prejuicio a razón de su ruptura corpórea con el sistema cisheteronormativo y, por tanto, el mercado laboral formal, en muchos casos, les resulta inaccesible para su desarrollo profesional.

Son consideradas como personas trans* aquellas que no se sienten conformes con el sexo asignado al nacer y que rompen con el binarismo de género establecido en las culturas como hombres o mujeres; engloba las vivencias de las personas transexuales, transgénero, transexuales operados, postoperados, no binaries, género fluido y otras experiencias que transgreden las normas de género binarias (Platero, 2014). En ocasiones las personas trans* llevan a cabo modificaciones corporales, hormonales y en sus roles sociales; sin embargo, estos cambios están condicionados por su poder adquisitivo (Valencia Arcos, 2023).

La inclusión de las personas trans* en los espacios laborales llevó -y se encuentra aún en desarrollo- a una reorganización del sistema sexo/género, la heteronorma y la cisnorma, reacomodando así las concepciones que se tiene

sobre la división sexual del trabajo, la imagen y cuerpos de las personas con relación a su género y los roles sociales asignados genéricamente.

Uno de los principales motores de este proceso de civilización es la declaración de los Derechos Humanos de la Diversidad Sexual y de Género (2011) y la aparición de pronunciamientos y recomendaciones sobre la necesidad de incluir en el mercado laboral formal a las personas trans* y no binarias (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2017; Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2015a, 2015b, 2016, 2017, 2021).

En México, el 29 de agosto de 2008, las y los diputados locales de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal aprobaron la reasignación de sexo para personas transexuales, a través de la identidad que se asigna en el acta de nacimiento (El Economista, 2009). Iniciando con ello un proceso de cambios normativos nacionales para el reconocimiento de su identidad nacional como sujetas de derecho en documentos como la Clave Única de Registro de Población (CURP), Registro Federal de Contribuyentes (RFC), credencial para votar, número de seguridad social, entre otros.

Específicamente en el ámbito laboral formal, la creación del “Protocolo para garantizar el derecho a la no discriminación por identidad y expresión de género de las personas que laboran en el Instituto Nacional Electoral” (2019) representó el primer documento normativo que propicia la inclusión y, por tanto, un cambio en las costumbres, creencias y emociones de las personas que se encuentran adscritas al Instituto Nacional Electoral (INE) para generar un ambiente laboral saludable e incluyente para las personas trans*. Seguido de este protocolo, se generaron otras iniciativas en el sector público y privado (protocolos, manuales y políticas) para sumar en la construcción de un mercado laboral transincluyente.

Sin embargo, los cambios que devienen de este proceso civilizatorio no sólo se dan a partir de estos acontecimientos históricos, es necesario tener presente que las personas trans* muy probablemente ya se encuentran insertas en los espacios laborales formales mucho tiempo antes de que las normativas fueran creadas y reformadas en las leyes mexicanas y empresariales.

Ahora bien, la existencia y experiencias laborales de las personas trans* no están enmarcadas o construidas a partir de estos cambios normativos, muy por el contrario, a partir de diversas estrategias y acciones es que lograron insertarse. No obstante, esta reconfiguración brinda a las personas trans* un marco de protección que permite generar un cambio social y un equilibrio en el poder.

La interrelación de las personas trans* y cis³ propician una serie de transformaciones en los comportamientos, costumbres y emociones con relación al género en las personas cis y trans* que se encuentran laborando en los espacios que enmarcan estas normas, es decir, se encuentra en desarrollo un proceso de civilización que involucra la transinclusión en los espacios sociales, lo que impacta en su vida cotidiana, por lo tanto, se está generando un cambio y reacomodo social.

Por ello en esta investigación se busca explicar ¿cómo se transforma el comportamiento en las interrelaciones laborales de las personas trans* y cis al incorporar normativas transincluyentes en los centros de trabajo?, específicamente 1) ¿cómo se configuran el Estado y las empresas transincluyentes para incluir a las personas trans*? 2) ¿cuáles son los cambios en las normativas, reglas o políticas de los centros de trabajo transincluyentes? y 3) ¿cómo cambian los espacios laborales ante la implementación de las normativas transincluyentes?

A manera de espejo y de forma general, el objetivo de la investigación es explicar el proceso de civilización que se lleva a cabo ante la inclusión de las personas trans* en las empresas formales transincluyentes. Específicamente se busca analizar 1) la transformación de la configuración del Estado y las empresas formales para incluir a las personas trans*, 2) los cambios en las normativas, reglas y/o políticas de los centros de trabajo trans-incluyentes y 3) los cambios espaciales que se dan en la transformación e implementación de las normativas, reglas o políticas trans-incluyentes.

Situación laboral de las personas trans* en México

En el informe sobre Personas Trans y de Género Diversos y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (2020) de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (COIDH), específicamente el capítulo cuarto sobre “Derechos al trabajo y sus condiciones justas, equitativas y satisfactorias”, se realiza un reconocimiento de las condiciones laborales en las que se encuentran las personas trans* en el continente americano.

3 Las personas cuya identidad de género se encuentra en correspondencia binaria con su expresión de género, que, a su vez, tiene una correspondencia con su sexo de nacimiento y que cumple con los códigos y normas establecidas, se les otorgó el prefijo “cis” que viene del latín y significa “junto a”, “el mismo que” (Platero, 2014).

Las ideas principales que se desarrollan en el documento es que las personas trans* afrontan barreras como el desempeño de trabajo por cuenta propia y oficios, el contar con redes laborales o cooperativas trans y la estigmatización sobre el trabajo sexual, por lo que la recomendación es la inclusión de las personas trans y de género diverso en el mercado laboral formal de forma asertiva, efectiva y segura a partir de las siguientes medidas: a) promulgar un marco normativo laboral antidiscriminatorio e implementar políticas públicas específicamente dirigidas a la inserción laboral de las persona trans*; b) adoptar medidas para involucrar al sector privado y empresarial en la estrategia de inclusión laboral de personas trans* y de género diverso, c) promover la participación de los sindicatos en materia de discriminación por identidad y expresión de género y d) adoptar medidas de acción positiva para revertir los efectos de décadas de exclusión y marginación (COIDH, 2020, p. 124).

En el caso de México, en materia laboral, la Ley Federal del Trabajo (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 1970) solamente contempla en el capítulo XV, específicamente en el Artículo 857, que el secretario instructor del Tribunal podrá decretar providencias cautelares:

IV. En los casos que se reclame discriminación en el empleo, tales como discriminación por embarazo, u orientación sexual, o por identidad de género, así como en los casos de trabajo infantil, el tribunal tomará las providencias necesarias para evitar que se cancele el goce de derechos fundamentales, tales como la seguridad social, en tanto se resuelve el juicio laboral, o bien decretará las medidas de aseguramiento para las personas que así lo ameriten. Para tal efecto, los demandantes deben acreditar la existencia de indicios que generen al Tribunal la razonable sospecha, apariencia o presunción de los actos de discriminación que hagan valer (p. 343).

No existen leyes en ninguno de los códigos de la república mexicana que garanticen una vida libre de discriminación, violencia o exclusión a las personas trans* ni que penalicen el ejercicio de estas prácticas; solamente se han generado de forma particular, en algunos centros laborales, protocolos y manuales para incluir a las personas trans* dentro de los espacios de trabajo. Sin embargo, no es de conocimiento público que existan lineamientos o normativas que establezcan penalizaciones o medidas de reparación en caso

del ejercicio de prácticas discriminatorias, de violencia o exclusión hacia las personas con una identidad de género diversa.

La única iniciativa que se ha presentado frente al Congreso de la Ciudad de México para mejorar las condiciones laborales de las personas trans* fue la propuesta elaborada por la Coalición Mexicana LGTBTTTI+ el 30 de marzo de 2022. Ésta contempla que al menos el 3% de las plazas en el servicio público estén disponibles para las personas trans y no binarias, sin embargo, esta iniciativa no ha sido resuelta (El Financiero, 2022).

La Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2021) informó que habitan 908 600 personas que se consideran trans*, de las cuales el 34.8% se identifica como transgénero o transexual y el 65.2% se identifica como no binario, género fluido, agénero, entre otros.

La Encuesta Nacional sobre Discriminación (INEGI, 2022) nos dice que el 46.4% de las personas encuestadas perciben poco respeto a la población trans* en México, mientras que el 15.2% no lo percibe, siendo las mujeres el sector que vislumbra un menor respeto. El 33.4% de las personas de 18 años y más que contestaron esta encuesta no rentaría un cuarto o vivienda a personas trans (transgénero, transexual o travesti). Sobre la apertura a la diversidad en el ámbito laboral, el 58.3% de las personas encuestadas respondieron con “mucho” ante la posibilidad de contratar a personas trans, siendo las mujeres las que cuentan con una mayor apertura.

El 48.8% de las personas con una diversidad sexual y de género declaró haber sido discriminado en los últimos 12 meses, siendo ésta la población con mayor casos registrados en el país. El 41.8% del total de los participantes de esta población se sintió discriminado en los últimos 12 meses por la forma de vestir o arreglo personal, incluyendo tatuajes, ropa, forma de peinarse y perforaciones (INEGI, 2023).

Garantizar la rectificación de la identidad de género es fundamental para posibilitar la inserción de las personas trans* ya que es la normativa para acreditar la nacionalidad e identidad en los procesos de contratación. En muchos de los casos no se cuenta con una congruencia en su expresión de género con el sistema cisheteronormativo, por lo que su nacionalidad e identidad está comprometida debido a creencias que se tienen sobre el sistema sexo/género.

Para las personas trans*, la contratación se convierte en un proceso complejo y desigual debido a estas incongruencias sociales que se presentan en su

imagen e identidad, ya que en muchos de los casos no se cuenta con los recursos económicos para llevar a cabo el proceso de rectificación de la identidad de género y todos los tramites que de ahí devienen (Valencia, 2020; Valencia y Maza, 2021).

Actualmente en México, 20 de 32 entidades han modificado sus códigos civiles para garantizar la rectificación en los datos del acta de nacimiento por identidad de género de personas mayores de 18 años (Figura 1) y solamente en la Ciudad de México, Oaxaca y Jalisco lo garantizan para adolescentes trans*. En los estados que no lo garantizan es necesario llevar a cabo un proceso de amparo por parte de la persona interesada y entablar un juicio. Las entidades que no han legislado al respecto son: Nuevo León, Tamaulipas, Veracruz, Tabasco, Campeche, Yucatán, Chiapas, Guerrero, Durango, Aguascalientes, Guanajuato y Querétaro (Fuera del Clóset A.C., 2023).

Figura 1: Entidades que garantizan la rectificación del acta de nacimiento por identidad de género



Fuente: Fuera del Clóset A.C.

Estadísticamente, en el ámbito laboral, el 5.1% de personas de 15 años o más a nivel nacional (97.2 millones) se identifican como parte de la comunidad LGBTIQ+⁴, siendo un total de 5 millones de personas. Del total de esta población, el 64.3% declaró ser una población económicamente activa y destacan su participación en sectores de actividad de apoyo y agropecuario (24.6%), profesionales y técnicos (18.4%) y comerciantes (16.9%). De ellos, el 28.1% recibió un trato desigual respecto a los beneficios, prestaciones laborales o ascensos; así como comentarios ofensivos o burlas, entre otros actos de discriminación (INEGI, 2021).

El 47.2% de personas de la diversidad sexual y de género de 18 años y más que participaron en la ENADIS (2022) declaró contar con un contrato por escrito y el 48.4% tener derecho a servicios públicos de salud (INEGI, 2023).

Otras estadísticas que se pueden rescatar para generar una imagen sobre la situación laboral de las personas trans* en México es la que brinda la Encuesta sobre Discriminación por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género (ENDOSIG, 2018), la cual mostró en sus resultados que se le negó algún derecho a una de cada cuatro personas encuestadas; dicha cifra se incrementó en mujeres trans* el 50.3% y el 40.9% en hombres trans*. Mientras que los derechos más vulnerados son la oportunidad para trabajar y la entrada a un negocio, con el 53.8% en personas con orientación sexual no normativa y el 50.4% en personas con identidades de género no normativas (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación [CONAPRED] y Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH], 2019).

Esta misma encuesta muestra que el 59% de las mujeres trans, el 55.4% de hombres trans y el 56% de las personas con una identidad de género no normativa dicen haber escuchado o visto comentarios, conductas o actitudes negativas hacia una compañera(o) en el empleo por su orientación sexual o identidad de género y resulta ser la principal razón por la que experimentan discriminación.

4 Siglas que se utilizan para representar la comunidad conformada por personas lesbianas, gay, bisexual, trans, intersexual y queer. No todas las personas que contestaron haber tenido gusto o atracción (14.5% mujeres y 10.1% hombres) o haber entablado relaciones sexuales homosexuales (6.3% mujeres y 5.7% hombres) se consideran o se sienten representados por las siglas LGBTIQ+, por lo que el cálculo exacto de las personas con una orientación sexual no heterosexual o una diversidad de género es inexacto y no representa una totalidad poblacional, sino que habla de la falta de empoderamiento y empatía con los movimientos políticos y sociales relacionados.

Conclusiones

Las estadísticas que existen a nivel nacional no brindan los datos necesarios para generar una imagen amplia y detallada sobre la situación laboral de las personas trans* en México. Sin embargo, es posible observar la percepción que se tiene sobre las personas trans*, así como los elevados porcentajes de discriminación que expresan las personas de la diversidad sexual y de género en sus centros laborales.

Es importante resaltar que las condiciones que se logran rescatar dejan ver que más del 50% de las personas trans* se encuentran laborando en el ámbito informal y por tanto no cuentan con prestaciones que aseguren y permitan tener certezas y calidad de vida con relación a su alimentación, vivienda, salud, desarrollo personal y social.

La importancia de contar con atención de salud como parte de sus seguridades sociales es una pieza clave en muchos de los casos para llevar a cabo intervenciones quirúrgicas y hormonales -aunque es necesario reconocer que no todas las personas con identidad de género diversa lo quieran hacer- ya que los costos de las intervenciones médicas suelen ser elevados, lo que impide un pleno desarrollo de su identidad y personalidad.

Generar políticas y cambios normativos en las leyes que rigen al país en materia civil y laboral brinda a las personas trans* el respaldo social para desarrollarse libremente y ejercer su derecho a la identidad, a la no discriminación y a contar con un trabajo. En materia laboral es imperante llevar a cabo reformas que permitan garantizar una vida laboral libre de discriminación, violencia y exclusión, comenzando por el acceso al trabajo y la inclusión en las dinámicas sociales laborales.

Referencias

- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2020). *Informe sobre Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales*. (Número de informe OEA/Ser.L/V/II). <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PersonasTransDESCA-es.pdf>
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2019). *ENDOSIG. Encuesta sobre Discrimina-*

- ción por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género*, ENDOSIG, 2018. *Resumen ejecutivo*. [Archivo PDF]. <https://www.gob.mx/indesol/documentos/resumen-ejecutivo-de-la-encuesta-sobre-discriminacion-por-motivos-de-orientacion-sexual-e-identidad-de-genero-2018>
- El Economista. (2009, 18 de febrero). Entregan primer acta de reasignación de sexo en el DF. *El Economista*. <https://www.economista.com.mx/politica/Entregan-primer-acta-de-reasignacion-de-sexo-en-el-DF--20090218-0051.html>
- El Financiero. (2022, 1 de abril). Cupo laboral trans en México: ¿De qué va esta iniciativa ciudadana? *El Financiero*. <https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/2022/04/01/cupo-laboral-trans-en-mexico-de-que-va-esta-iniciativa-ciudadana/>
- Elias, N. (2009). *El proceso de la civilización. Investigaciones sociogenéticas y psicogenéticas*. Fondo de Cultura Económica.
- Fuera del Clóset A.C. [@FueraCloset_AC]. (2023). ¿Cómo ha avanzado la ley de reconocimiento a la identidad de género en México? [Mapa de Ley de Identidad de Género en México]. X. https://x.com/FueraCloset_AC/status/1694763798232789120
- Instituto Nacional Electoral. (2019). *Protocolo para garantizar el derecho a la no discriminación por identidad y expresión de género de las personas que laboran en el Instituto Nacional Electoral*. [Archivo PDF]. <https://centralelectoral.ine.mx/2019/07/02/protocolo-garantizar-derecho-la-no-discriminacion-identidad-expresion-genero-las-personas-laboran-ine/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021). *Presentación de resultados Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género*, ENDISEG, 2021. [Archivo PDF]. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endiseg/2021/doc/endiseg_2021_resultados.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2023). *Encuesta Nacional sobre Discriminación*, ENADIS, 2022. [Archivo PDF]. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2022/doc/enadis2022_resultados.pdf
- Ley Federal del Trabajo, [L.F.T.], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 20 de septiembre de 2024, (México).
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2017). *Hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales. Normas de Conducta*

- para las Empresas*. [Archivo PDF]. <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2018/04/Principios-mundiales-para-las-empresas.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2015a). *Orgullo (Pride) en el trabajo. Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina*. [Archivo PDF]. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_368648.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2015b). *La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género. Resultados del proyecto PRIDE de la OIT*. [Archivo PDF]. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Orgullo (Pride) en el trabajo. Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica*. https://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_495184/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *La igualdad de género*. <https://www.ilo.org/public/spanish/gender.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Identidad de género y orientación sexual: Promoción de los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo (Pride)-Proyecto*. www.ilo.org/declaration/follow-up/tcprojects/WCMS_402559/lang-es/index.htm
- Platero, R. (2014). *Trans*sexualidades. Acompañamiento, factores de salud y recursos educativos*. Bellaterra.
- Resolución 17/19. (2011). *Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género*. Consejo de Derechos Humanos. <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g11/148/79/pdf/g1114879.pdf?OpenElement>
- Valencia, G. (2020). *Consecuencias laborales a partir del tránsito de lesbiana masculina a hombre transexual en el mercado laboral de Aguascalientes, México*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Aguascalientes].
- Valencia, G. (2023). Estado de la cuestión sobre la discriminación laboral hacia la diversidad sexual y de género. *Tramas y Redes*, (4), 271–287. <https://doi.org/10.54871/cl4c400n>
- Valencia, G., y Maza, O. (2021). Consecuencias económicas, sociales y de salud del tránsito de lesbiana masculina a hombre transexual. *Caleidoscopio*, 25(45). <https://doi.org/10.33064/45crscsh2582>



Capítulo 6

La desigualdad laboral por razones de género y los mecanismos para enfrentar brechas salariales

Nancy Esmeralda Hernández Cervantes¹

Introducción

El presente artículo expone una visión de la brecha laboral de género en México, particularmente en las instituciones de educación superior, espacios que presentan mayor ocupación por los hombres, sobre todo en posiciones de dirección, coordinación y jefaturas. Actualmente, la participación de las mujeres en la docencia oscila alrededor del 30% sobre el 70% que desempeñan los hombres. La baja inclusión de las mujeres se debe a factores como la edad, el estilo de vida, las costumbres sociales, el estado civil, entre otros; dichas circunstancias dan lugar a que las mujeres elijan la mayoría de las veces la vida en pareja, el trabajo de casa y el cuidado y crianza de su familia. Atendiendo

1 Licenciada en Derecho, maestra en Administración con énfasis en Impuestos y maestra en Sistema Anticorrupción. Docente en la Universidad Cuauhtémoc y en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Correo electrónico: nancy.hernandez@uaslp.mx

a los contextos de desigualdad laboral, se debe impulsar la diversidad, la inclusión, el crecimiento y la permanencia de las mujeres en la economía tomando como indicadores la evaluación de desempeño, la formación, la experiencia y aptitudes de liderazgo para trabajo en equipo en condiciones equitativas y justas.

Durante la IV Conferencia Mundial de la Mujer que tuvo lugar en Beijing el año de 1995, se planteó la problemática de la desigualdad entre géneros por hábitos sociales, estereotipos culturales y patrones estructurales generando que en la mayor parte del mundo el índice de ocupación de las mujeres en cargos de decisiones económicas y políticas sea prácticamente nula, motivando una relación asimétrica de la mujer frente al género masculino y advirtiendo una problemática por los efectos diferenciados de oportunidades entre géneros (ONU Mujeres, 1995).

Durante décadas, las mujeres han atravesado la desigualdad, la discriminación, los contextos de violencia, los abusos en el hogar y en el trabajo, así como la exclusión por parte de la sociedad por tratarse de mujeres. Han sido múltiples los espacios donde se les niegan las oportunidades para aprender un arte, oficio, profesión o actividad que les dote de habilidades para su sano desarrollo y crecimiento, acotando su acceso a obtener un empleo con salario competitivo, la escucha de sus inquietudes y la atención de sus necesidades.

En 1995 los hombres ganaban el 36% más que las mujeres, mientras que, en 2022, se registra un 20.7%, es decir, el porcentaje adicional se redujo 15.2 puntos porcentuales de 1995 al 2022 (Espinosa, 2023). Sin embargo, la brecha de género en México impide alcanzar de manera efectiva la paridad entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral.

Desarrollo

Los estudios sobre las coyunturas de desigualdad advierten que este problema social se va agudizando en diversos escenarios, ya que no se trata sólo de la riqueza, el patrimonio o el sueldo menor que perciben las mujeres frente a los hombres, sino que ello afecta la expectativa de vida, la accesibilidad a los servicios de salud, la educación de calidad, la disponibilidad de los servicios públicos, así que se pone especial atención en la existencia de las desigualdades entre los géneros y los grupos sociales.

A partir de los hallazgos existentes en la lucha contra la desigualdad de género, se encuentran términos importantes como la desigualdad estructural, comprendida como un constructo social liderado por el sistema heteropatriarcal de sexo/género binario, que define las relaciones sociales a partir de los roles asignados a hombres y mujeres. En la misma coyuntura, se percibe la desigualdad transversal, la cual afecta a las mujeres que viven discriminaciones, vulneración de derechos y subordinación frente a la masculinidad.

La Organización de Estados Americanos (OEA, 2017), al exponerse el tercer informe sobre la Implementación de la Convención de Belém do Pará, afirma que la violencia contra la mujer constituye una transgresión de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente el goce y ejercicio de éstos. Por lo tanto, se reconoce en el Artículo 3, inciso j, el derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones, considerando relevantes los que tomen decisiones de política económica, presupuestaria, fiscal y financiera.

Esencialmente, no pasa desapercibida que la desigualdad aumenta y persiste en sectores donde permea la corrupción, el abuso del poder público y el tráfico de influencias que obstaculiza el progreso de grupos en desventaja, prevaleciendo las distorsiones políticas y socavando el proceso democrático. Un estudio de OXFAM (como se citó en Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2019) presenta indicadores de extrema pobreza en un grupo numeroso de personas, advirtiendo que más de la cuarta parte de todos los adultos que trabajan son pobres, ganando menos de 3.10 dólares por día.

La costumbre de incorporar a los hombres a la fuerza de trabajo fuera del hogar replicó la segregación de las mujeres al ámbito doméstico provocando una forma de exclusión social, pues su confinamiento doméstico, ha perpetuado una menor presencia en los espacios públicos y una disminución del poder en dichas esferas. Actualmente, se ha motivado la iniciativa de promover la participación de las mujeres en puestos de decisión, su postulación en cargos públicos y espacios que le permitan su desarrollo, representación de su género y ser voz activa en la escucha de necesidades, atención de prioridades y aplicación de políticas públicas que favorezcan sus condiciones de vida.

La investigadora Lagarde (1996) publicó un estudio de género señalando que existen masas de mujeres que viven en condiciones de pobreza extrema, principalmente en los países subdesarrollados, siendo las más vulnerables aquellas

que habitan en comunidades altamente marginadas y las que pertenecen a grupos de diversidad étnica y contextos desiguales. Las disparidades basadas en el género y el reparto del poder económico constituyen un importante factor que perpetúa la pobreza de la mujer, tomando relevancia la integración de la perspectiva de género en los presupuestos nacional y local.

Para el Estado mexicano, la igualdad entre mujeres y hombres resulta un eje prioritario para disminuir los indicadores de la violencia patrimonial, lo cual se complementa con la disposición de observancia obligatoria contenida en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), cuyo Artículo 11 establece que los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos (ONU, 1979). El establecimiento de un marco legal y una política institucional en las dependencias de gobierno en México, que en el año 2012 se promovió a través del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, se describen como las estrategias para impulsar el desarrollo económico de las mujeres para mayores oportunidades laborales, alcance de su independencia y bienestar social (Instituto Nacional de las Mujeres [INMUJERES], 2020).

En una investigación sobre brechas de género, la periodista Martínez (2021) refiere que la desigualdad de género comenzó desde la asignación directa del trabajo doméstico a las mujeres, quienes históricamente se encargaron de la crianza y cuidados del hogar, sin replicar en contra, sometidas a la voluntad patriarcal.

En México, se observan cambios plausibles en el fortalecimiento de los mecanismos de acceso a las mujeres a condiciones de igualdad laboral, social y política; por disposición constitucional de equidad de género prevista en el primer párrafo del Artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se dispone a garantizar formal y materialmente el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, eliminación de cualquier forma de discriminación como en las brechas salariales y evitar tratos diferenciados que produzcan una problemática concreta entre géneros (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Art. 4., 1917).

De acuerdo con la organización internacional OXFAM (2023), la desigualdad de género es un factor clave de la pobreza y menoscaba gravemente los derechos de las mujeres. Las cifras que presenta la investigación revelan que

las mujeres ocupan el 24% de los escaños parlamentarios a nivel mundial. En el ámbito municipal la situación se agrava, ya que tan sólo ocupan el 5% de las alcaldías. La desigualdad laboral advierte que el salario de las mujeres es un 24% inferior al de los hombres.

Aproximadamente, dos terceras partes de los 781 millones de la población mayor son analfabetas y éstas se centran en las mujeres; además, el sistema jurídico de 153 países discrimina económicamente a las mujeres y los maridos impiden legalmente que sus esposas trabajen. En todo el mundo, una de cada tres mujeres sufre o sufrirá violencias machistas en algún momento de su vida. Esta investigación muestra la cruda realidad de lo que atraviesan y la urgencia de acciones para erradicar esta discriminación, desigualdad y violencia, establecer la disponibilidad de espacios que propicien la accesibilidad de las mujeres a espacios de decisión, a través de un procedimiento establecido en que concurran la idoneidad para su participación, garantizando el derecho humano a la igualdad, la no diferenciación de trato y la equidad de oportunidades en condiciones asequibles y adecuados a su contexto.

El Foro Económico Mundial precisó que, de acuerdo con el Índice Global de Brecha de Género, México cerró su brecha en un 76.5%, dato que representó un retroceso para el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) pues el país descendió dos posiciones a nivel global en comparación con 2022, al quedar en el lugar 33 de 146 países que fueron evaluados en el estudio (Zambrano, 2023). Por otra parte, Marta Lamas aborda el tema de la paridad, que involucra a todos los niveles del sector educativo, evidenciando la necesidad de generar cambios a través de una política educativa orientada a una formación de las personas con perspectiva incluyente, igualitaria y una cultura de respeto, y posibilitar el acceso al género femenino en el campo de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (Género, Ética y Salud Sexual A.C. [GESS], 2012).

Así, la igualdad de género en educación se ha enfatizado en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en términos de la necesidad de asegurar la educación para varones y mujeres. Concretamente, el objetivo 5 de la Agenda 2030 exhorta a los Estados a lograr la eliminación de las disparidades de género en la educación y garantizar el acceso en condiciones de igualdad de las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad, a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional (ONU Mujeres).

Frente a esta problemática de género, las instituciones de educación superior tienen un sesgo de género en detrimento de las mujeres que se expresa desde temprano y se profundiza a medida que se avanza en las trayectorias educativas. Según datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2022), la desigualdad de género alcanza su mayor expresión en la educación superior, pues a nivel mundial las mujeres representan el 35% de quienes se matriculan en las áreas relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas. Así, las disparidades basadas en el género y el reparto del poder económico constituyen un importante factor que perpetúa la pobreza de la mujer, tomando relevancia la integración de la perspectiva de género en las políticas microeconómicas, así como en el presupuesto local y nacional.

Conclusiones

De acuerdo con diversas investigaciones, la desigualdad laboral se va gestando a partir de la diferencia de oportunidades entre hombres y mujeres, los obstáculos para el acceso a ocupar posiciones de mando y devengar salario por trabajo en condiciones iguales, diferenciación de trato y la brecha de crecimiento y desarrollo que dignifique a la mujer en todas sus formas de expresión formal y material. Es necesario conjuntar esfuerzos para la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades entre las mujeres y los hombres, para que no dependan del sexo con el que nacieron.

La igualdad de género supone que se preste atención a cada uno de los intereses, las necesidades y las prioridades de las mujeres a partir del diseño, la implementación, monitoreo y evaluación de las políticas, para contrarrestar paulatinamente la brecha de género en las instituciones de educación superior, impulsando la sensibilización a la violencia contra la mujer, la desigualdad existente y la discriminación generada.

En el sector gubernamental se está promoviendo realizar campañas al interior de comunidades rurales, para conocer qué es género, desigualdad, brecha salarial, violencia y discriminación que enfrentan las mujeres. Lo anterior con el objetivo de equilibrar la disparidad horizontal y vertical que se enfrentan en los planteles escolares y resarcir el umbral salarial prevaleciente, a partir de la concientización social sobre la segregación laboral contra las

mujeres y las problemáticas que trae consigo, tales como la exclusión social e institucional, así como injusticia e inequidad económica y patrimonial.

Referencias

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2022). *Panorama social de América Latina y el Caribe. La transformación de la educación como base para el desarrollo sostenible*. [Archivo PDF]. https://oig.cepal.org/sites/default/files/c2300031_web.pdf
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, [C.P.E.U.M.], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 17 de enero de 2025, (México).
- Espinoza, A. (5 de diciembre de 2023). *Forzoso, disminuir la brecha de género en el ámbito laboral*. Cámara. Periodismo legislativo. <https://comunicacionsocial.diputados.gob.mx/revista/index.php/a-profundidad/forzoso-disminuir-la-brecha-de-genero-en-el-ambito-laboral>
- Género, Ética y Salud Sexual A.C. (24 de mayo de 2012). *Marta Lamas: la cuota de género y su efecto nivelador* [Archivo de video]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=YAd5y2RBQiE>
- Instituto Nacional de la Mujeres. (2020). *PROIGUALDAD 2020-2024. Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* [Archivo PDF]. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/Proigualdad%202020-2024%20Web.pdf
- Lagarde, M. (1996). *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Horas y HORAS.
- Martínez, I. (30 de noviembre de 2021). *Los orígenes de las brechas de género: el concepto de género, desigualdad en México y propuesta final*. México cómo vamos. <https://mexicocomovamos.mx/animal-politico/2021/11/los-origenes-de-las-brechas-de-genero-el-concepto-de-genero-desigualdad-en-mexico-y-propuesta-final/>
- Organización de Estados Americanos. (2017). *Tercer Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención d Belém Do Para*. [Archivo de PDF]. <http://www.oas.org/en/mesecvi/docs/tercerinformehemisferico-es.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la Eliminación de Todas la Formas de Discriminación contra la Mujer*. [Archivo de PDF]. https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw_SP.pdf

- Organización de las Naciones Unidas. (17 de julio de 2019). *¿Qué es la desigualdad?* <https://news.un.org/es/story/2019/07/1459341>
- ONU Mujeres. (1995). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Declaración Política y Documentos Resultados de Beijing +5*. [Archivo de PDF]. https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA_S_Final_WEB.pdf
- ONU Mujeres. (s. f.) *ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas*. <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>
- OXFAM Internacional. (2023). *Justicia de género y derechos de las mujeres*. <https://www.oxfam.org/es/que-hacemos/temas/justicia-de-genero-y-derechos-de-las-mujeres>
- Zambrano, D. (7 de agosto de 2023). Brecha de género, el panorama en el país. *El Heraldo de México*. <https://heraldodemexico.com.mx/edicion-imprensa/2023/8/7/brecha-de-genero-el-panorama-en-el-pais-528192.html>

PARTE II

Brechas institucionales: Género y percepción institucional

*Las instituciones son fortalezas erigidas sobre cuerpos invisibles;
es allí donde nuestras luchas construyen puentes sobre abismos.*

María Lugones



Capítulo 7

Un vistazo al fútbol femenino mexicano: el contexto actual

Jessica Mariana Carrillo Macías¹

Introducción

Desde mediados del siglo xx hasta las dos primeras décadas del XXI, se ha podido identificar una serie de expresiones de discriminación, misoginia y obstáculos dentro del lento desarrollo del fútbol femenino en México, bloqueando su evolución, tanto amateur como profesional. Muchos de estos impedimentos han sido creados y reproducidos desde muchos ámbitos y no sólo por los integrantes varones del deporte, tales como jugadores, directivos, medios de comunicación y políticos, sino también por las mismas instituciones dirigentes del deporte, como la Federación Internacional de Fútbol Asociación (FIFA) y la Federación Mexicana de Fútbol (FMF).

¹ Licenciada en Sociología, profesora y directiva de educación básica en el estado de Aguascalientes. Correo electrónico: carrillomaciasjessica@gmail.com

Reflexionar desde una perspectiva de género y análisis sociológico permite examinar a las futbolistas como una organización social que, frente a los medios de comunicación personal, exponen tanto sus realidades dentro de su club deportivo, como sus prácticas, acciones y emociones en torno a la dinámica deportiva, la cual aún se encuentra ordenada bajo la lógica de poder masculino y rige la práctica futbolística, su vida colectiva y su deber personal.

La marginación por género dentro del mundo deportivo está cobrando mayor atención dentro del medio periodístico. Analizar cómo la mujer es relegada de los cargos tanto directivos como de los espacios de la toma de decisiones en aspectos públicos de la vida es igual de importante que analizar cómo es excluida del cuerpo de entrenadores, asesores y jugadoras, aumentando las notas, artículos y debates en los medios digitales deportivos, específicamente en el espacio del fútbol (Martínez, 2021); además de la marcada exclusión y discriminación que obedece a un orden simbólico, ya que el fútbol es representado como un espacio para “los más grandes, altos y fuertes” (Martínez, 2021, p. 4), por lo que siempre se piensa en masculino.

Los medios de comunicación, encargados de generar interacciones digitales tanto en la televisión como en las redes sociales y otros informantes independientes a éstos, al hablar de fútbol femenino, registran expresiones de discriminación, provenientes de aficionados o comentaristas; esto indica una resistencia a la inclusión de las mujeres en el deporte más popular a nivel mundial, particularmente en el contexto mexicano. Lo anterior niega el reconocimiento de su progreso y aporte al desarrollo deportivo y resiste símbolos de discriminación, misoginia y segregación hacia el género femenino, obstaculizando así la equidad social en la profesionalización del deporte.

En el año 2000, la FIFA amplió la promoción del fútbol femenino, apoyándolo en ligas nacional y en la proyección hacia mundiales, buscando fomentar la aceptación del espectáculo en todos los ámbitos y la adaptación de nuevas perspectivas de inclusión de género y de lucha contra cualquier tipo de discriminación. Aunque este avance implicó la incursión de una perspectiva nueva para el momento que se vivía en aquellos años, la resistencia a la inclusión de las mujeres en la actualidad sigue expandiéndose dentro de las nuevas tecnologías de información, en específico en redes sociales como Facebook, Twitter (ahora X), Instagram y TikTok. Estas interacciones y percepciones sociales se encuentran sumamente mediadas por vínculos sociales, que forman parte de

nuestra manera de ver, pero sobre todo de vivir el deporte, lo que se entiende como sociología figurativa, la cual será explicada en el siguiente apartado.

Desarrollo

El fútbol desde la sociología figurativa

Para la sociología, el deporte es el ejercicio físico que “esconde una forma ágil y efectiva de explicación de la sociedad” (Marugán, 2019), permitiéndonos entender los roles sociales que cumplimos y visualizar los cambios y las modificaciones que sufren las sociedades en distintos tiempos y espacios dedicados al ocio y al trabajo. La función de la sociología dentro de deporte es describir y explicar teóricamente el hecho deportivo, como parte constitutiva del sistema social y su relación con lo económico, político, ideológico y lo cultural (Marugán, 2019).

El acercamiento desde la sociología figurativa permite comprender que las dinámicas sociales están mediadas por las interacciones que se entablan entre los actores, y pueden ser catalogadas como interdependientes ya que suceden entre grupos e individuos, pero, a su vez, determinan el desenvolvimiento de acciones que tienden a configurar la realidad social donde los discursos inclusivos de los medios oficiales (medios de comunicación) promueven una actitud que tiende a la diversidad de género en los espacios deportivos (De la Garza y Cervantes, 2022).

Partiendo de estas premisas, analizaremos la realidad social desde la sociología figurativa, enlazándola con el surgimiento del fútbol como deporte profesional e interpretando las interacciones sociales que suceden. Es importante focalizarnos en las configuraciones del fútbol femenino y su percepción sociocultural, en el enfoque sobre las figuraciones que construyen los espectadores deportivos y en cómo éstas forman una serie de características en su interacción digital, prefigurando subjetividades negativas que derivan del accionar de las mujeres dentro del fútbol y reconociendo la discriminación persistente en el ámbito deportivo.

De acuerdo con el propósito del presente artículo, se toman en cuenta cuatro conceptos teóricos: figuración, interdependencia social, configuración

social y polaridad, apoyándonos principalmente en las aportaciones de Vera Weiler (1998).

La figuración se utiliza sobre el individuo y el grupo, explicando peculiaridades de la condición humana al señalar a los humanos como incompletos y con necesidades, debido a su interdependencia, llevando las convivencias sociales a espacios de tensión. En consecuencia, cambios que no pueden entenderse sin ahondar en las formas específicas de interdependencia bidireccional, afirmando que la sociedad está constituida por individuos organizados en redes, las denominadas figuras sociales, las cuales son elementos activos de transformación dentro de la realidad social.

Por consiguiente, la interdependencia social se explica en relación con la apertura de los individuos entre sí a una secuencia de interrelaciones mutuas vinculadas como grupo, brindando significantes específicos a sus acciones, que podrían carecer de sentido o utilidad fuera de su ciclo de convivencia. Es importante observar la organización de la grupalidad y sus cambios, tanto en el interior como en el exterior, para entenderla en su totalidad y la forma de ejecutar sus acciones transformadoras.

Por otro lado, la configuración social se enfoca en el intento de trascender al debate sobre el individuo como formador de la sociedad o la sociedad como formadora del individuo, donde existe una relación directa entre el funcionamiento de ambos, abriendo un diálogo permanente entre los agentes grupales e individuales para explicar con mayor aproximación el funcionamiento de los humanos entre sí. Este impacto puede ser de corte comunitario, dado que los movimientos sociales promueven relaciones verticales y, por consecuencia, las configuraciones y sus interdependencias podrían ser con un propósito que perpetúe las dominaciones jerárquicas.

Finalmente, la polaridad consiste en el punto de inflexión del balance de decisiones en la tensión individuo-grupo, centrada en la inclinación sobre las acciones consecuentes y las interdependencias generadas dentro de la misma y hacia fuera; por lo tanto, se crean cadenas interdependientes externas. ¿Qué deseo prevalece ante un conflicto de toma de decisiones? ¿Se antepone el bienestar grupal ante el individuo o viceversa? En este caso, la polaridad es la diferencia que se abre entre el deporte ejecutado para sí mismas y lo esperado por un otro.

Se reconocen tres actores principales en la figuración de las interacciones digitales: los medios de comunicación oficial, los independientes y los

usuarios que consumen e interactúan en los espacios que corresponden a las notas sobre fútbol femenino. La forma en que se exponen notas periodísticas (o de espectáculos en ocasiones) evidencia que los medios de comunicación presentan una tendencia a la no visibilización y difusión deficiente, lo cual no refleja espacios igualitarios en el deporte, sino que se encamina a formar parte de una red que contribuye a la inequidad deportiva y laboral, ya que no se tienen los mismos criterios para la elaboración de contenidos en comparación con el ámbito varonil. Estas prácticas se encuentran lejos de representar un cambio de impacto directo en las configuraciones sociales del fútbol, sino que, de manera contraria, perpetúan la derogación deportiva femenil por el trato que se le da en el periodismo. Las figuras institucionales, las cuales se encuentran altamente vinculadas a la forma externa de interacciones dentro de los medios, podrían mejorar acciones específicas, como incentivar la cobertura con fechas estratégicas para las competencias femeniles.

Distintos autores coinciden en que el deporte (y muchos otros campos asociados como el juego, el ocio o el tiempo libre) es considerado un asunto trivial, debido a que la seriedad sociológica se ha dirigido a temas más relacionados con la estructura social y la economía. El deporte no sólo incide en investigaciones en torno al desarrollo de la práctica deportiva, sino también en su papel dentro de la economía, las relaciones de poder que ahí se viven y la función dentro de los medios de comunicación (Barbero, 1991).

Las interacciones por parte de los usuarios de redes sociales, como Facebook, Instagram, Tik Tok y X se encuentran dirigidas no sólo a la denigración, sino a la reafirmación de los puntos de vista que devalúan la inclusión de las mujeres en el ámbito del fútbol profesional, afirmando que existe un dominio de las interacciones negativas hacia el femenino, como la desaprobación de la participación de las mujeres, excluyéndolas y haciendo críticas violentas de su estilo deportivo por parte de los aficionados mexicanos. Este tipo de contenido no viene solamente de los usuarios de las plataformas, sino también de los medios oficiales de comunicación. En el caso de los medios independientes, tienden hacia interacciones que abren espacio a la confrontación de ideas, entre ellas las que son dirigidas a la crítica constructiva deportiva y a la inequidad salarial señalada como injusta, en contraste de los medios oficiales quienes normalizan las brechas salariales.

Por otro lado, podemos encontrarnos con interacciones dirigidas a la codificación de la mujer deportista como figura u objeto de placer para el público

varón en notas con índole de inequidad social, las cuales terminan siendo interacciones sobre los cuerpos de las futbolistas. Con base en todo lo anterior, debemos ver al fútbol femenino como una forma de lucha social, la cual surge de la histórica relación entre opresores y oprimidos dentro de un sistema mediado por las verticalidades que confronta los roles de género. El antagonismo ha generado procesos donde las instituciones ceden a la inclusión, como en el caso de la FIFA en la década de 1970, como consecuencia de movilizaciones sociales globales. Sin embargo, estos procesos no han logrado consolidarse a nivel colectivo, siendo disruptivos para la mayoría de la población involucrada, integrada generalmente por hombres, quienes, en sus interacciones, demuestran desconocimiento de las circunstancias figurativas, antropológicas y sociológicas que atraviesan al deporte y el impacto que tiene en el resto de las mecánicas sociales.

El fútbol femenino mundial ¿y México?

El fútbol es uno de los deportes que mayor atención recibe a nivel mundial; millones de aficionados celebran las competencias en cada región y país, sin embargo, la fascinación y popularidad en torno a este deporte aún se encuentran centradas principalmente en el fútbol masculino, mientras que el femenino se encuentra en vías de mayor apertura y acogida (Aliendre Morel, 2019).

El primer equipo femenino de la historia fue fundado en Inglaterra en el año de 1894, utilizando el pseudónimo de Nettie Honeyball para evitar represalias. En 1895, ante 10 000 espectadores, disputaron su primer encuentro en Londres (Gómez, 2019), lo que generó publicaciones en los medios de comunicación de la época, como el *Bristol Mercury* y *Daily Post*, quienes manifestaban su intolerancia hacia la idea de que el fútbol pudiera ser practicado por las mujeres. A pesar de las reacciones de los medios, este primer encuentro marcó un hito en la historia, rompiendo un paradigma lleno de prohibiciones, obstáculos y prejuicios

El fin de la Primera Guerra Mundial, en 1918, buscó expulsar a las mujeres de los espacios competitivos varoniles, negando la competencia entre equipos femeniles e invisibilizando a la mujer dentro de los ámbitos profesionales deportivos. Además, se inició una campaña de difamación médica, la cual afirmaba que la práctica deportiva perjudicaba a la mujer, ocasionándole la pérdida del útero y su capacidad reproductiva (De la Garza y Cervantes, 2022).

Más adelante se crearon diversas ligas y competencias de mujeres. Italia creó su Serie A en 1968, Gran Bretaña creó la Copa Femenil en 1969 y, en 1982, Estados Unidos impulsó el fútbol femenino universitario, entre otras ligas emergentes en el resto del mundo, sin dejar de lado la instauración de una competencia internacional para clubes femeniles europeos. Esta última competencia abrió paso para la realización del Campeonato Europeo para Equipos Representativos de Mujeres, también conocida como la EURO Femenina, impulsada por la Unión Europea de Asociaciones de Fútbol (UEFA por sus siglas en inglés). Gracias a todos estos avances se comenzaron a organizar copas mundiales femeniles independientes a la FIFA, logrando destacar a nivel internacional.

En Latinoamérica, el desarrollo del fútbol no se dio de forma tan visible como en Europa, aunque en algunos países de la región se logró cierto reconocimiento. En México, la Asociación de Fútbol se creó en 1929, sin embargo, no consideró a las mujeres como protagonistas del deporte. En la década de los 90, los medios de comunicación, las escuelas, universidades y la misma Federación Mexicana de Fútbol comenzó a mostrar interés por el fútbol femenino.

La participación de México en estos eventos fue destacada, logrando colocarse en los primeros lugares en dos ocasiones consecutivas, la primera en 1970 con el tercer lugar y la segunda en 1971, obteniendo el subcampeonato como locales. A pesar de estos resultados prometedores, el proceso de expansión del fútbol femenino mexicano fue más lento. No obstante, la consolidación de las ligas femeniles amateur, las grandes perspectivas de ampliación dentro del mercado de consumo y, por consiguiente, las ganancias de los equipos obligaron a la FMF a que concretara la Liga MX Femenil en 2017; incluyendo un equipo femenino por cada integrante de la liga varonil y con la condición de que no existieran equipos sin el fondeo de una franquicia de hombres que las respaldara. El proyecto de profesionalización de la liga femenil enfrentó la misma problemática que el resto de los países en América Latina: un salario por debajo del que perciben los jugadores profesionales del sexo masculino. En la primera temporada de esta liga se restringió la edad y la nacionalidad de las jugadoras. Un año después, se abrió el espacio a futbolistas mexicano-estadounidenses, con un máximo de seis jugadoras por plantel, a diferencia de la liga varonil, donde los criterios de inclusión de jugadores extranjeros son más flexibles.

La movilidad sigue siendo punto de comparación dentro de los clubes femeninos, ya que los grandes como el América cuentan con condiciones de

excelente calidad, pues todos sus traslados son en avión, por lo menos un día antes del encuentro, y se hospedan en hoteles de cinco estrellas. En el caso de los equipos con menor capacidad financiera, como el Necaxa, tienen problemas de traslado, usualmente por carretera, que incluso les puede impedir llegar a tiempo a los partidos, comprometiendo no solamente su encuentro deportivo, sino también la vida de las y los tripulantes. Éste es un tema complicado por resolver, ya que estamos hablando de jugadoras profesionales y deportistas, las cuales, ante estas situaciones incómodas, se ven mermadas en su desempeño, que, en espacios masculinos, no son problema del cual se tenga que dialogar.

La ampliación de las ligas y la inclusión del deporte femenino incentivó la apertura de nuevos canales de interacción grupal obteniendo un acercamiento a la población con dinámicas equitativas de convivencia, pero la disparidad va más allá de la visibilización o la capacidad de ejecutar el deporte profesionalmente. La brecha salarial entre el deporte varonil y femenino es una constante a nivel mundial; específicamente, el mayor obstáculo que tienen las futbolistas en México, y en varios países de Latinoamérica, tiene que ver con la retribución económica. No es novedad que muchas de ellas deben recurrir a trabajar en otros campos laborales porque el deporte no les es suficiente para cubrir sus gastos. Además, si se compara el sueldo que reciben escuadras varoniles con las femeniles, estas últimas están muy lejos de recibir el mismo salario, aunque trabajen para el mismo club deportivo.

El deporte no es una excepción en lo referente a la brecha salarial entre mujeres y hombres. El Foro Económico Mundial (2018) afirma que las mujeres ganan el 24% menos que sus colegas varones dentro de mismo contexto laboral, en este caso, el deportivo.

A casi siete años de la profesionalización del fútbol femenino y la constante lucha de las futbolistas por abrirse camino, la brecha salarial sigue siendo abismal y, aunque se ha visto reducida, no deja de ser tema de discusión y análisis. En el fútbol masculino mexicano, los salarios bajos rondan alrededor de 25 mil pesos por mes, el equivalente a la mitad de un salario estandarizado como alto en la mayoría de los clubes mexicanos (Ambrad, 2021).

Un estudio global sobre las condiciones de trabajo en el fútbol profesional femenino resalta las realidades que las jugadoras enfrentan en su vida diaria. Este informe arroja que el 69% de las jugadoras tienen entre 18 y 23 años y un salario de 600 dólares (FIFPro World Players' Union, 2017). Además,

reporta que las mujeres abandonan el fútbol a una edad más temprana que sus colegas varones.

Aunque el fútbol, como cualquier otro deporte, no es eterno en la cuestión de la duración de la vida activa de los futbolistas, menos lo es en el caso de una deportista. En el contexto mexicano, a pesar de que una futbolista puede combinar la disciplina deportiva con la académica, y recibir apoyo por parte de su club, no es tarea sencilla llevar una carrera profesional y una deportiva, pues siempre se deben tener en cuenta los horarios de entrenamientos y los escolares. Además, al ser profesionales en el ámbito deportivo, muchas de ellas se ven forzadas a desistir de sus estudios (Ambrad, 2021).

Se sigue dejando en evidencia la importancia que los salarios tienen para convertir al fútbol femenino en un trabajo de tiempo completo. Éste es un tema que merece un análisis de mayor profundidad, ya que merece una retribución digna y equitativa, como cualquier otra actividad profesional. Muchas futbolistas han manifestado la importancia de mejorar los salarios, para así favorecer la dedicación total y el mejor rendimiento deportivo (Ambrad, 2021). Por ello, sin duda alguna, las ligas deben replantearse el tema salarial para que el fútbol femenino sea visto como un deporte y un trabajo serio bien remunerado, en el que cada jugadora pueda desarrollarse de la mejor manera posible.

Fútbol y escándalos en México

Desafortunadamente, ningún deporte está exento de la discriminación por género, acoso ni demás actos machistas, problemas que minan el ejercicio profesional de las jugadoras. Esto no es exclusivo del ámbito laboral-deportivo visible en la brecha salarial, sino que las redes sociales y los directivos han contribuido a los actos represivos hacia el colectivo femenino; lo cual incrementa cuando las denuncias, de por sí ya complicadas, se vuelven mediáticas sin un objetivo periodístico claro, convirtiendo a las jugadoras en focos de comentarios y actos violentos y misóginos. La discriminación es muy evidente en aspectos nada favorables para la rama femenil (Ambrad, 2021).

El 69.9% de las jugadoras a nivel global dicen haber sufrido acoso por cuestión de género por parte de los seguidores (aficionados) el día de evento (encuentro deportivo) y el 52% en días posteriores al encuentro. El 7.4% sufrió acoso por parte de algún colega masculino del mismo plantel, el 11.9% por parte del personal administrativo del club y el 5.5% fueron víctimas de actos

de discriminación por género y acoso por parte de un entrenador de sexo masculino (FIFPro World Players' Union, 2017).

Es importante precisar y visibilizar casos concretos en los que el fútbol femenino se ha visto manchado por actos insostenibles de acoso, como en el caso de María José López, jugadora del club Puebla, quien denunció haber sufrido acoso por parte de uno de los árbitros previo al inicio del evento deportivo. Dicho acto sucedió cuando el cuarto árbitro, Pablo Villa, revisó la ropa interior de las jugadoras, solicitando que las jugadoras mostraran la parte superior de su ropa interior cuando las futbolistas no portaban licra. El club Puebla respaldó a sus jugadoras y pidió a la Liga MX Femenil que realizara una investigación a fondo. Al final, solamente se removió al árbitro a la llamada liga de Expansión.

México ha presenciado escándalos que dañan la actualidad deportiva de las futbolistas y que demuestran una vez más el grado de discriminación que hay en el deporte femenino. Por ejemplo, se ha afirmado que la liga femenil favorece el lesbianismo (Ambrad, 2021). Es importante puntualizar que el género no le quita el profesionalismo a ninguna jugadora, no existe una relación directa entre el rendimiento y el género, cada quien es libre de desarrollarse como prefiera, siempre y cuando no afecte a los demás (Cantillo, 2018).

Para las diferentes directivas ha sido complicado detener los conflictos entre futbolistas generados por las relaciones entre integrantes de los cuerpos técnicos y las jugadoras de la liga femenil, más aun el abuso de poder y el acoso sexual que ejercen las y los encargados de la formación deportiva y mental de las deportistas. Se rebasan los parámetros de la ética al relacionarse indebidamente con jugadoras que, en algunos casos, son menores de edad; ya sea en fiestas, espacios de dispersión o consumiendo cantidades excesivas de alcohol, incluso manteniendo relaciones para conseguir minutos de juego pese al bajo rendimiento deportivo, lo cual también genera descontento entre las futbolistas.

Conclusiones

Este esbozo y recapitulación, tanto histórica como contextual actual del fútbol femenino, deja a la observación analítica que negar la opresión sistémica la perpetúa, pues no se visibiliza la historia sobre la exclusión de la mujer de los espacios sociales y su relegación a espacios determinados como femeninos, por lo que el deporte es un reflejo de los mecanismos estructurales sociales.

El análisis de interacciones digitales de los medios de difusión y comunicación deportiva en México, específicamente las notas de fútbol femenino, muestran de forma clara y directa la manera en que se conectan las cadenas interdependientes de la figuración deportiva digital con los espectadores del deporte. En primera instancia, la inclusión que se logra dar se genera a partir de los medios deportivos oficiales, la cual es desproporcionada con relación a la difusión de notas periodísticas aún cuando intentan integrar elementos de diversidad en sus intervenciones diarias, ya que la cantidad de información sobre fútbol femenino, en contraste a la del varonil, es minúscula. A pesar de que los medios independientes tienen menor presencia en interacciones, muestran un lado más crítico sobre temas relacionados al fútbol femenino, aunque la muestra no es significativa para determinar una constante de información.

Con base en lo anterior, se puede afirmar que los espacios digitales son desiguales en atención periodística y, por lo tanto, no hay un espacio equitativo de difusión de la información, representando una desventaja más al momento de atraer público nuevo al deporte o, específicamente, a la rama femenino, segregando a la mujer de su espacio.

Se debe comenzar a considerar al deporte como una herramienta social y cultural muy productiva para la erradicación de la discriminación por razón de género en la sociedad, poniendo en marchas todas o la mayoría de las políticas necesarias que resulten de una evaluación minuciosa ya que al abordarlas se alcanzarían varias esferas públicas. Aunque todas estas propuestas tienen como objetivo a las mujeres potencialmente practicantes de algún tipo de actividad física deportiva, la mayoría de éstas tiene como beneficiarios a la sociedad en general, ya que el deporte es un fenómeno que afecta a todos los planos de la vida actual.

Comprender las necesidades específicas del fútbol femenino es fundamental para dar un paso adelante. Si bien éste tiene paralelos obvios en el juego masculino, no es idéntico ni comparte los mismos desafíos, ya que el juego de las mujeres difiere del juego de los hombres en áreas importantes debido al contexto social, económico y político, donde el juego femenino refleja los cambios culturales en la sociedad. El juego de las mujeres debe tratarse como un activo para el deporte y la sociedad, no como un gasto; se deben aumentar los accesos a la representación, reforzando la negociación colectiva como elemento de la gobernanza del fútbol; la discriminación se encuentra focalizada de forma individual, como jugadora, pero a la vez de manera grupal frente a la institución.

El colectivo de jugadoras vive brechas como el acceso a oportunidades de empleo posteriores a ser jugadora, falta de instalaciones de juego o entrenamiento, salarios bajos, falta de patrocinadores, escasez de *marketing* a través de radio y televisión, apoyo para medios de transporte, entre otros; dificultando el poder desarrollar un juego femenino económicamente sustentable.

Valdría la pena profundizar aún más en este tipo de contradicciones para generar una propuesta sistemática coherente donde se alcance una equidad de género. La problematización siempre viene a romper paradigmas, y el continuar analizando diferentes variantes del entorno deportivo, como lo son los rituales grupales generados alrededor del espectáculo futbolista, es tema a analizar por todas las ciencias sociales. Esto puede ser posible mediante un proceso de diagnóstico social e institucional a los organismos involucrados con el fútbol femenino, ofreciendo una mirada que reflexione cómo los mecanismos de exclusión se repiten desde el interior hacia el exterior.

Referencias

- Aliendre Morel, C. y Contreras González, M. (2019). La discriminación de género en el deporte. El caso del fútbol femenino. *ScientiAmericana*, 6(2), 81-90. <https://doi.org/10.30545/scientiamericana.2019.jul-dic.5no>.
- Ambrad, D. y Hernández, S. (2021). *El fútbol femenino en Colombia y México, una batalla en busca de la igualdad* [Tesis doctoral, Universidad del Rosario]. <https://repository.urosario.edu.co/items/ceb9a1e5-25d8-4563-bab7-3e9524df91d2>
- Barbero, J. (1991). Sociología del Deporte. Configuración de un campo. *Revista de educación*, (295), 345-378. <https://www.educacionfpydeportes.gob.es/dam/jcr:60db66b8-c35d-4ded-92d1-4f93b6582a5d/re29510-pdf.pdf>
- Cantillo, V. (2018). *Respeto, ¿Es mucho pedir? No es hora de callar*. La Hora del FPC.
- De la Garza, C. y Cervantes, J. (2022). Fútbol femenino y discriminación de género en redes sociales: Twitter y periodismo deportivo en México 2020. *Revista de Ciencias Sociales*, 31(8), 77-108. <https://doi.org/10.61303/07172257.v31i48.222>
- Domínguez, D. (2011). El deporte: Un camino para la igualdad de género. *Prisma Social*, (7), 497-504. <https://www.redalyc.org/pdf/3537/353744579018.pdf>

- FIFPro World Players' Union. (2017). Fifpro Global Employment Report: Working conditions in professional women's football. [Archivo PDF]. <https://fifpro.org/media/3eols2ok/2017-fifpro-women-football-global-employment-report-final.pdf>
- Gómez, D. (2019). Historia de futbol femenino. *El País*. <https://elpais.com/especiales/2019/mundial-futbol-femenino/historia/>
- González, D. (2018). *Las mujeres en el fútbol, el fútbol en las mujeres feminidades, cuerpo y deporte* [Tesis de grado, Universidad ICESI]. https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/83731/1/TG01942.pdf
- Marugán, B. (2019). Análisis sociológico del deporte femenino. En B. Marugán (ed.), *El deporte femenino, ese gran desconocido* (pp. 45-68). Universidad Carlos III de Madrid.
- Sauleda, L., Gavilán, D. y Martínez, J. (2021). La brecha de género en el deporte: El caso de una marginación histórica y socialmente consentida. *Interdisciplinaria*, 38(2), 73-86. <https://doi.org/10.16888/interd.2021.38.2.5>
- Weiler, V. (1998). Presentación. En Norbert Elias, *La civilización de los padres y otros ensayos*. (pp. 9-30). Editorial Norma.



Capítulo 8

Diseño de un programa institucional para incidir en la práctica deportiva de estudiantes mujeres de nivel medio superior: Universidad de Colima¹

*Mayra González Flores²
Ciria Margarita Salazar C.³
Claudia M. Prado-Meza⁴*

A inicios de 2023, como parte del equipo de trabajo conformado por la directora del Centro Universitario para la Igualdad y los Estudios de Género (CUPIEG), la Mtra. Mayra González, la Dra. Ciria Margarita

-
- 1 Este artículo se deriva del Proyecto: Diseño de un modelo para el fomento a la participación de las mujeres de preparatoria en actividades físico-deportivas, financiado con recursos propios por la Universidad de Colima en la convocatoria de Fortalecimiento de la Investigación 2023.
 - 2 Maestra en Gestión Pública Aplicada y licenciada en Ciencia Política. Especializada en Políticas Públicas y Género, diplomada en Género y políticas de igualdad y doctorante en Estudios Socioculturales sobre las desigualdades. Directora del Centro Universitario para la Igualdad y los Estudios de Género de la Universidad de Colima. Correo electrónico: mgonzalez3@uacol.mx
 - 3 Doctora y maestra en Educación Física y Artística, maestra en Ciencias Sociales y maestra en Administración de Negocios Deportivos. Diplomada en alimentación saludable con una metodología de investigación en Ciencias Sociales y Liderazgo con perspectiva de género. Docente de la Universidad de Colima y miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Correo electrónico: ciria6@uacol.mx
 - 4 PhD. en Agricultura Sostenible con certificado en Justicia Social en Educación Superior. Docente de Universidad de Colima y miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Correo electrónico: claudiaprado@uacol.mx

Salazar C., profesora-investigadora adscrita a la Facultad de Ciencias, cuyas líneas de investigación se enfocan en la calidad de vida y cultura física en contextos de vulnerabilidad (determinantes sociales de la salud, infancias, jóvenes y género); y la Dra. Claudia M. Prado-Meza, adscrita a la Facultad de Economía, quien centra sus investigaciones en conocer más sobre mujeres y su papel en los negocios, observamos una oportunidad para incidir desde la academia en la vida escolar de las mujeres adolescentes que cursan el bachillerato para el desarrollo pleno de sus capacidades y habilidades, entre ellas, los que tienen que ver con las destrezas motoras, consumos, hábitos saludables (físicos, sociales y emocionales) y estilos de vida en su tiempo como estudiante y en su próximo inmediato campo profesional.

Es preciso mencionar que identificar esta oportunidad se alinea con los compromisos internacionales, nacionales e institucionales que coinciden en centrar la atención en dos emergencias globales para alcanzar la igualdad de condiciones: la educación de calidad y el impulso a las niñas y mujeres. Este proyecto de investigación propone fortalecer la educación integral universitaria de Nivel Medio Superior (NMS) y la transversalización de la perspectiva de género en el currículum.

Lo anterior se alinea con que en México la educación es un derecho y también es obligatoria a nivel inicial, preescolar, primaria, secundaria y media superior, de acuerdo con el artículo tercero constitucional. En 2019, se realizó la siguiente adición:

Corresponde al Estado la rectoría de la educación, la impartida por éste, además de obligatoria, será universal, inclusiva, pública, gratuita y laica. [...] se basará en el respeto irrestricto de la dignidad de las personas, con un enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva. [...]. Los planes y programas de estudio tendrán una perspectiva de género y una orientación integral, por lo que se incluirá el conocimiento de las ciencias y humanidades [...] (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Art. 3., 1917).

En este sentido, y aunado a lo que se mencionó anteriormente, la Universidad de Colima (UDEC) ha asumido el compromiso como institución educativa de contribuir decididamente en el avance hacia la igualdad de género. Es en la presente administración rectoral del Dr. Christian Jorge Torres Ortiz Zermeño que este tema se reconoce de manera formal como un objetivo

en el quehacer universitario. Se fundamenta en la agenda rectoral, la cual es la base del Plan Institucional de Desarrollo (PIDE) 2022-2025, donde se establecen los objetivos, el ideario, las políticas educativas y las prioridades del desarrollo integral y sustentable de la universidad durante ese periodo.

El PIDE es entonces el instrumento guía de las directrices para el funcionamiento y la articulación de la máxima casa de estudios colimense. El plan actual fue integrado a partir de la metodología marco lógico (MML) y desarrollado en cinco fases: diagnóstico y análisis del contexto, análisis y sistematización de la información, elaboración de los programas sectoriales, aprobación de la propuesta PIDE y socialización del PIDE. De interés para el presente trabajo es el análisis tan puntual que se realizó de los avances del plan anterior, la contextualización de la educación mundial, latinoamericana y especialmente la nacional, sin olvidar, las necesidades de Colima y la región, y los acuerdos internacionales como es el caso de los Objetivos de Desarrollo Sustentable (ODS). También se incorporaron las propuestas de la comunidad universitaria, egresados, empleadores y principales problemáticas sociales, considerando que “derivado del diagnóstico institucional, se construyeron los árboles de problemas, uno por cada eje de la Agenda Rectoral 2021-2025: educación pertinente y de calidad, investigación para la formación y el desarrollo, extensión universitaria y gobernanza institucional” (UCOLB, 2022).

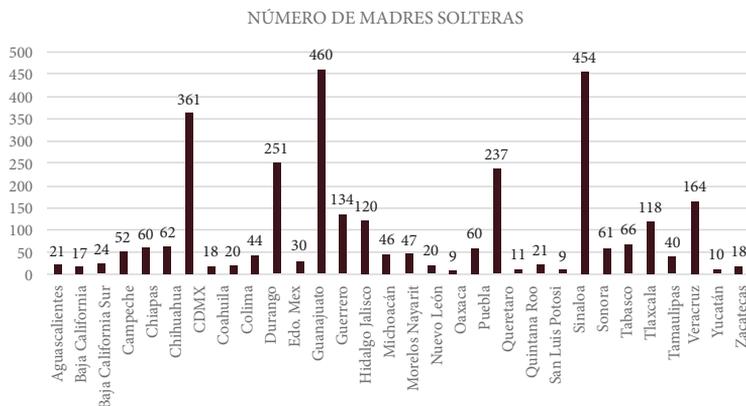
A partir de la planeación estratégica institucional para la elaboración del PIDE, se establecieron metas transversales en materia de igualdad de género, de manera que, siguiendo el concepto retomado por García-Prince (2011) sobre el *mainstreaming* o transversalidad de género establecido por el Consejo Económico y Social (ECOSOC, 1997), el impacto de este enfoque implica que su implementación incluye cada uno de los órdenes de la gestión institucional y organizacional en el ámbito público, impactando todos los aspectos estructurales, de procedimientos y operativos. De manera tal, que en los ejes sectoriales de educación pertinente y de calidad, investigación para la formación y desarrollo, extensión universitaria y gobernanza institucional se ven reflejados claramente objetivos en esta materia.

Con base en lo anterior, el CUPIEG se convierte en la instancia responsable de dar seguimiento y, en conjunto con el resto de las dependencias universitarias, de cumplir estos compromisos. La transversalidad de género se vuelve indispensable en la orientación y fortalecimiento de los esfuerzos para lograr los objetivos, para esto se han establecido acciones específicas mediante los

Programas Operativos Anuales (POA), a partir de las cuales cada unidad académica desarrolla actividades que contribuyen al cumplimiento de cada una de las metas en materia de igualdad sustantiva en los ejes sectoriales. Como en este caso, en donde se aporta a los proyectos de investigación que incorporan la perspectiva de género y que a su vez contribuye a la actualización de los planes de estudio que formalmente asientan este enfoque, lo cual permite contar con elementos para iniciar la transversalización en el currículo.

A partir de ello y del interés del CUIPEG por impulsar y diversificar la investigación educativa con perspectiva de género, nos propusimos como objetivo identificar estrategias que incidan en que un mayor número de mujeres estudiantes de NMS practiquen algún deporte. Atendiendo al decremento de la participación activa, autónoma y consciente de las mujeres mexicanas en actividades físico-deportivas, pues las cifras a nivel nacional revelan que, a medida que van escalando en la trayectoria escolar, las mujeres van disminuyendo su participación en actividades que demandan movimiento físico, de igual manera, las relaciones entre afecciones derivadas del sedentarismo son observadas a edades tempranas (INEGI 2018, 2023). La literatura también aporta que es desde el campo educativo donde deben desarticularse esos valores y estereotipos que determinan la participación de las niñas y mujeres en prácticas socialmente heteronormadas. Para el caso de la UDEC, la educación integral es el vehículo pedagógico ideal para contribuir en la construcción de una formación deportiva incluyente y sin estereotipos, como se aprecia en la Figura 1.

Figura 1. Metas institucionales para transversalizar la perspectiva de género en la Universidad de Colima



Fuente: Elaboración propia a partir del PIDE-UCOL 2022-2025.

Precisamente esta investigación contribuye al fortalecimiento de los estudios de género dentro de la universidad que, cabe resaltar, tienen una trayectoria de más de 30 años, la cual se identifica a través de cuerpos académicos con líneas generales de aplicación del conocimiento en esta materia, además de académicas y académicos con líneas de investigación con perspectiva de género, la Revista *GénEroos* y el propio CUIPEG.

En este sentido, y siguiendo los compromisos en el presente periodo rectoral, la transversalidad de la perspectiva de género en el currículum universitario es uno de los ejes fundamentales que mueven la política universitaria para los próximos años. Como hemos anticipado, el proyecto que ahora estamos desarrollando busca incidir en la vida de las mujeres adolescentes durante la etapa de bachillerato para que tengan la oportunidad de desarrollar plenamente sus capacidades y habilidades, relacionadas con las destrezas motoras, hábitos saludables, en especial los físicos, y estilos de vida en su tiempo como estudiante, e idealmente, en el futuro.

Partiendo de este contexto, para el nivel medio superior de la udec integrado por 35 bachilleratos, los cambios han llegado a la par que las modificaciones al artículo tercero constitucional con la presentación del Marco Curricular Común de la Educación Media Superior (MCCEMS, 2022), y en el

momento justo del proyecto rectoral que tiene como meta la transversalización de la perspectiva de género con una educación pertinente y de calidad. El MCCEMS basa su propuesta educativa en el desarrollo integral, la colaboración, la participación y la formación de jóvenes como agentes de transformación social.

En la Ley General de Educación Superior (2021), se señala que la educación superior universitaria tiene por objeto la formación integral de las personas para el desarrollo armónico de todas sus facultades, la construcción de saberes, la generación, aplicación, intercambio y transmisión del conocimiento, así como la difusión de la cultura y la extensión académica en los ámbitos nacional, regional y local, que faciliten la incorporación de las personas egresadas a los sectores social, productivo y laboral. La educación integral entendida en la UDEC como la oportunidad para el estudiantado de fortalecer las cualidades humanísticas mediante el contacto con las artes, el deporte, la ciencia y la extensión socio-cultural se traduce en cursos con carga académica; como el caso del acuerdo 2 de 1985, el cual establece como materia en todo el currículo universitario de nivel medio y superior a las Actividades Deportivas y Culturales, con una cursabilidad de 32 horas semestrales. Esta materia tiene una importancia de orden físico, emocional y social, que permite al estudiantado poner en sintonía las tres dimensiones personales. Sin embargo, al menos hasta hoy, el formato para la formación deportiva corresponde al tipo tradicional, el cual está basado en los principios heteronormativos y estereotipados sobre la participación de las mujeres en las actividades físicas deportivas que exceden las normas sociales del sistema patriarcal.

Estudiantes de nivel medio superior en la UDEC

El 16 de septiembre de 2023, la UDEC cumplió 83 años de haber sido creada, y fue en 1955, quince años después de abrir operaciones, que ofertó por primera vez estudios de nivel medio superior. A casi 70 años de ofrecer estudios de bachillerato, la matrícula de este nivel representa el 50.87% de la institución. De acuerdo con los datos del último informe de labores del rector de la UDEC para el primer semestre del ciclo escolar 2022-2023, se tenían 14 796 estudiantes de NMS, destacando que las mujeres representaban el 54.99% de dicha población. El informe también menciona que la UDEC, tomando en cuenta el número total de estudiantes que tiene la institución, cubre el 36.91% de la población

estatal que tiene entre 15 y 17 años. Es importante resaltar que los estudiantes del NMS de la Udec son parte de todos los estratos sociales y de todas las regiones del estado, debido a que la universidad tiene planteles en cada uno de los diez municipios, con lo cual, al implementar un proyecto destinado a esta población, se tendría incidencia sobre toda la población juvenil de Colima.

Además, se destaca que la matrícula de NMS sigue aumentando con el tiempo, de acuerdo con el mismo informe, uno de los grandes retos que enfrenta la institución es el incremento de la matrícula de primer ingreso a este nivel, pues aumentó un 17.27% entre 2021 y 2022, lo cual significó 5 942 nuevos estudiantes en 2022, a comparación de los 5 067 que ingresaron en 2021. Los datos recién publicados por la institución indican que se tienen inscritas a 5 411 personas para 2023, un decremento del 9% con referencia al ciclo anterior.

La Udec establece que es importante ofrecer al estudiantado actividades de desarrollo y formación integral; una manera de hacerlo es a través de clubes estudiantiles internos, los cuales pueden ser tanto deportivos como artísticos. Durante el periodo 2021-2022 se logró que más del 86% del estudiantado participara en alguna de las actividades ofrecidas. En lo deportivo, la Udec menciona que el 64.67% del estudiantado de NMS, es decir, alrededor de 9 569 estudiantes participaron en actividades deportivas en ese periodo, de los cuales fueron 4 879 mujeres y 4 690 hombres. Estos datos también nos indican que un 35.35% del estudiantado no estuvo inscrito en alguno de estos clubes⁵.

La Dirección General de Innovación y Emprendimiento (DGICE) realizó una encuesta a estudiantes practicantes de actividades deportivas para conocer su satisfacción en el proceso de inscripción y se encontró que en general el 89.46% del estudiantado está satisfecho.

5 Entre los clubes en los cuales podían participar se encuentran acondicionamiento físico, aeróbicos, ajedrez, artes marciales, baloncesto, béisbol, box, crossfit, fisicoculturismo, frisbee, fútbol 7, handball, jiu jitsu, judo, karate do, halterofilia, natación (niveles principiante y avanzado), porristas, rugby, taekwondo, tenis, voleibol, zumba fitness, clubes en planteles (ajedrez, acondicionamiento físico, baloncesto, banda de guerra, escoltas, futbol, porristas y voleibol), Programa de Intervención Educativa para el Desarrollo de Estilos de Vida Saludables y ligas universitarias (baloncesto, fútbol rápido, fútbol soccer, flag football, tochito y voleibol), que cuentan con equipos organizados en categorías varonil, femenil y mixto en las delegaciones de Colima, Manzanillo, Tecomán y Villa de Álvarez.

Sobre el instrumento

Se diseñó un cuestionario *ad hoc* por el grupo de investigación para identificar cómo incidir en la vida de las mujeres adolescentes que cursan el bachillerato y puedan desarrollar plenamente sus capacidades y habilidades, el cual se alinea ampliamente con el objetivo de este proyecto. El instrumento fue realizado en línea con la plataforma de Google Formularios, posteriormente, el CUPIEG contactó a la Dirección General de Educación Media Superior (DGEMS) para compartir los objetivos del proyecto y contar con su colaboración para la recolección de respuestas. Así, el instrumento se compartió con la DGEMS, que a su vez les solicitó a las y los directivos de los bachilleratos de la UDEC invitar al estudiantado a participar en el estudio.

El cuestionario constó de las siguientes secciones: a) Actualmente practica deporte; b) Practicaste deporte en el pasado; c) Participación en la clase de Educación Física y Deportes; d) Determinantes sociales, Determinantes Económicos y Políticos; e) Datos sociodemográficos. Está integrado por un total de 31 preguntas, de las cuales cinco eran abiertas y las 26 preguntas restantes, cerradas. No todas las preguntas debían ser respondidas en su totalidad, al haber secciones para las cuales no aplican según los hábitos deportivos. En total, 550 personas respondieron el instrumento, se tuvo la primera respuesta el 11 de marzo y la última, a finales del mismo mes; cuatro respuestas más se obtuvieron entre abril y mayo del mismo año, como puede verse en la Tabla 1.

La población del estudio estuvo conformada por 550 estudiantes de 19 preparatorias de la Universidad de Colima; la elección de los participantes consideró la representatividad urbana, semiurbana, ruralidad, matutino, vespertino, nocturno y área delegacional.

Tabla 1. Población del estudio

Agrupación por categoría	Variables o atributos por grupo								Dispersión demográfica		
			Género			Edad					
	N=	%	G	N=	%	E	N=	%	Población (por Delegación)	N=	%
No es parte de udec	4	.7	M	3	1.3	15	1	0.4	No es parte de la udec	4	100
			F	1	0.3	16	0	0			
			GB	0	0	17	1	1.4			
					18 o más	2	3.4				
Bachillerato 1	76	13.8	M	26	11.5	15	47	19.7	Colima	76	46.3
			F	49	16.2	16	20	11.2			
			GB	1	5.3	17	4	5.4			
					18 o más	5	8.5				
Bachillerato 2	26	4.7	M	10	4.4	15	3	1.3	Colima	26	15.9
			F	15	5.0	16	9	5.1			
			GB	1	5.3	17	9	12.2			
					18 o más	5	8.5				
Bachillerato 3	39	7.1	M	14	6.2	15	5	2.1	Colima	39	23.8
			F	25	8.3	16	17	9.6			
			GB	0	0	17	8	10.8			
					18 o más	9	15.3				
Bachillerato 4	29	5.3	M	14	6.2	15	10	4.2	Villa de Álvarez	29	21.0
			F	13	8.3	16	11	6.2			
			GB	2	0	17	3	4.1			
					18 o más	5	8.5				
Bachillerato 6	32	5.8	M	9	4.0	15	0	0	Tecomán	32	30.5
			F	21	6.9	16	13	7.3			
			GB	2	0.5	17	12	16.2			
					18 o más	7	11.9				

MUJERES EN TIEMPOS DE CAMBIO: BRECHAS Y DESIGUALDADES

Agrupación por categoría	Variables o atributos por grupo								Dispersión demográfica		
			Género			Edad			Población (por Delegación)		
	N=	%	G	N=	%	E	N=	%		N=	%
Bachillerato 8	32	5.8	M	11	4.8	15	25	10.5	Manzanillo	32	34.0
			F	20	6.6	16	7	3.9			
			GB	1	5.3	17	0	0			
Bachillerato 9	1	.2	M	0	0	15	1	0.4	Manzanillo	1	1.1
			F	1	0.3	16	0	0			
			GB	0	0	17	0	0			
Bachillerato 10	27	4.9	M	13	5.7	15	14	5.9	Manzanillo	27	28.7
			F	14	4.6	16	12	6.7			
			GB	0	0	17	0	0			
Bachillerato 14	34	6.2	M	16	7.0	15	20	8.4	Manzanillo	34	36.2
			F	16	5.3	16	13	7.3			
			GB	2	10.5	17	1	1.4			
Bachillerato 15	8	1.5	M	5	2.2	15	0	0	Colima	8	4.9
			F	3	1.0	16	4	2.2			
			GB	0	0.0	17	2	2.7			
Bachillerato 16	60	10.9	M	25	11.0	15	32	13.4	Villa de Álvarez	60	43.5
			F	31	10.2	16	18	10.1			
			GB	4	21.1	17	7	9.5			
Bachillerato 18	44	8.0	M	20	8.8	15	25	10.5	Coquimatlán	44	100
			F	21	6.9	16	18	10.1			
			GB	3	15.8	17	0	0			
						18 o más	1	1.7			

Agrupación por categoría	Variables o atributos por grupo								Dispersión demográfica		
			Género			Edad			Población (por Delegación)		
	N=	%	G	N=	%	E	N=	%	N=	%	
Bachillerato 20	42	7.7	M	21	9.3	15	34	14.3	Tecomán	42	40.0
			F	18	5.9	16	8	4.5			
			GB	3	15.8	17	0	0			
					18 o más	0	0				
Bachillerato 21	31	5.6	M	11	4.8	15	5	2.1	Tecomán	31	29.5
			F	20	6.6	16	10	5.6			
			GB	0	0	17	9	12.2			
					18 o más	7	11.9				
Bachillerato 25	2	.4	M	0	0	15	1	0.4	Villa de Álvarez	2	1.4
			F	2	0.7	16	0	0			
			GB	0	0	17	1	1.4			
					18 o más	0	0				
Bachillerato 30	15	2.7	M	7	3.1	15	6	2.5	Colima	15	9.1
			F	8	2.6	16	3	1.7			
			GB	0	0	17	3	4.1			
					18 o más	3	5.1				
Bachillerato 32	29	5.3	M	10	4.4	15	5	2.1	Villa de Álvarez	29	21.0
			F	19	6.3	16	9	5.1			
			GB	0	0	17	11	14.9			
					18 o más	4	6.8				
Bachillerato 33	14	2.6	M	8	3.5	15	4	1.7	Villa de Álvarez	14	10.1
			F	6	2.0	16	4	2.2			
			GB	0	0	17	2	2.7			
					18 o más	4	6.8				

Agrupación por categoría	Variables o atributos por grupo								Dispersión demográfica		
			Género			Edad					
	N=	%	G	N=	%	E	N=	%	Población (por Delegación)	N=	%
Bachillerato 34	4	.7	M	4	1.8	15	0	0	Villa de Álvarez	4	2.9
			F	0	0	16	2	1.1			
			GB	0	0	17	1	1.4			
						18 o más	1	1.7			

Fuente: Elaboración propia.

El 55.3% de informantes se identificaron como mujeres, un 41.3% como hombres, un 2.5% prefirió no responder y dos personas se identificaron como género fluido. Respecto a las edades, el 43.5% mencionó tener 15 años, un 32.4% con 16 años, el 13.5% con 17 años y, finalmente, el 10.7% respondió tener 18 años o más. En cuanto al semestre en el que se encontraban, el 67.1% cursa el segundo semestre, el 18.7% el cuarto semestre y un 14.2% era de sexto semestre.

Esta muestra nos permite tener información de estudiantes, tanto de áreas urbanas como rurales, que asisten a alguno de los tres turnos en los que se oferta este nivel. Además de la mayoría de los municipios, pues sobre el lugar de residencia de los estudiantes, el 29.1% respondieron ser del municipio de Colima, el 23.8% de Villa de Álvarez, 15.5% de Manzanillo, 12.2% de Tecomán, 6.9% de Coquimatlán, 6.5% de Armería y, finalmente, un 5.6% de Comala. De los diez municipios que conforman el estado, no se tuvieron respuestas de Cuauhtémoc, Ixtlahuacán y Minatitlán. Referente al grado de escolaridad de los tutelares, en el caso de las madres, el 29.63% tiene bachillerato y los papás en un 32.26%.

Acerca de los resultados preliminares

En el presente estudio podemos observar que el 63.5% de las personas participantes realizan actividad física como parte de su trayectoria académica en la

udec, el 15.5% no practica ninguna actividad; mientras que el 21% practicaba, pero ya no lo hace. Con relación al género, son los hombres quienes practican mayormente actividad física deportiva, como se aprecia en la Tabla 2. El decremento es consistente con lo reportado por organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2023) y nacionales como el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2023) en relación con la edad y la trayectoria académica, pues a mayor escalamiento académico menor es la actividad física realizada. En cuanto al lugar donde viven, el semestre que cursan y la edad que tienen no se observan diferencias estadísticas.

Tabla 2. ¿Practicabas alguna actividad física/deportiva?

	Sí		No		No, pero solía practicar		Rho Spearman	P
	%	N=	%	N=	%	N=		
Delegación en la que está inscrito	50.0	2	25.0	1	25.0	1	.285	.404
No es de la udec	62.8	59	17.0	16	20.2	19		
Delegación Manzanillo	71.4	75	10.5	11	18.1	19		
Delegación Tecmán	62.2	102	14.6	24	23.2	38		
Delegación Colima	68.2	30	11.4	5	20.5	9		
Delegación Coquimatlán	58.0	80	20.3	28	21.7	30		
Delegación Villa de Álvarez								
Semestre que estudias							.623	.723
Segundo	63.6	234	16.3	60	20.1	74		
Cuarto	65.0	67	13.6	14	21.4	22		
Sexto	60.3	47	14.1	11	25.6	20		
Edad							.229	.650
15	65.1	155	16.4	39	18.5	44		
16	64.0	114	14.0	25	21.9	39		
17	59.5	44	14.9	11	25.7	19		
18 o más	59.3	35	16.9	10	23.7	14		
Género							.000	.000
Masculino	73.1	166	11.9	27	15.0	34		
Femenino	57.1	173	17.5	53	25.4	77		
Género no binario	47.4	9	26.3	5	26.3	5		

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 3, sobre las clases de Educación Física, observamos varias situaciones: primeramente, cómo va disminuyendo el aprecio por la asignatura al pasar por los distintos niveles educativos. En segundo término, la disminución de actividad física de las estudiantes es notoria en el nivel de secundaria ($p.013$) y bachillerato ($p.000$). Se observa que, en el caso de las mujeres, el descenso es casi del 50% en la etapa de preparatoria y el alejamiento o desencanto es del 91.4%.

A la pregunta, del por qué ya no practican ese deporte, en primer lugar, con un 67.2% comentaron por falta de tiempo, un 20.7% por sentir mucho cansancio con las actividades escolares, y en tercer lugar con el 17.2% por ya no tener quien les acompañe/lleve. A las personas que contestaron que en el pasado hacían deporte, un 29.3% respondió que practicaba fútbol, en segundo lugar, iban al gimnasio, y, en tercer lugar, correr o atletismo.

Tabla 3. Comparación por nivel educativo del recuerdo de las clases de Educación Física y gusto o participación en éstas

	Sí		No		Rho	P
	N=	%	N=	%	Spearman	
Primaria						
					.189	.41
Masculino	108	47.6	119	52.4		2
Femenino	129	42.6	174	57.4		
Género no binario	7	36.8	12	63.2		
Secundaria						
					.004	.01
Masculino	78	34.4	149	65.6		3
Femenino	70	23.1	233	76.9		
Género no binario	4	21.1	15	78.9		
Bachillerato						
					.000	.000
Masculino	52	22.9	175	77.1		
Femenino	26	8.6	277	91.4		
Género no binario	1	5.3	18	94.7		

Fuente: Elaboración propia

Dentro de aquellos que respondieron que sí practican un deporte en la actualidad, el 41.8% mencionó que va al gimnasio y hace entrenamiento funcional, el 24.3% practica fútbol, el 16% hacen atletismo o corren, mientras que el 17.9% practican otras actividades.

A la pregunta “¿Qué ayuda o ayudaría a que tengas una experiencia favorable o positiva en tu práctica deportiva en la Universidad de Colima?”, la respuesta más seleccionada fue tener horarios accesibles para práctica con un 71.1%, seguida de mayor oferta de actividades deportivas que me interesen más con un 43.3%, en tercer lugar, instalaciones físicas atractivas, cuidadas o seguras (iluminadas, vigiladas, vestidores y baños en condiciones seguras) con un 31.6% y, en cuarto lugar, que la ubicación de las instalaciones sea cercana a donde vivo o estudio con el 24.9%.

En cuanto al cuestionamiento sobre si la práctica deportiva que realizan en el marco escolar está determinada por la acreditación de la asignatura de Actividades Deportivas, el 41% de los hombres señalaron que sí y el 31.2% que no, el 26.9% no se ejercita y el 0.9% hace deporte en otro espacio. Para el caso

de las mujeres el 31.4% indicó que sí, el 25.4% que no, el resto de la población femenina que representa el 42.9% no hace actividad física y el 0.3% participa en otros colectivos. Lo que nos permite inferir que el acercamiento por obligatoriedad o estímulo escolar lo hacen principalmente las mujeres, como se puede ver en la Tabla 4. De igual forma, la obligatoriedad está relacionada porcentualmente con las edades tardías (17 y 18 años).

Tabla 4. ¿Tu práctica deportiva es para acreditar alguna materia?

	No aplica		Si		No		Sí, pero también estoy en un equipo		Rho Spearman	P.
	N=	%	N=	%	N=	%	N=	%		
Delegación en la que está inscrito									.153	.752
No es de la Udec	2	50.0	1	25.0	1	25.0	0	0		
Delegación Manzanillo	35	37.2	42	44.7	16	17.0	1	1.1		
Delegación Tecmán	30	28.6	54	51.4	20	19.0	1	1.0		
Delegación Colima	62	37.8	55	33.5	46	28.0	1	0.6		
Delegación Coquimatlán	14	31.8	19	43.2	11	25.0	0	0.0		
Delegación Villa de Álvarez	58	42.0	22	15.9	58	42.0	0	0.0		
Semestre que estudias									.198	.376
Segundo	134	36.4	144	39.1	88	23.9	2	0.5		
Cuarto	36	35.0	31	30.1	35	34.0	1	1.0		
Sexto	31	39.7	18	23.1	29	37.2	0	0.0		
Edad									.823	.979
15	83	34.9	93	39.1	61	25.6	1	0.4		
16	64	36.0	68	38.2	44	24.7	2	1.1		
17	30	40.5	19	25.7	25	33.8	0	0.0		
18 o más	24	40.7	13	22.0	22	37.3	0	0.0		
Género									.000	.002
Masculino	61	26.9	93	41.0	71	31.2	2	0.9		
Femenino	130	42.9	95	31.4	77	25.4	1	0.3		
Género no binario	10	52.6	5	26.3	4	21.1	0	0.0		

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, a la pregunta abierta, cuya respuesta era opcional, “Ayuda a que la Universidad de Colima innove en la manera en que se realizan las actividades deportivas, ¿Qué sugerencias le harías para que tengas una experiencia favorable o positiva en tu práctica deportiva?”, la mayoría de las respuestas se enfocaron en dos aspectos: la flexibilidad de los horarios y una mayor variedad de deportes. El tercer factor estuvo enfocado en las personas instructoras, entre las sugerencias estaba que hubiera más mujeres, que fueran más atentos y estuvieran más capacitados para impartir su curso, así como incrementar el número de facilitadores existentes.

Conclusiones

Atendiendo el decremento de la participación de las mujeres jóvenes en actividades físico-deportivas conforme van escalando en la trayectoria escolar, con lo cual aumentan las afecciones derivadas del sedentarismo que se presentan a edades tempranas más frecuentemente, es que se desarrolla este proyecto guiado por la literatura especializada, la cual indica que es desde el campo educativo donde deben desarticularse los valores y estereotipos que determinan la poca participación de las niñas y mujeres en prácticas deportivas. Por ello, resulta necesario ampliar la mirada hacia la formación del personal responsable de la materia. Así, este proyecto busca dotar a los facilitadores, así como al promotorado deportivo, de las herramientas necesarias para transformar los esquemas tradicionales de participación y contribuir a la misión de la udec de ofrecer una educación integral, vehículo pedagógico ideal para contribuir en la construcción de una formación deportiva incluyente y sin estereotipos.

Los resultados del cuestionario en línea muestran que la situación de las jóvenes colimenses es muy similar a la que otros textos académicos han presentado, donde el número de estudiantes mujeres de bachillerato que no practican algún deporte es casi la mitad del estudiantado, lo cual nos permite inferir que es una situación similar para la mayor parte de la población juvenil en el estado. De igual forma, se corrobora el decremento de actividad física en la población bachiller con la edad y la trayectoria académica correspondiente, éste se acentúa en las mujeres y personas no binarias. La literatura nos revela que, si bien existe la reproducción de estereotipos en la materia de Educación Física y Deporte durante el trayecto de la formación inicial y básica, en la

adolescencia se combina con los requerimientos sociales, de género y sexuales, altamente reforzados por los medios de comunicación que inciden en la preferencia de actividades y estilos de vida pasivos. Es interesante destacar que, aunque existe un decremento de la actividad física durante la etapa de preparatoria, el deporte vinculado al currículo permite la permanencia por más tiempo en alguna de las ofertas universitarias para su acreditación.

El cuestionario también nos permite conocer las preferencias en cuanto a qué deportes son los más practicados, lo cual informa a la institución cómo puede mejorar su oferta deportiva para asegurarse de atraer a las y los estudiantes, pero también a reconocer el potencial de los menos practicados e incluso analizar si esto se debe por alguna razón de género.

El instrumento utilizado para recabar información nos permite acercarnos a los imaginarios sobre la asignatura y la participación del profesorado a cargo de su implementación, aspectos positivos y de mejora que permiten considerar un planteamiento coeducativo que motive la participación y permanencia de las estudiantes en los programas deportivos. El siguiente paso es analizar con cuidado las propuestas presentadas especialmente por las estudiantes referente a cuáles aspectos ayudarían para que su práctica deportiva fuera más consistente y, en este caso, validar nuestra propuesta de que es posible implementar de manera exitosa este proyecto e incidir de forma positiva en el desarrollo integral de las estudiantes.

Referencias

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, [C.P.E.U.M.], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 17 de enero de 2025, (México).
- García, E. (2011). *Mainstreaming de Género y Políticas de Igualdad*. [Archivo PDF]. <https://staging-americalatinagenera.kinsta.cloud/wp-content/uploads/2014/06/fact-sheet-2-dqeh2707.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (26 de enero de 2023). *Módulo de Práctica Deportiva y Ejercicio Físico 2022*. <https://www.inegi.org.mx/rnm/index.php/catalog/836>

- Instituto Nacional de Salud Pública. (2018). *Informe de Resultados de la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición 2018*. <https://ensanut.insp.mx/encuestas/ensanut2018/informes.php>
- Organización Mundial de la Salud. (19 de octubre de 2022). *Informe sobre la situación mundial de la actividad física 2022: resumen ejecutivo*. <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240060449>
- Secretaría de Educación Pública. (2022). *Marco Curricular Común, EMS 2022*. [Archivo PDF]. <https://educacionmediasuperior.sep.gob.mx/work/models/sems/Resource/13516/1/images/MarcoCurricularComunEMS2022.pdf>
- Universidad de Colima (2022). *Plan institucional de desarrollo 2022-2025*. <https://www.ucol.mx/documentos-normateca/ver/v2/pide/PIDE2022-2025/>
- Universidad de Colima (2022b). *Modelo de Planeación Estratégica Institucional*. <https://portal.ucol.mx/pide/modelo-planeacion-estrategica-institucional.htm>
- Universidad de Colima (2022c). *Informe institucional de labores 2022*. <http://www.ucol.mx/normateca/informes-labores.htm>



Capítulo 9

Acciones institucionales para reducir la brecha de profesionalización en madres solteras dentro de las IES. Programa “Apoyo a madres jefas de familia” de CONAHCYT

*Luis Ricardo Ramírez Mendoza¹
Brisa Herminia Campos Aceves²*

Introducción

La realidad social y política se ha ido moldeando a condiciones más equitativas e igualitarias en planos institucionales para la sociedad, prueba de ello es que, en el terreno político institucional desde finales del siglo xx, la participación de la mujer en puestos formales y de decisión ha crecido de manera objetiva a raíz de movimientos sociales y políticos, así como de recomendaciones internacionales para incorporar de manera directa el papel de la mujer y otras minorías a la vida

1 Maestro en Estudios Sociales y Políticos. Docente del Departamento de Ciencias Políticas y Administración Pública de la Universidad Autónoma de Aguascalientes. Correo electrónico: ricardo.ramirez@edu.uaa.mx

2 Doctora en Ciencia Política. Docente del Departamento de Ciencias Políticas y Administración Pública de la Universidad Autónoma de Aguascalientes. Correo electrónico: bhcampos13@gmail.com

política institucional, muestra de esto es la paridad de género en los procesos electorales y de representación legislativa en el contexto mexicano.

Estos esfuerzos de inclusión han sumado a la vida democrática al intentar reducir las brechas de desigualdad entre condiciones sociales, de género, etnia, edad, religiosas, entre otras. Para este documento nos centraremos en los esfuerzos institucionales para reducir la brecha de género en el campo de las políticas públicas, especialmente en los programas enfocados a las madres solteras para continuar sus estudios en instituciones de educación superior.

La estructura del documento se enfocará en describir, desde los postulados teóricos y conceptuales de la ciencia política y la administración pública, la condición que posiciona a las mujeres en la brecha de desigualdad, partiendo desde las condiciones que producen la monoparentalidad femenina (madres solteras) y las diferencias de género ante lo político, social e institucional. Por otra parte, se identificarán las acciones gubernamentales para disminuir estas brechas de género dentro del ámbito educativo, a través de apoyos formales enfocados en la continuidad y egreso de mujeres en condición de monoparentalidad que estudian una licenciatura.

Por ello, este análisis documental presenta la acción gubernamental a través del programa “Apoyo a Madres Jefas de Familia”, impulsado por el Consejo Nacional de Humanidades, Ciencia y Tecnología (CONAHCYT), desde una perspectiva crítica en torno a las políticas públicas, identificando sus objetivos, alcances e impacto. En conjunto se abordará el caso de la Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA) como Institución de Educación Superior (IES) que ha llevado a cabo el programa en los últimos tres años, con la finalidad de describir los alcances que éste tiene en el marco de la disminución de la brecha de género en las IES.

Madres jefas de familia, condición civil y social

Madres jefas de familia (familias monoparentales)

Elaborar un estudio como el presente, donde se reúna un análisis de estos cambios sociales, se puede ubicar en las transformaciones que surgen al seno de las familias. Si bien, los modelos familiares son diversos, este trabajo se decanta por

uno que representa un estrato con características de vulnerabilidad, el de las familias monoparentales con jefatura femenina. Por lo tanto, el objeto de este estudio es observar la disminución de la brecha de género a través de la acción del gobierno en apoyo a mujeres jefas de familia que estudian en una IES.

Como lo señala Iglesias de Ussel, “La familia siempre ha sido el centro neurálgico de las transformaciones sociales” (1990, p. 235); si partimos de esa idea, es necesario estudiar el papel que tiene la mujer dentro y fuera de la familia, contemplar el desarrollo y comportamiento de estas nuevas familias como objetivo final de una nueva organización social. En relación con la práctica política, el surgimiento de estas configuraciones familiares se contempla en tres planos, el primero se da cuando la vida cotidiana de la población se convierte en un espacio estratégico de la nueva realidad política; el segundo se refiere a los cambios familiares como símbolo privilegiado del propio cambio político, y el tercero es donde el sistema familiar se vuelve también el espacio privilegiado para fomentar el cambio social o la innovación para el futuro, además de los nuevos valores políticos y sociales (Iglesias de Ussel, 1990).

Al considerar a la familia como el primer núcleo de transmisión o socialización de valores sociales, la tarea necesaria del sistema político es transmitir y modificar sus valores en busca de su estabilidad o continuidad. Sin embargo, con nuevas configuraciones familiares, es prudente identificar cómo responde lo político ante estas situaciones; si bien los programas sociales buscan la calidad de vida de estas familias, es de interés conocer la contraparte de esta relación, es decir, cómo responden las familias vulnerables ante lo político.

Definición de familias monoparentales

El aumento de las madres solas en los últimos años es un tema que está tomando relevancia debido a la problemática social que representa. Sin embargo, el concepto de las madres solas aún no cuenta con una descripción que permita acotar este fenómeno social. Es por eso que esta situación social que enfrentan las mujeres como representantes del hogar se relaciona estrechamente con el concepto de las familias monoparentales, una de tantas tipologías familiares que existen para identificar los rasgos de estas agrupaciones por parentesco en la sociedad.

Aun así, definir este tipo de familias monoparentales se encuentra en la misma dificultad para ser conceptualizada, pues todavía no existe una definición

suficiente para estas agrupaciones monoparentales basándose en criterios sobre las formas y hechos que deban ocurrir para constituir las.

Tomando en cuenta las consideraciones anteriores se entiende por familia monoparental a “toda agrupación familiar de hijos dependientes económicamente de uno solo de sus progenitores con el cual conviven, y que es a la vez el que ostenta, sea de hecho o de derecho, la custodia sobre los mismos” (Giraldes *et al.*, 1998, p. 28). Cabe mencionar que el término de la familia monoparental no ha sido utilizado en el sentido que permita agrupar a todas las familias con un representante de hogar dentro de una categoría más específica. Por ejemplo, no se distingue entre una jefa de familia, madre soltera, una viuda o divorciada.

Las connotaciones peyorativas que presentan este tipo de familias se deben a que en muchos aspectos se sigue tomando como punto de referencia a la familia convencional (los dos progenitores y los hijos) y ello implica que otros modelos de familia, como la monoparental, adquieran adjetivos que las califican como “familias incompletas”, “familias rotas” o “familias sin padre”. En la última denominación se debe a que, en la mayoría de los casos, en las familias monoparentales quien representa el hogar es la mujer (Giraldes *et al.*, 1998).

Otra dificultad sobre la identificación de las madres solas corresponde a que ellas mismas no se asumen ante tal situación. Rodríguez Dorantes (1997), en su estudio sobre los significados de la jefatura de hogar entre mujeres divorciadas, separadas y abandonadas, señala que existe una gran dificultad en estas mujeres para asumirse como madres solas, pues el estigma del matrimonio y la pareja se mantiene como símbolo en sus vidas por temor al rechazo social.

No obstante, este tipo de familias representa una configuración social identificable que comienza a tomar relevancia en estudios de carácter sociológico, pues es importante indagar qué hay de estos grupos en el terreno de su vida política y qué relación tienen como población objetiva de programas institucionales y políticas públicas. Para realizar este estudio se requiere identificar los modelos existentes de familia monoparentales femeninos y así evitar un estudio generalizado.

Tipología de las familias monoparentales femeninas

Para identificar la tipología de las familias monoparentales es necesario conocer sus causas, entre éstas encontramos aquellas que derivan de la procreación

fuera del matrimonio, la viudedad o la separación de la pareja por motivos laborales, enfermedad o privación de la libertad, separaciones conyugales, el divorcio y la adopción por parte de sólo un adulto (Rodríguez y Luengo, 2003).

Una de las tipologías que permite una clara clasificación de las principales circunstancias que dan lugar a la monoparentalidad es la desarrollada por Iglesias de Ussel (1995), la cual se divide en las siguientes cuatro categorías:

- Monoparentalidad vinculada a la natalidad.
- Monoparentalidad vinculada a la relación matrimonial.
- Monoparentalidad vinculada al ordenamiento jurídico.
- Monoparentalidad vinculada a situaciones sociales.

En las vinculadas a la natalidad, la circunstancia derivará de núcleos monoparentales de la madre soltera, en esta categoría se encuentran las madres solteras, que se refiere a aquellas mujeres que tienen hijos sin ningún vínculo matrimonial. Esta situación se puede presentar por elección propia, por no haber descartado la maternidad sin haber contraído matrimonio o porque se presentó un embarazo no esperado y sólo la madre asumió la responsabilidad.

Por otro lado, las vinculadas a la relación matrimonial presentan una situación de ruptura voluntaria o involuntaria de la pareja, dicha categoría está constituida por aquellos procesos que generan la monoparentalidad dentro la relación matrimonial como la separación de hecho o legal, divorcio o viudedad.

La separación de hecho puede ser de manera temporal o definitiva, lo que implica el cese de las obligaciones matrimoniales, este tipo de separación puede desencadenar la reanudación de la relación o una separación legal, esta última se refiere al fin de la convivencia de la pareja, sin embargo, no significa que se haya terminado el matrimonio.

La viudedad también corresponde a una de las causas de la monoparentalidad, pues si fallece uno de los cónyuges, la responsabilidad recae en el otro como representante de la familia. Se considera a esta característica como un hecho socialmente aceptable, pues ante el fallecimiento de un cónyuge no se desprende ningún acto de separación voluntaria. Si bien la viudedad fue durante mucho tiempo la principal causa de la monoparentalidad, se considera al divorcio como un hecho que está tomando actualmente más relevancia.

Por su parte, en las vinculada al ordenamiento jurídico se encuentra la maternidad social como producto de los procesos de adopción y, finalmente, las de

situaciones sociales se fundamentan por la ausencia de uno de los cónyuges por motivos de trabajo, privación de la libertad, enfermedades prolongadas o emigración.

Cuando se busca categorizar un fenómeno social, como el de las familias monoparentales, se corre el riesgo de afrontar características que no siempre corresponden a datos duros o cuantificables, pues existen circunstancias que tiene un sentido más cualitativo. En el caso de las familias con monoparentalidad femenina, existen circunstancias temporales que las generan y muchas veces no se les da la importancia correspondiente. Esta tipología se presenta en situación de emigración, trabajo en localidades distanciadas, hospitalización larga o encarcelamiento.

Aunque estas situaciones son ambiguas, pueden concurrir como factores provisionales o situaciones donde la monoparentalidad se establece; ya sea monoparentalidad definida, pasando de la hospitalización a viudedad; o reconstruir la familia completa cuando se da la alta de la hospitalización, la liberación de la cárcel o el regreso de la emigración. De esta forma sólo sería una monoparentalidad intermitente (Giraldes y Penedo, 1998).

Respecto a las situaciones derivadas del ordenamiento jurídico, éstas se presentan cuando el marco legal permite la adopción a personas solteras, dependiendo de la legislación, se pueden presentar familias monoparentales por adopción. Esta situación no se presenta frecuentemente, pues existen mecanismos en donde el servicio social elige la mejor opción para los infantes y, por lo regular, no corresponden a personas solteras, sino a parejas.

Si algo se puede concluir de estas tipologías monoparentales es que en ellas se encuadran factores económicos y sociales de los cuales se etiqueta a la jefa de familia, la cual se encarga de las responsabilidades tanto económicas, morales y sociales de los hijos a su cargo.

Problemáticas laborales y educativas en las familias monoparentales

En cuanto a las familias que son representadas por mujeres, uno de los principales problemas es la búsqueda de empleo. Ante todo, cabe señalar la precaria situación económica en la que quedan las madres, a lo que se añade el problema de su difícil inserción o reinserción en el mundo laboral. La búsqueda de empleo les plantea problemas, sobre todo si no hay organismos de consulta y orientación, pues normalmente no saben cómo informarse.

Con respecto a las empresas, las mujeres solas con hijos en busca de empleo están discriminadas *a priori* por ser consideradas como posible causa de absentismo al tener la responsabilidad de la jefatura en la familia, sobre todo por los prejuicios hacia las madres solteras para cuidar a los hijos. También tienen mayores dificultades que los hombres a la hora de encontrar trabajo, porque a veces se trata de mujeres que antes no tenían profesión y deben buscar trabajo por primera vez (Giraldes y Penedo, 1998).

Con frecuencia tienen un bajo nivel de estudios y una formación profesional insuficiente. Muchas veces, estar dentro del mercado laboral no garantiza un buen nivel de vida, debido precisamente a la discriminación que sufre la mujer representante de hogar. En muchos casos, se ven obligadas a trabajar con sueldos más bajos que otras personas por realizar el mismo trabajo.

En suma, el nivel educativo, el estado civil, la edad y la experiencia laboral antes de la situación de monoparentalidad son factores determinantes en los ingresos que puedan obtener estas mujeres representantes de familia. Aunado con que el problema laboral no es el único que sufren las protagonistas de las familias monoparentales, se deben considerar todas las problemáticas económicas que padecen por estar al borde de la pobreza y el bajo nivel educativo que sólo perpetúa la situación anterior.

Muchas de estas mujeres provienen de clases bajas, donde la educación no es un aspecto de primera necesidad por su situación socioeconómica, y en mucho menor grado la de la mujer, por lo que su principal aspiración suele ser casarse y formar una nueva familia. Si al pasar los años dicha familia se rompe, no contarán con recursos para salir adelante, hallándose en una situación de absoluta pobreza no sólo económica, sino también de recursos personales y de habilidades para emprender actividades que les generen ingresos económicos (Giraldes y Penedo, 1998).

Por otro lado, muchas de ellas siempre han aprendido que su rol debe ser el de cuidadora del hogar y de los hijos, mientras que el rol a nivel instrumental corresponde al hombre. Debido a ello, cuando tienen que cumplir ambos roles, desconocen cómo llevarlos a cabo.

Familia monoparental y política social

Se entiende por política familiar al conjunto coherente de principios, objetivos, programas y recursos orientados a fortalecer y desarrollar la vida familiar

para facilitar el desempeño de la función social de la familia. Se trata pues de ofrecer una alternativa de apoyo a las familias.

Es preciso, entonces, hacer la distinción entre políticas familiares y políticas que afectan a las familias a través de programas de políticas centradas en otras áreas (educación, sanidad, vivienda). Aunque el diseño de ambas es complejo, se ha de intentar orientarlas a fin de que se focalicen en la familia.

Las familias monoparentales están vinculadas al problema de la feminización de la pobreza, pues se trata de mujeres que han de hacer frente a las circunstancias económicas, por un lado, y a la responsabilidad de la educación y cuidado de sus hijos, por otro. La escasa protección social a estas familias con niveles de ingresos mínimos, la privatización del coste de la crianza de los hijos y el elevado riesgo de pobreza hablan en favor de una necesaria reorientación en la política familiar.

El recuento de las causas de aparición de una familia monoparental no debe hacer olvidar que esta situación no es inmutable. Numerosas familias monoparentales sólo lo son de manera transitoria, antes de constituir una nueva familia. Lo que interesa es identificar cuáles son los patrones que inciden para que la monoparentalidad sea permanente o, por el contrario, desaparezca. En ese sentido, se cuestiona sobre cuál es la función de las instituciones de gobierno para enfrentar la monoparentalidad y los problemas que trae consigo.

Conducta social

Es indudable que familia y sociedad están directamente relacionadas. Vivimos en una sociedad considerablemente competitiva, y la familia es la que normalmente debe adaptarse a los intereses de ésta, como muestra del carácter vulnerable que la caracteriza frente a los cambios producidos en la sociedad. Ante dichos cambios, cada familia responderá de diferente modo en función de sus capacidades y recursos, a nivel económico, afectivo, educativo y cultural. Con el fin de cubrir estas carencias se establecen las políticas, las cuales proveen de bienes y servicios a la población que no tiene capacidad económica para acceder a ellos. Hasta el momento, estas políticas han sido diseñadas en función de los individuos (mujeres, niños y ancianos), sin tomar en cuenta a las familias que constituyen el contexto en que los individuos viven (Giraldes y Penedo, 1998).

Trabajo y seguridad social

El sector comercial y de servicios prolifera en las grandes y pequeñas ciudades, pues es donde las mujeres encontraron refugio al carecer de trabajo formal. Para las jefas de hogar de generaciones más recientes resulta difícil encontrar empleo fijo con seguridad social, aun cuando tienen mayores niveles de educación que las mujeres de generaciones pasadas. En la actualidad, el trabajo no sólo representa el recurso más importante para sobrevivir, sino que se ha vuelto vital para el desarrollo individual, en concreto, de las jefas de hogar (Castellanos, Zapata y Martínez, 2007).

Para que el trabajo sea un elemento importante de identidad en las mujeres, dependerá del tipo de empleo al que accedan. Una elevada proporción, dependiendo de su condición social, opta por trabajos de tiempo flexible, informales, accesibles y compatibles con el cuidado de hijos e hijas. Son empleadas domésticas o realizan trabajos por cuenta propia que implican sobreexplotación, soledad, aislamiento y falta de oportunidades de desarrollo personal. Esta situación dificulta la valorización de las mujeres y no promueve cambios en la identidad tradicional de las mismas (Castellanos, Zapata y Martínez, 2007).

A diferencia de lo anterior, las mujeres mayores o viudas muestran todavía la influencia de la época que les tocó vivir donde la ausencia de un varón no necesariamente significaba incorporación al trabajo asalariado. Este comportamiento contrasta con el de mujeres de generaciones más recientes, con o sin pareja, para quienes el empleo representa aprender y realizar oficios que antes ni siquiera eran parte de sus expectativas (Castellanos, Zapata y Martínez, 2007).

Socialización

También destacan la movilidad, el acceso a la información y el conocimiento de otras situaciones inesperadas, que aún no experimentan y tienen relevancia en el ámbito profesional y personal. El contacto con otros sujetos y la exposición a otras realidades cambian la subjetividad y asumen actitudes más críticas de su propio contexto.

Dejar de ser acrílicas con su entorno es un proceso que el trabajo asalariado podría facilitar por el contacto con otros sujetos; reflexionar e ir

desarrollando una actitud crítica ante los cambios macroeconómicos y sociales que ellas perciben. En contraste, el trabajo asalariado extradoméstico no sólo es el principal ingreso del grupo, sino que eleva el nivel cultural y profesional de las mujeres. Lleva consigo nuevas formas de pensar y actuar sobre ellas y las personas con quienes se relacionan; posibilita nuevas representaciones de su función de madres o hijas, facilitando un mayor intercambio y comunicación familiar, además, participación activa en la toma de decisiones individual y familiar (Acosta, Uribe, López y Millán, 1991).

Emplearse permite a las mujeres analizar y reflexionar sobre sí mismas y sobre las relaciones con los demás. Gracias a ello logran diferenciar causas y consecuencias de la condición subordinada de las mujeres y la posibilidad de modificar las funciones tradicionales, o bien proponen modelos alternativos en los que aparecen nuevas formas de interacción basadas en la comunicación familiar, solidaridad y respeto. Las mujeres jefas de hogar, madres solteras y separadas perciben su recorrido laboral como experiencia positiva que aumenta su autoestima, el sentirse libres y seguras, no depender de nadie y, además, les permite seguir su desarrollo personal y profesional (Acosta, Uribe, López y Millán, 1991).

Conocer las condiciones económicas de estas mujeres, su incursión en el ámbito laboral y las responsabilidades que tienen como representantes de hogar propician elementos claves para el análisis político, desde el marco sociológico. No obstante, además de identificar la configuración de estas familias, se debe tener presente que las mujeres referidas irrumpen fuera del hogar para integrarse a nuevas actividades, lo que permite generar un análisis que contraste los paradigmas que se tienen respecto al comportamiento de la mujer ante los educativos.

Beneficiarias del programa Madres Jefas de Familia

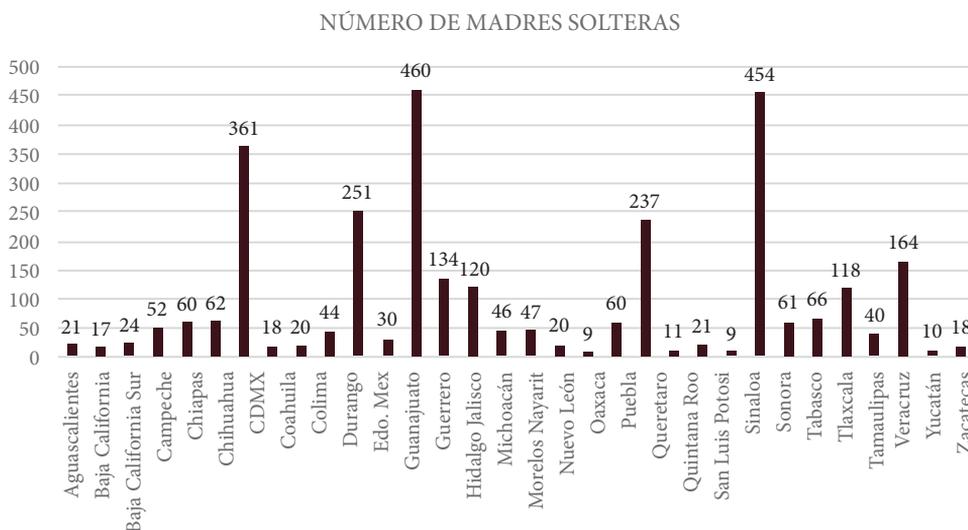
Con el objetivo de que madres solteras jefas de familia, quienes históricamente se han visto rezagadas de los sistemas educativos por poca economía y demás situaciones, puedan terminar sus estudios profesionales, el CONAHCYT creó el apoyo a Madres Jefas de Familia, dirigido principalmente para madres solteras cursando estudios profesionales en Instituciones de Educación Superior (IES)

pertenecientes al Registro Nacional de Instituciones y Empresas Científicas y Tecnológicas (RENIECYT).

Se trata de una beca desde el momento en que es solicitada hasta la finalización de los estudios, tiempo que debe ser igual o mayor a seis meses sin exceder los tres años (36 meses). Ésta otorga \$3 000 mensuales más \$2 000 anuales al iniciar los ciclos escolares y servicio médico proporcionado por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) para la beneficiaria y sus hijos o hijas, conforme a las disposiciones del ISSSTE (CONAHCYT, 2023).

Entre las 32 entidades federativas del país, se han otorgado 3 065 becas para madres jefas de familia. De ello se desprende una curiosa distribución, pues donde se concentran las mayores cantidades de becas otorgadas es en los estados de Guerrero, Sinaloa y Ciudad de México, 460, 454 y 361 respectivamente, como se observa en la Gráfica 1.

Gráfica 1. Cantidad de beneficiarias por estado de la república

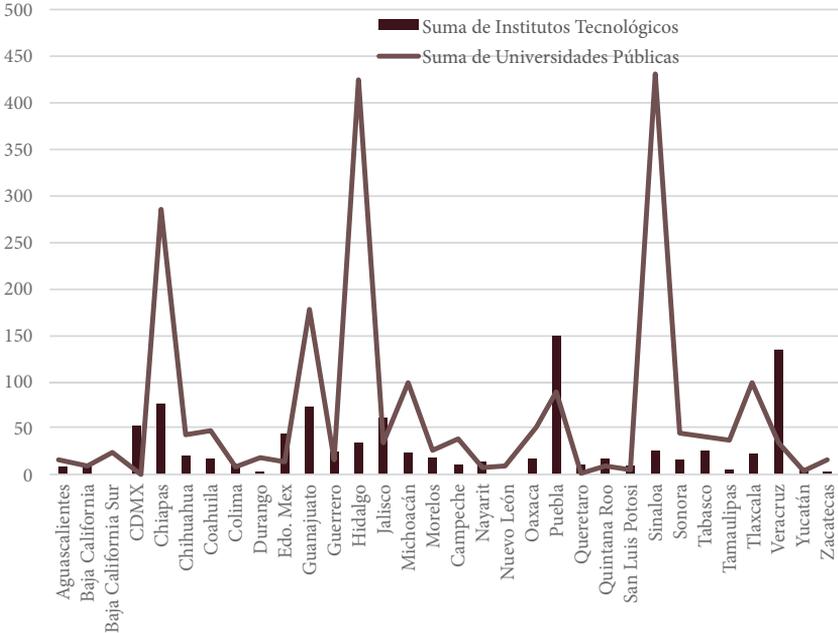


Fuente: Elaboración propia a partir de CONAHCYT, 2023.

Entre los demás estados se distribuyen las becas con grandes diferencias cuantitativas entre ellos, por ejemplo, el Estado de México y Puebla superan las doscientas becas otorgadas, mientras que Hidalgo, Jalisco, Tlaxcala y Veracruz, las cien becas. Entre las demás ciudades hay gran distancia, pues, por ejemplo, el que tiene menor extensión de entre los estados pequeños, Tlaxcala, cuenta con 118 becas; de este mismo grupo, de los de mayor superficie, Tabasco, tiene 66.

Los estados con las menores cantidades de becas son Nuevo León y San Luis Potosí con 9 cada uno, seguidos por Yucatán con 10 y Querétaro con 11. Baja California tiene 17 becas; Coahuila y Zacatecas, 18 cada uno; Colima, 20, Aguascalientes y Quintana Roo, 21, mientras que Baja California Sur, 24. En adelante la brecha cuantificable comienza a separarse. También se puede identificar la cantidad de becas otorgadas según los tipos de universidades en las que estudian las beneficiarias, lo cual sería por las que cursan en IES de carácter público e institutos tecnológicos.

Gráfica 2. Distribución de becas entre IES públicas y Tecnológicas



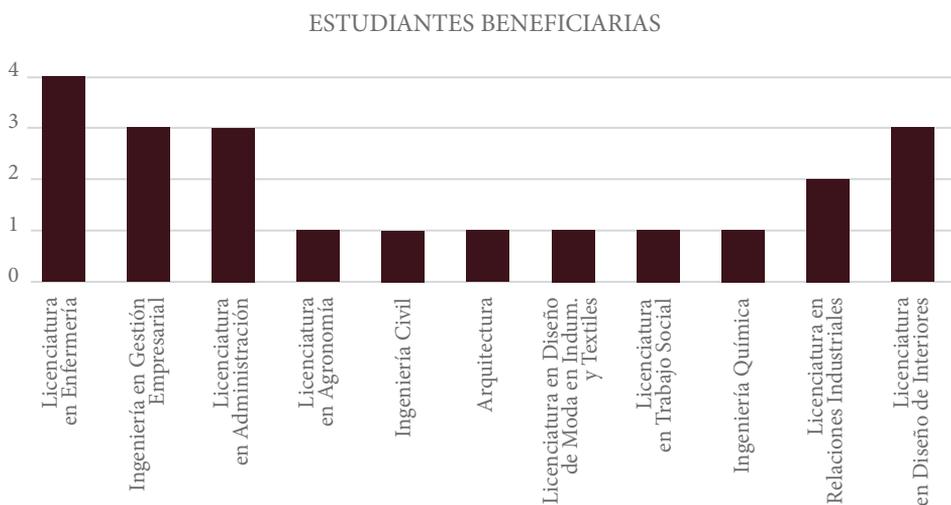
Fuente: elaboración propia a partir de CONAHCYT, 2023.

Sobre la distribución de las becas entre institutos tecnológicos y universidades públicas, se descubren interesantes datos, pues la gran mayoría de las becas son otorgadas a estudiantes de las universidades públicas con un total de 2 117 para ese sector, mientras que los institutos tecnológicos reciben 921 becas. Datos que se promedian en 69.68% y 30.31%.

Beneficiarias del programa en el estado de Aguascalientes

Para el análisis del caso de Aguascalientes, se identifica como una de las entidades que recibe una cantidad pequeña del total de becas otorgadas, con 21 becas distribuidas en 14 universidades públicas y siete institutos tecnológicos. A pesar de parecer una cantidad pequeña, brindan más información sobre este caso.

Gráfica 3. Carreras estudiadas por las beneficiarias en Aguascalientes



Fuente: Elaboración propia a partir de CONAHCYT, 2023.

En lo referente a las carreras que estudian las beneficiarias del programa en Aguascalientes, se define que en su mayoría cursan licenciaturas, pues son ocho carreras de licenciatura cursadas por 16 mujeres que reciben el apoyo, mientras que se cuantifican tres ingenierías, entre las que se reparten cinco becas.

De estos mismos datos, se puede notar que cuatro de las 21 beneficiadas estudian la licenciatura en Enfermería, convirtiéndose en la carrera con mayor cantidad de becas otorgadas. Le siguen las licenciaturas en Administración y Diseño de Interiores con tres beneficiarias cada una, Relaciones Industriales con dos y las licenciaturas en Agronomía, Arquitectura, Diseño de Modas y Trabajo Social presentan una beneficiaria cada una. Por otro lado, son cinco mujeres beneficiarias que estudian ingeniería, tres de ellas cursan la Ingeniería en Gestión Empresarial; mientras que Ingeniería Civil e Ingeniería en Química cuentan con una beneficiaria cada una. Ante esto, tenemos claro que el área de conocimientos con menor cantidad de beneficiarias es Humanidades y Ciencias de la Conducta.

Saber cuándo inicia y termina la beca indica varios factores, como el conocimiento que las madres jefas de familia tienen de las convocatorias, la duración de la carrera estudiada o cuánto han avanzado en sus estudios. Ante ello, se ubica que 15 de las beneficiarias consiguieron la beca en el 2021; mientras que las otras 6, en el 2022. La finalización es más variada, pues en el 2023 terminaron ocho becas, diez en el 2024, dos en el 2025 y una en el 2026.

Precisamente, es importante resaltar el caso de una beca que inició en el 2022 y terminó en el 2023. El problema es que, para mencionar posibles razones de la poca duración, no se tiene información que complete el dato, pues podría percibirse como que la beneficiaria no estaba enterada de dicho beneficio con anterioridad o hubo otras circunstancias personales que la llevaron a solicitar la beca hasta más avanzados sus estudios.

Por último, son tres universidades en el estado de Aguascalientes donde estudian las madres jefas de familia beneficiadas. La primera es la Universidad Autónoma de Aguascalientes, en la cual cursan 14 estudiantes beneficiadas, le siguen el Instituto Tecnológico de Aguascalientes con cuatro estudiantes y el Instituto Tecnológico de El Llano Aguascalientes con tres.

Conclusiones

El programa Mujeres Jefas de Familias puede ser un factor determinante para propiciar una mayor profesionalización en las mujeres del país, pues en su proceso como estudiantes obtienen mayor certeza económica al recibir el apoyo

durante los dos últimos años antes de egresar; sobre todo en el caso de mujeres que se enfrentan una brecha económica histórica en su contra.

Los resultados cuantitativos demuestran que Aguascalientes cuenta con pocas beneficiarias en comparación con otros estados del país. Sin embargo, para poder informar sobre si esta situación se debe a estadísticas de madres solteras o a la falta de gestión informativa del programa es una labor que se llevaría con otro tipo de investigación. Así mismo, se identifica que la mayoría de las beneficiarias de Aguascalientes estudian licenciaturas, lo cual permite especulaciones sobre el poco acceso que tienen las mujeres a las ingenierías, ya sea por ser consideradas carreras de hombres o por el poco interés que puedan tener hacia éstas.

La UAA cuenta con 14 de las 21 beneficiarias del programa, lo cual se traduce en un 66.66%, mostrando que es en esta institución donde estudia la mayoría de las beneficiarias del programa en el estado, mientras las demás mujeres que reciben la beca estudian en instituciones tecnológicas de la entidad.

Si bien, el propósito de la investigación se instruyó para exponer el caso de las beneficiarias por la beca en la UAA, hasta aquí es posible percatarse de que son pocos los datos que se tienen para realizar una interpretación a fondo, más aun tratándose de datos meramente cuantitativos; por lo tanto, existe la necesidad de contar con información cualitativa que permita ampliar el aspecto situacional de las beneficiarias. Entonces resulta necesaria una indagación a profundidad de la situación socioeconómica, circunstancial o hasta de género para realizar una interpretación más exacta de los datos cualitativos y cuantitativos que respondan preguntas como ¿Por qué los estados de Guerrero, Sinaloa y Ciudad de México cuentan con la mayor cantidad de mujeres jefas de familias beneficiadas por el programa? ¿Por qué tan pocas mujeres en el caso Aguascalientes? ¿Cuál es la razón por la que la mayoría de las becas se otorgan a universidades públicas por encima de los institutos tecnológicos? Dichas preguntas tienen que ver con los rubros circunstanciales sobre la cantidad, distribución y gestión de las becas, el alcance del programa para que todas las mujeres estén enteradas de su existencia e incluso de la posibilidad que tienen para estudiar. Por lo anterior, resulta primordial contar con instrumentos de medición que se alejen de los estándares respecto a la difusión, distribución e impacto del programa en las IES.

Referencias

- Acosta, M., Uribe, J., López, C. y Millán, A. (1991). Participación electoral femenina: De la representación social de la política al voto. *Revista Izta-palapa*, (23), pp. 173-188. <https://revistaiztapalapa.izt.uam.mx/index.php/izt/article/view/1064>
- Castellanos, R., Zapata, E. y Martínez, B. (2007). Jefas de hogar: cambios en el trabajo y en las relaciones de poder. *Política y Cultura* (28), 194-218. <https://www.scielo.org.mx/pdf/polcul/n28/n28a9.pdf>
- Consejo Nacional de Humanidades, Ciencia y Tecnología (2023). *Apoyo a madres jefas de familia*. https://conahcyt.mx/becas_posgrados/apoyo-a-madres-jefas-de-familia/
- Giraldes, M., Penedo, E., Seco M. y Zubeldia, U. (1998). La familia monoparental. *Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria = Revista de servicios sociales*, (35), 27-39. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2698833>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020). *Hogares. Vivimos en hogares diferentes*. Información de México para niños. <https://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/hogares.aspx>
- Iglesias de Ussel, J. (1990). La familia y el cambio político en España. *Revista de Estudios Políticos*, (67), 235-260. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=27060>
- Iglesias de Ussel, J. (1988). La situación de la familias en España y los nuevos modelos familiares. En J. Iglesias de Ussel (coord.), *Las familias monoparentales* (pp. 23-40). Ministerio de Trabajo e inmigración e Instituto de la Mujer. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=610663>
- Rodríguez Dorantes, C. (1997). Entre el mito y la experiencia vivida: las jefas de familia. En S. González Montes y J. Tañón (coords.), *Familias y mujeres en México* (pp. 195-238). El Colegio de México.
- Rodríguez, C. y Luengo, T. (2003). Un análisis del concepto de familia monoparental a partir de una investigación sobre núcleos familiares monoparentales. *Papers* 69, 59-82. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v69n0.1283>

Capítulo 10

Incorporación de la perspectiva de género en las IES: Universidad de Guadalajara y Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

María Trinidad Rojas Arreola¹

Introducción

La incorporación de la perspectiva de género en las universidades de México es esencial para promover la igualdad, la justicia y la diversidad en todos los aspectos de la vida académica y social. En un Estado social y democrático de derecho como el que buscamos, todas las personas tienen derecho a ser tratadas con respeto a su dignidad. Esto implica la responsabilidad de las instituciones, incluyendo las universidades, de garantizar estos derechos y tomar medidas ante cualquier vulneración. Ante ello, el papel que desarrolla la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) es clave, ya que cuenta con la incorporación de 211 instituciones

¹ Académica de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, miembro del Sistema Nacional de Investigadores y doctora en Derecho por la Universidad de Guanajuato. Correo electrónico: trinidad.arreola@umich.mx

de educación superior de todo el país, entre las cuales se encuentra la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH) y la Universidad de Guadalajara (UDEG).

La ANUIES tiene una serie de redes nacionales, como la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior - Caminos para la Igualdad de Género (RENIES), la cual se instauró el 22 de noviembre de 2017 con los siguientes ejes estratégicos (ANUIES, 2021): comisión, legislación y presupuesto; igualdad sustantiva; corresponsabilidad de la vida personal, familiar, laboral y de los cuidados; información, seguimiento y evaluación con perspectiva de género; lenguaje incluyente; sensibilización, formación y capacitación; violencia de género y discriminación; y estudios de las relaciones de género, y con el objetivo de lograr la transversalización y la institucionalización de la perspectiva de género (Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior [ONIGIES], 2021).

Otro antecedente se da en noviembre de 2014, cuando la ANUIES, en conjunto con la Secretaría de Gobernación y la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, firmó el convenio de concertación de acciones para difundir e impulsar la aplicación de la reforma en materia de derechos humanos (Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH], 2014). Posteriormente, en febrero de 2016, se firmó, entre las mismas instancias, la Carta Compromiso para la Difusión y Aplicación de los Principios Constitucionales en Materia de Derechos Humanos en la Comunidad Universitaria, cuyo fin es contribuir, entre otros aspectos, a que las instituciones asociadas realicen su misión sustentada en los valores de la equidad y el respeto a los derechos humanos a través de cinco compromisos, de los cuales destacamos el quinto de ellos: revisar sus políticas, reglamentos y protocolos de actuación, pues es necesario que se encuentren armonizados con los principios constitucionales en materia de derechos humanos para evitar todo tipo de discriminación o violencia (Secretaría de Gobernación [SEGOB], 2016).

Derivado de estos antecedentes y toda vez que el tema discutido durante el XIV Coloquio Internacional de REGIES de la Región Centro-Occidente de la ANUIES: Desigualdades y brechas de género, en la mesa Políticas y Protocolos para la reducción de brechas de género, que se llevó a cabo en la Universidad Autónoma de Aguascalientes, es que se presenta este texto enfocado en la UDEG y la UMSNH para explorar los temas de perspectiva de género y su incorporación a las instituciones, *Gender equality: how global universities are*

performing, el caso de la Universidad de Guadalajara y de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.

Desarrollo

Perspectiva de género y su incorporación a las instituciones

Incorporar la perspectiva de género en todas las acciones de una organización es un desafío significativo pero valioso si aspiramos a un mundo en el que los derechos de todas las personas, sin distinción de género, sean plenamente reconocidos (Arendt, 1973).

En las últimas décadas, se han llevado a cabo esfuerzos para desmantelar la visión tradicional centrada en el hombre como paradigma del ser humano. Esta nueva perspectiva analítica se conoce como perspectiva de género. Parafraseando a Marcela Lagarde, la perspectiva de género facilita la comprensión de las características particulares que definen a mujeres y hombres, así como sus similitudes y diferencias. Además, permite analizar sus posibilidades de vida, expectativas, oportunidades, complejas relaciones sociales de género, conflictos cotidianos e institucionales que enfrentan y las formas en que se manifiestan (Instituto Interamericano de Derechos Humanos [IIDH], 2008, p. 12).

La creadora del término “feminicidio” en México argumenta que, en la academia, en los movimientos y las organizaciones feministas, y ahora también en las políticas públicas, ha surgido una visión crítica, explicativa y alternativa a lo que ocurre en el ámbito de género, conocida como perspectiva de género. Esta perspectiva es una visión científica, analítica y política desarrollada desde el feminismo. Se acepta ampliamente que, cuando se menciona la perspectiva de género, se hace referencia a una concepción académica y científica que sintetiza teoría y filosofía liberadora creadas por mujeres y que forman parte de la cultura feminista (Lagarde, 1996, pp. 14-15).

Esta perspectiva de género facilita una reevaluación de las construcciones sociales y culturales que determinan la distribución del poder entre mujeres y hombres y que afectan directamente la forma de interacción entre las personas en todos los ámbitos. Es una herramienta conceptual y práctica que permite desarrollar enfoques analíticos para cambiar la manera en que la desigualdad

y la discriminación derivadas de estas relaciones han afectado el disfrute pleno de los derechos humanos a las mujeres, las adolescentes y las niñas.

Cuando hablamos de la incorporación de la perspectiva de género (IPG), nos referimos a una visión inclusiva que aborda las necesidades y derechos de mujeres y hombres. Sin embargo, es importante reconocer que, debido a las desigualdades en las relaciones de poder, las mujeres se encuentran en una posición de desventaja y subordinación. Por tanto, es fundamental enfatizar la necesidad de trabajar en la eliminación de las discriminaciones para abordar específicamente la tutela y promoción de los derechos humanos de las mujeres.

Los fundamentos del proceso de incorporación de la perspectiva de género en el ámbito institucional radican en la institucionalización de un enfoque teórico-metodológico como el de género. Este proceso implica que las prácticas sociales relacionadas con dicho enfoque se vuelvan lo suficientemente regulares y continuas, se establezcan y mantengan mediante normas, y tengan un papel significativo en la estructura organizacional, así como en la definición de objetivos y metodologías adoptadas por una institución (IIDH, 2008, p. 11).

La IPG es un proceso que abarca los lineamientos de política, la misión y visión de la institución, involucra a diversas personas y estructuras, y afecta todos los niveles y ámbitos de la actividad institucional. Es una estrategia de trabajo que influye en lo siguiente:

- Las políticas institucionales, incluyendo su misión y visión.
- La estructura organizativa de la institución, así como los sistemas y procedimientos que rigen su funcionamiento.
- Los documentos institucionales y lo que implica la aplicación de medidas para eliminar el lenguaje sexista, excluyente y discriminatorio, así como la orientación y temas de investigaciones o documentación especializada que la institución produce.
- El ciclo de proyectos que desarrolla la institución, así como los temas y actividades de aprendizaje (cursos, seminarios, talleres, etc.), tanto en los contenidos como en la composición de su personal docente y participantes.
- Los estilos de liderazgo y las prácticas de toma de decisiones, promoviendo formas democráticas.

Gender equality: how global universities are performing

Un estudio realizado en el 2022 por el Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina (IESALC) y el Times Higher Education (THE) examina qué tan bien se están desempeñando las instituciones de educación superior interesadas cuando se trata de avanzar hacia la igualdad de género, con análisis a nivel mundial y nacional sobre 18 indicadores diferentes y estudios de casos detallados de cinco universidades que lideran este trabajo en sus regiones.

Las universidades ocupan una posición única en la sociedad que las convierte en actores críticos para el cambio en esta área. A través de la educación que proporcionan, pueden garantizar que las estudiantes tengan las mismas oportunidades en lo que respecta a las tasas de solicitud, admisión y finalización; impartir planes de estudio en los que las mujeres estén representadas por igual; y educar a los estudiantes sobre la equidad de género. Por otro lado, a través de su investigación, pueden exponer las formas en que las niñas y las mujeres son discriminadas y, así, garantizar que los conjuntos de datos incluyan las perspectivas de las mujeres.

Como organizaciones, son capaces de garantizar que el personal femenino tenga igualdad en lo que respecta a la contratación, la promoción, la remuneración, la financiación y la carga de trabajo, y que las mujeres tengan mentores y modelos a seguir. Y como pilares de sus comunidades, pueden ayudar a abordar la desigualdad de género en la sociedad en general, mediante la participación en proyectos de divulgación que apoyan a las mujeres con educación, empleo y empoderamiento.

Cabe mencionar, entre otros datos, que las estudiantes femeninas superan en número a los estudiantes varones a nivel mundial, particularmente en las áreas de medicina, artes, humanidades y ciencias sociales, pero todavía hay menos mujeres en ciencias exactas, tecnología, ingeniería y matemáticas. A nivel mundial, las universidades están más centradas en medir el acceso de las mujeres a la educación superior (aproximadamente cuatro de cada cinco universidades rastrean las tasas de solicitud masculinas y femeninas por separado) que en rastrear sus resultados y tasas de éxito (menos de dos tercios de ellas rastrean las tasas de graduación de las mujeres y tienen planes destinados a cerrar la brecha).

Otra cifra importante es que menos de dos quintas partes de los académicos de alto nivel son mujeres en todo el mundo y menos de un tercio de los autores en trabajos de investigación son mujeres (IESALC y THE, 2022). Por otro lado, la mayoría de las universidades afirman que tienen varias políticas y servicios que apoyan el progreso de las mujeres, pero la proporción de evidencia relevantes fue mucho menor. Esto sugiere que muchas instituciones no están siendo transparentes sobre su progreso hacia la igualdad de género y que las comunidades universitarias desconocen la existencia de las políticas destinadas a lograrlo o la disponibilidad de servicios destinados a apoyar a las mujeres.

En muchos sentidos, las universidades han sido una fuerza positiva en el camino hacia la igualdad de género; pues la investigación académica ha expuesto las formas de discriminación hacia las niñas y las mujeres, mientras que la creciente matrícula y contratación de estudiantes y personal femenino ha llevado a más mujeres a posiciones de poder y con agencia a lo largo de sus vidas. Sin embargo, las universidades tienen un papel mucho más amplio para impulsar la igualdad de género en sus comunidades.

Las universidades interesadas están abordando los problemas globales descritos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Organización de las Naciones Unidas (ONU). Varios de los 17 ODS incorporan elementos relacionados con la igualdad de género, pero el quinto: *Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas* aborda explícitamente el tema. De las más de 1 200 instituciones que participaron en total, 776 instituciones proporcionaron datos sobre sus contribuciones al ODS 5 en 2021, por lo que se convierte en el cuarto ODS más popular a nivel mundial y también en la mayoría de las regiones en términos de participación.

Para el ODS 5, todas las universidades participantes fueron calificadas en seis áreas diferentes para abordar cómo están proporcionando acceso a las mujeres y apoyando su progresión académica: investigación, incluidos indicadores bibliométricos de la investigación sobre la igualdad de género, así como la proporción de autores que son mujeres en trabajos de investigación; la proporción de alumnas de primera generación; medidas relativas al acceso de las estudiantes; la proporción de académicas de alto nivel; la proporción de mujeres que reciben títulos; y medidas del progreso de la mujer.

Este ODS se centra explícitamente en apoyar y elevar a las mujeres y las niñas, pero tiene implicaciones para el logro de todos los ODS, incluida la educación de calidad (ODS 4). No podemos esperar desarrollar la sostenibilidad

mundial si no se abordan las necesidades de más de la mitad de nuestra población. En este espíritu, los indicadores de impacto del ODS 5 recompensan a una mayor proporción de estudiantes y académicas (en lugar de hacerlo con la paridad). Este método se seleccionó sobre la lógica de que debe superarse la larga historia de discriminación y representación insuficiente de las mujeres con esfuerzos adicionales de contrapeso más allá de la proporción equilibrada ideal de género.

Las cuestiones relacionadas con la subrepresentación de los hombres en ciertas disciplinas están cubiertas por el décimo ODS: *Reducir la desigualdad en y entre los países*, lo cual está fuera del alcance de este informe. Las limitaciones significativas en la disponibilidad de datos globales completos y desglosados nos impiden adoptar una visión no binaria de la igualdad de género que cubra todo el espectro de identidades de género. Por lo tanto, el análisis se centra en las disparidades entre mujeres y hombres.

Investigación y académicos

Los indicadores de impacto del ODS 5 también incluyen cuatro medidas que se relacionan con la investigación y la población académica: la proporción de autores que son mujeres, el número de publicaciones sobre la igualdad entre los géneros, la proporción de artículos sobre igualdad de género en el 10% superior de las revistas definidas por el CiteScore y la proporción de académicas de alto nivel. Estos indicadores nos ayudan a explorar si las académicas reciben las mismas oportunidades que sus homólogos masculinos y si es probable que las estudiantes tengan modelos a seguir entre sus docentes y supervisores.

Académicas de alto nivel

El porcentaje promedio de académicos de alto nivel que son mujeres en todas las universidades participantes es del 36%. Esto incluye profesores, decanos, presidentes y líderes universitarios de alto nivel; no incluye cargos honoríficos. Con poco más de una sexta parte de las instituciones, más de la mitad de los académicos de alto nivel son mujeres. Los promedios por país oscilan entre el 15% en Japón y el 48% en Rusia. Pero, por región, es notable cuán consistentes son los puntajes medios, con todos ellos cayendo entre el 30% y el 40%. Las distribuciones muestran que, en al menos la mitad de las universidades participantes en todas las regiones, existe una brecha de género en el liderazgo

académico; incluso en un pequeño número de instituciones de Asia no hay profesoras de alto nivel.

Investigación relacionada con la igualdad de género

Las dos medidas relacionadas con la investigación sobre la igualdad de género ofrecen una indicación tanto de la cantidad como de la calidad de este trabajo. El indicador sobre el número de publicaciones no se escala por el tamaño de la institución, ya que su objetivo es explorar el impacto general de una universidad; sin embargo, el indicador CiteScore permite una medición más relativa del impacto.

El caso de la Universidad de Guadalajara

Derivado de la revisión de algunas universidades que forman parte de la ANUIES, se considera que una de las que más avances refleja en la IPG es la Universidad de Guadalajara (UDEG), la cual es una institución grande con más de 320 000 estudiantes, múltiples campus en todo el estado de Jalisco y un sistema de educación virtual. La UDEG aborda el ODS 5 en múltiples niveles, incluido el tratamiento de la violencia y el acoso contra los miembros de la comunidad universitaria, la realización de investigaciones especializadas sobre género y la implementación de actividades de integración de la igualdad de género dirigidas a los estudiantes, el personal y la sociedad en general.

Esta atención al ODS 5 es parte de la alineación más amplia de la UDEG con los ODS, que se utilizan como referencia para establecer objetivos institucionales y monitorear indicadores. En 2016, a través del Programa de Fortalecimiento de la Calidad Educativa, el gobierno federal de México proporcionó recursos a la UDEG para un diagnóstico integral del funcionamiento de la institución, incluso en términos de equidad de género. Posteriormente, la universidad puso en marcha nuevas estructuras y actividades específicas, como una dependencia de igualdad e iniciativas de fomento de la capacidad. Si bien estas actividades ahora se sustentan con recursos propios de la UDEG y cuentan con un amplio apoyo, el impulso del programa gubernamental ayudó a la institución a superar las barreras operativas y culturales iniciales.

En 2021, la universidad emitió una disculpa pública por las fallas que había cometido en el pasado en relación con la acción insuficiente sobre la igualdad de género y la falta de procesos y recursos adecuados para apoyar

adecuadamente a las víctimas de abuso y discriminación de género. El último plan de desarrollo de la universidad menciona explícitamente los valores de igualdad y equidad, así como la necesidad de cerrar proactivamente las brechas de género y contrarrestar las desventajas de los grupos vulnerables. Sus objetivos para 2030 incluyen la eliminación de cualquier disparidad de género en la educación y garantizar que todos los estudiantes adquieran conocimientos teóricos y prácticos para promover la igualdad de género.

Esto se alinea con la misión más amplia de la udeg y la visión 2030 de promover el desarrollo sostenible dentro de su comunidad. El plan de desarrollo también enumera objetivos más concretos, como la incorporación de contenido sobre inclusión e igualdad de género en los planes de estudio; velar por que no haya discriminación de género en la selección y evaluación del personal académico; colaborar con los sectores público y privado para promover la igualdad de género; y tener una representación de género adecuada en los consejos de gobierno de la udeg.

Políticas y regulaciones

El código de ética de la universidad, establecido en 2018, concreta sus valores, pues hace referencia directa a la igualdad y no discriminación por motivos de sexo, identidad de género, preferencias sexuales, estado civil, salud y embarazo, entre otras características. La udeg recopila datos desglosados por género en múltiples áreas, incluidas las tasas de acceso y graduación de los estudiantes y la composición del personal.

Éstos son monitoreados por una unidad de igualdad y por departamentos académicos, los cuales identificar sus propias brechas de género y establecer estrategias sobre cómo abordarlas. Algunos desafíos incluyen la menor presencia de mujeres en los campos STEM, los programas de posgrado y el personal superior y puestos de investigación. Algunas oficinas e investigadores de la udeg también brindan información estadística sobre el progreso de la igualdad de género en el estado de Jalisco.

El máximo órgano de gobierno de la udeg, el Consejo General Universitario, reconoce la necesidad de incentivar la participación femenina entre sus miembros y comisiones para lograr la paridad. La universidad tiene una estrategia institucional a largo plazo contra la violencia de género; la siguiente línea de tiempo destaca los hitos de esta estrategia:

- 2016 – La universidad diseña un marco para medir la igualdad de género.

- 2017 – La universidad mide la igualdad de género y se celebran 13 conferencias para la sensibilización de género, que llegan a una audiencia de más de 900 personas.
- 2018 – Se crea la Oficina de Protección de los Derechos de los Estudiantes y Personal Universitario, así como un protocolo sobre la violación de los derechos universitarios, incluyendo violencia, intimidación y acoso. La udeg aprueba una política de inclusión institucional y se celebran conferencias y talleres sobre igualdad de género, que llegan a una audiencia de más de 2 000 personas.
- 2019 – Once de los quince centros académicos de la udeg cuentan ahora con una persona u oficina dedicada a la protección de los derechos de la comunidad universitaria. Las conferencias y talleres continúan, llegando a una audiencia total de más de 4 000 personas.
- 2020 – Un programa de formación para la prevención de la violencia de género está disponible en línea.
- 2021 – Se crea una unidad de igualdad. La universidad revisa el progreso y lecciones aprendidas desde el lanzamiento del protocolo de 2018, el protocolo se actualiza para centrarse en la prevención, sanción y erradicación de la violencia de género. Se nombra personal para que asuma la responsabilidad de la aplicación del protocolo, incluido el apoyo a las víctimas, el examen de los casos y las decisiones sobre sanciones.
- 2022 – La universidad implementa un nuevo programa para la reeducación de hombres que han tenido un comportamiento violento en la universidad.

El protocolo sobre prevención, sanción y erradicación de la violencia de género incluye un procedimiento estructurado de denuncia, apoyo inicial y continuo a las víctimas y al proceso de investigación, así como posibles medidas de protección. Existen directrices destinadas a evitar la victimización secundaria y una guía técnica para la evaluación de pruebas que garantice el manejo coherente de los casos. También incluye un mandato para que la unidad de igualdad desarrolle medidas preventivas, como contenido relevante en programas académicos y actividades informativas y de desarrollo de capacidades, con los materiales educativos correspondientes.

Hasta la elaboración de este estudio, 132 funcionarios han recibido capacitación como puntos de primer contacto para las víctimas en escenarios

altamente emocionales, esto a partir de un manual creado con la ayuda de estudiantes de psicología. El protocolo también incluye una lista de medidas disciplinarias que la institución puede imponer a agresores y acosadores, además de las ya incluidas en la legislación nacional. Una lista detallada de actividades sancionables, incluida la violencia física y sexual, el acoso y el abuso (incluso digitalmente, por parte de maestros a estudiantes o entre colegas), establece una línea roja clara de lo que se considera inaceptable. Incluye situaciones que históricamente han sido toleradas, pasadas por alto o subdenunciadas.

De igual manera, los títulos académicos y las posiciones del personal se escribían en su forma masculina. En 2019, la udeg comenzó a adaptar todos los nuevos certificados académicos y comunicación a los estudiantes y al personal para reflejar con precisión la forma masculina o femenina. Aunque los títulos sensibles al género pueden parecer un gesto puramente simbólico, ha habido una creciente demanda, tanto de los estudiantes como del personal, para desafiar el fortalecimiento de los roles tradicionales de género en ciertas áreas académicas y profesiones.

Unidad para la Igualdad

La Unidad para la Igualdad forma parte de la estructura de gobierno de la udeg y es la principal coordinadora y promotora de las políticas y programas de igualdad de género en toda la organización. Particularmente, la unidad tiene un papel clave en la elaboración de todas las normas y estrategias institucionales con perspectiva de género. Monitorea y analiza datos desglosados por género, establece alianzas con instituciones públicas y privadas y asesora en materia de violencia de género.

Centro de Estudios de Género

El Centro de Estudios de Género, que forma parte del Departamento de Estudios de Educación, se centra en la investigación, publicación y enseñanza de conocimientos científicos sobre cuestiones relacionadas con el género.

Cátedras UNESCO

La udeg ocupa las Cátedras UNESCO de Género, Liderazgo y Equidad y de Igualdad y No Discriminación, con los objetivos de mejorar la cantidad y la calidad de la investigación en estas áreas, difundir los resultados de la investigación y

desarrollar las capacidades para el personal y los estudiantes. Algunas actividades emprendidas por estas cátedras incluyen:

- Organización de seminarios para investigadores, en colaboración con otras instituciones, sobre el análisis multidisciplinario de la igualdad y la discriminación.
- Apertura de convocatorias de investigación académica y propuestas de intervención social de los estudiantes para animarlos a investigar sobre cómo prevenir la discriminación y promover el acceso efectivo a los derechos fundamentales.
- Organización de cursos y talleres para estudiantes sobre inclusión, igualdad, derechos fundamentales y no discriminación.

Oficina de Protección de los Derechos de los Estudiantes y Personal Universitario

Esta oficina tiene un número de teléfono y un formulario en línea para que los estudiantes y el personal emitan confidencialmente una queja sobre intimidación o acoso. Estos canales se publicitan en campañas de comunicación en los campus y las redes sociales.

La oficina procesa todas las quejas de abusos contra estudiantes y personal, incluidos los casos de discriminación de género, violencia, abuso y acoso. Cuenta con profesionales capacitados, que brindan apoyo legal, psicológico y social personalizado. Hay sucursales locales de la oficina en todos los campus de la UDEG y se asocian con instituciones regionales, nacionales e internacionales con experiencia en defensa de los derechos humanos o resolución alternativa de conflictos para intercambiar conocimientos y líneas de trabajo.

Unidad de Atención Social

La Unidad de Asistencia Social brinda apoyo directo, confidencial y personalizado a los estudiantes en asuntos no académicos, incluida la sexualidad, el género, el acoso sexual o la violencia dentro de las relaciones. A través de programas, eventos y talleres dedicados a estudiantes, promueve la inclusión y la igualdad de género; además, tiene como objetivo prevenir el acoso y la violencia dentro de las relaciones íntimas y proporciona información científica pero de fácil acceso sobre los derechos sexuales y la sexualidad, incluida la prevención de embarazos no deseados y el VIH.

Instalaciones

Los dos primeros baños de género neutro se abrieron en 2019; el número había llegado a 337 a finales de 2020. Las instalaciones de cuidado infantil para estudiantes y personal solían estar disponibles en cuatro campus, sin embargo, una reducción en los fondos federales junto con la pandemia de COVID-19 ha llevado a su cierre; desde entonces, dos de estos centros han introducido pequeñas becas para apoyar a las madres estudiantes con recursos limitados a pagar los servicios privados del cuidado infantil.

Cursos

Desde 2017, se han organizado numerosas conferencias, seminarios y talleres relacionados con la igualdad de género, inicialmente dirigidos sólo al personal de la udeg, pero luego se incluyeron a los estudiantes. En 2021, se implementó un curso obligatorio de igualdad de género para el personal y los estudiantes nuevos; el cual ahora se ofrece como un Mooc (curso masivo abierto en línea) para garantizar su escalabilidad. Incluye las normas básicas y los recursos disponibles para la comunidad universitaria, así como discusiones sobre masculinidad e igualdad de género. Los miembros del consejo del rector de la universidad reciben capacitación sobre cómo incluir la masculinidad positiva en su liderazgo.

Eventos

La universidad organiza eventos en el Día Internacional de la Mujer y el Día Internacional de la Mujer Indígena para crear conciencia sobre los desafíos que persisten en la búsqueda de la equidad de género. Las campañas de comunicación tienen lugar durante todo el año. La udeg ha estado tomando un papel activo en el movimiento HeForShe de la ONU para el avance de la igualdad de género.

Una actividad particularmente innovadora en la udeg es el Círculo para hombres promovida por ONU Mujeres, ésta ofrece capacitación y espacios para que los estudiantes varones discutan la masculinidad y el papel que los hombres pueden desempeñar en la promoción de la equidad de género. Esto proporciona visibilidad a los modelos masculinos modernos y aumenta la conciencia entre los hombres sobre temas delicados, como las actitudes sexistas poco reconocidas o los límites del consentimiento.

Participación de la comunidad

Las Cátedras UNESCO han proporcionado sesiones de capacitación relacionadas con la igualdad de género para funcionarios públicos en diferentes instituciones mexicanas, así como habilidades tecnológicas para estudiantes de secundaria de la región, en un intento por desafiar las percepciones tradicionales de las carreras STEM. Desde el 2020, los cursos gratuitos en línea creados por la UDEG sobre prevención de la violencia de género y cultura de paz están disponibles para cualquier persona en todo el mundo; en 2021, llegaron a más de 2 000 participantes de todo México y otros 10 países.

El caso de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

Antecedentes

La Casa de Hidalgo es una universidad con una rica tradición, caracterizada por su profundo compromiso humanístico y su enfoque social. Esta institución tiene como misión contribuir al desarrollo social y cultural de Michoacán, de México y del mundo, formando individuos íntegros, competentes, cultos, participativos y comprometidos con la democracia y la honestidad. Un aspecto esencial en la visión de la UMSNH es la IPG y la atención integral a la violencia de género.

Un avance significativo en el tema es que, mediante el acuerdo administrativo en 2011, se creó la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios Nicolaitas, así como su Reglamento y la Cartilla de los Derechos y Obligaciones de los Universitarios, aprobados por el H. Consejo Universitario, con la finalidad de que los trabajadores académicos, administrativos y estudiantes de la UMSNH cuenten con un órgano que defienda sus derechos como universitarios, salvaguardando los DD. HH. fundamentales al interior de la Universidad.

En 2013, se inició con la elaboración del Protocolo para la Prevención, Actuación y Erradicación de la Violencia de Género en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo y, siendo el primero en su tipo dentro de la UMSNH, fue publicado en 2017, pero en próximas fechas quedará abrogado. En el periodo de 2019 a 2022, se implementó el mecanismo Alerta Género, el cual consiste en desarrollar una serie de Jornadas Académicas sobre Equidad e Inclusión; además se generaron un número telefónico y un correo

electrónico alertagenero@umich.mx para hacer denuncias de violencia de género, y se nombraron enlaces institucionales de inclusión y equidad de género.

Retos y perspectivas en la Agenda Nicolaita de Género 2023

El pasado 11 de marzo de 2023, fue presentada la Agenda Nicolaita de Género 2023 de la UMSNH; compuesta por ocho ejes, a través de comisiones inspiradas en los planteados por la RENIES descritos anteriormente, consistentes en legislación y presupuesto; igualdad de oportunidades; corresponsabilidad de la vida laboral y familiar; estadísticas, diagnósticos y estudios de género; lenguaje incluyente y difusión; sensibilización a la comunidad universitaria; violencia de género y discriminación en los ámbitos escolares y laborales; y Observatorio de Igualdad de Género en la UMSNH. El 19 de junio de 2023, se publicó el acuerdo de creación de la Coordinación General para la Igualdad de Género, Inclusión y Cultura de la Paz (UMICH, 2023).

Se considera una política adecuada establecer internamente en la UMSNH los mecanismos necesarios para garantizar el cumplimiento de los objetivos definidos en su propia normativa, con un enfoque en los derechos humanos, la perspectiva de género y la atención integral a la violencia de género. Esto debe tener prioridad antes de que los miembros de la comunidad acudan a instancias externas; para lograrlo, es esencial iniciar el proceso de sensibilización y educación que ya ha estado en marcha durante varios años.

El papel de dicha coordinación resulta fundamental como garantía de los derechos en todas sus dimensiones y aplicable a cada miembro de la comunidad universitaria, con el propósito de asegurar un ambiente institucional saludable y respetuoso. Existen desafíos importantes en la implementación de esta Agenda Nicolaita de Género, como los siguientes:

1. La necesidad prioritaria de realizar reformas a la Ley Orgánica y al Estatuto Universitario de la UMSNH, documentos de larga data.
2. La importancia de llevar a cabo un análisis de contexto dentro de la UMSNH.
3. La armonización de acciones en todas las dependencias universitarias.
4. La selección de enlaces capacitados en la materia.
5. El aprovechamiento de las TIC como herramientas fundamentales para llevar a cabo las acciones propuestas.

6. La actualización curricular que incluye la integración de cátedras relacionadas con derechos humanos, perspectiva de género, justicia restaurativa e inclusión.

En noviembre del 2020, se presentó una propuesta de reforma al Protocolo de 2017 antes referido, cuyo proceso de aprobación, a la fecha de nuestra intervención en el Coloquio de referencia, se encuentra en la última etapa de aprobación en el H. Consejo Universitario de la UMSNH, sabiendo que serán el *Protocolo para la Atención Integral de la Violencia de Género UMSNH* y el *Reglamento para la Atención Integral de la Violencia de Género UMSNH*, que entrarán en vigor una vez que se publiquen en la *Gaceta Nicolaita* y, ya implementados, será necesaria una evaluación para una mejora constante en un tema prioritario como es la IPG.

Conclusiones

En el contexto de nuestra región, donde las universidades desempeñan un papel crucial, es imperativo que estas instituciones sean sólidas y proactivas en la integración de la perspectiva de género en sus políticas y proyectos. No se trata sólo de cumplir con normativas o estándares internacionales, sino de generar un cambio estructural que garantice la equidad en el acceso, la permanencia y el desarrollo de las mujeres en el ámbito académico y científico. La transversalización de la perspectiva de género en las universidades es, por tanto, una estrategia fundamental para combatir la discriminación y reducir las brechas de desigualdad.

Para alcanzar una igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en la educación superior, es necesario implementar estrategias diversas que vayan más allá de las medidas tradicionales de acceso. Es fundamental realizar un análisis crítico de la realidad institucional, reconocer las desigualdades persistentes y diseñar acciones que aseguren la equidad en todas las dimensiones de la vida universitaria.

El avance en la incorporación de la perspectiva de género en la educación superior debe sustentarse en un marco normativo sólido y en el cumplimiento efectivo de los instrumentos internacionales de derechos humanos. La Agenda 2030 de las Naciones Unidas y su Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (ODS 5)

han sido clave para impulsar políticas institucionales que promuevan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el ámbito académico.

A partir de la revisión de los casos de la UDEG y la UMSNH, se observa que, si bien ambas instituciones han avanzado en la implementación de estrategias para la igualdad de género, aún enfrentan desafíos estructurales y normativos que requieren atención continua. La primera en mención ha logrado consolidar políticas institucionales con mayor respaldo estructural y recursos específicos, mientras que la segunda aún enfrenta retos en la armonización de su marco normativo y la consolidación de sus mecanismos de atención.

Por tanto, para que las universidades sean verdaderos agentes de cambio en la promoción de la igualdad de género, es crucial que:

Se fortalezcan los mecanismos de seguimiento y evaluación, asegurando la recopilación de datos desglosados y la implementación de indicadores de impacto que permitan medir los avances y desafíos en la igualdad de género.

Se institucionalicen procesos de sensibilización y formación, dirigidos a toda la comunidad universitaria, incluyendo la transversalización de la perspectiva de género en los planes de estudio.

Se generen alianzas estratégicas con actores educativos, gubernamentales y de la sociedad civil para potenciar los esfuerzos de igualdad de género y erradicación de la violencia.

Se asignen recursos adecuados para garantizar que las iniciativas en esta materia no dependan exclusivamente de programas temporales o fondos extraordinarios.

Se promueva una cultura universitaria libre de violencia y discriminación, con protocolos de atención efectivos, accesibles y con perspectiva de derechos humanos.

Finalmente, se considera que la incorporación de la perspectiva de género en la educación superior no solo es una obligación ética y legal, sino una estrategia clave para la construcción de sociedades más justas e inclusivas. El compromiso institucional debe traducirse en acciones concretas que garanticen la igualdad sustantiva y el respeto a los derechos humanos dentro y fuera de las universidades.

Referencias

- Arendt, H. (1973). *Los Orígenes del Totalitarismo*. Taurus.
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. (2021). *Red Nacional de Instituciones de Educación Superior. Caminos para la Igualdad de Género (RENIES Igualdad)*. <https://lasredes.anui.es.mx/2021/02/02/red-nacional-de-instituciones-de-educacion-superior-caminos-para-la-igualdad-de-genero-renies-igualdad/>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2014, 28 de noviembre). *CNDH, SEGOB y ANUIES firman convenio de concertación para difundir e impulsar los Derechos Humanos* [Comunicado de prensa]. https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Comunicados/2014/COM_2014_335.pdf
- Instituto Interamericano de Derechos Humanos. (2008). *Herramientas básicas para integrar la perspectiva de género en organizaciones que trabajan derechos humanos*. [Archivo PDF]. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/25753.pdf>
- Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe y Times Higher Education. (2022). *Gender equality: how global universities are performing, part 1*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380987>
- Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe y Times Higher Education. (2022). *Gender equality: how global universities are performing, part 2*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381739>
- Lagarde, M. (1996). *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Horas y HORAS.
- Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior. (2021). *UMSNH. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo*. <https://onigies.unam.mx/ies/103>
- Secretaría de Gobernación. (2016). *Carta Universitaria. Compromiso por los Derechos Humanos*. [Archivo PDF]. <https://www.uv.mx/defensoria/files/2018/01/ANUIEScartauniversitaria.pdf>
- Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. (2023). *Aprueban creación de la Coordinación General para la Igualdad de Género, Inclusión y Cultura de la Paz de la UMSNH*. https://drive.google.com/file/d/18Gki8SY22HHsbn1U7GtMJ7__7sxIzIaO/view

PARTE III

Brechas en el imaginario: Representaciones e imaginarios femeninos

*Nos han pintado con colores que no elegimos,
nos han visto con ojos que no nos pertenecen.
Pero en cada trazo, en cada mirada, abrimos
brechas en la tela del imaginario.*

Griselda Pollock



Capítulo 11

Instagram: la plataforma de la moda y la reproducción de estereotipos estéticos

*Emma Nitzel García Guardado¹
Evangalina Tapia Tovar²*

Introducción

Cuando inició la etapa de exploración del tema de investigación, uno de los grandes desafíos consistió en encaminarlo, pues hablar de moda, cuerpos e identidades conlleva múltiples miradas y perspectivas que son vigentes y, por supuesto, también relevantes. Desde la mirada sociocultural, la moda puede tener múltiples direcciones y abarcar desde significados culturales hasta cambios

1 Doctora en Estudios Socioculturales, maestra en Arte y licenciada en Ciencias de la Comunicación. Docente del Departamento de Comunicación de la Universidad Autónoma de Aguascalientes. Correo electrónico: emmagagu19@gmail.com / emma.garcia@edu.uaa.mx

2 Doctora en Ciencias Sociales y Humanidades, maestra en Investigación y licenciada en Sociología. Docente e investigadora del Departamento de Sociología y Antropología de la Universidad Autónoma de Aguascalientes. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Correo electrónico: etapia@correo.uaa.mx

en los paradigmas de comportamiento de la sociedad. Sin embargo, una de las perspectivas que parecía sumamente interesante era acerca de cómo la tecnología ha transformado la forma en que se difunde, capta y aprecia la moda, pues es indiscutible que la tecnología vino a revolucionar muchas de las estructuras y dinámicas sociales.

Esto se refiere principalmente a que el alcance de los medios tradicionales en la difusión de moda, como la televisión y las revistas, se encuentra rebasado por las redes sociales; por lo que el ámbito de la moda del vestir ha sido objeto de cambio. Con la irrupción del Internet se ha reformulado la interacción de los públicos y el consumo de contenidos; la moda como objeto de estudio se ha adaptado a las nuevas condiciones, evolucionando la forma como se presenta, así como la frecuencia y el contenido que muestra.

Atrás ha quedado ya la época en que Roland Barthes, en el *Sistema de la Moda*, analizaba las revistas *Elle* para dar una comprensión semiótica de la moda; esto no quiere decir que sus teorías sean obsoletas, sino que su corpus de estudio, el contenido en revistas, ha cambiado gracias a la tecnología. Hoy las personas prefieren informarse a través de medios digitales, más que en las revistas de moda semanales, quincenales o mensuales; y es que la inmediatez de la información gracias al Internet ha superado la dinámica propuesta de esperar al inicio de cada mes para conocer la tendencia.

Antes, las tendencias marcaban el inicio de una temporada, generalmente regida por el cambio de las estaciones climáticas; ahora, gracias al auge tecnológico y la necesidad de crear contenido recurrente y creativo, las tendencias cambian rápidamente. Incluso los modelos de *fast fashion* en las tiendas que antes impulsaban cambios sustanciales con mayor espacio entre un periodo y otro, ahora se inclinan por rotar productos hasta dos veces semanalmente (Monroe, 2020). Es decir, la industria ha cambiado, se ha adaptado a satisfacer la necesidad inmediata los consumidores, se ha propuesto mantener la novedad y vigencia al costo que sea y generar nuevas tendencias que se vuelvan del deseo del público con más frecuencia.

Sin embargo, algo recurrente en la industria de la moda, pese a todos los cambios que ha enfrentado, es la manera en que representa e interactúa con los públicos femeninos. Si bien, ahora podemos observar mayor diversidad de cuerpos, rostros y pieles en la industria, e incluso se nota más interés de los hombres en ser partícipes de la moda, lo cierto es que las violencias estéticas

que se generan a partir de la reproducción de estereotipos y estándares de idealizaciones continúan permeando en la sociedad.

Esto, a su vez, remite a pensar en cómo las personas están interactuando con estas plataformas y qué diferencias hay entre el uso de estas redes sociales entre hombres, mujeres y adolescentes; ya que la manera en que interactúan en redes sociales y la representación que existe de las personas, así como las exigencias estéticas, se tornan muy diferentes cuando se miran a partir de las condiciones sexo-genéricas que atraviesan a cada persona.

Inicialmente, hay que señalar por qué Instagram se convirtió en la plataforma favorita de la moda, prevaleciendo la lógica de la organización de una revista de moda con la imagen como el centro del contenido. Particularmente en Instagram lo que predomina son las fotografías, pues recordemos lo que dice Estrella DeDiego: “Si la moda tiene un valor de símbolo, está claro que está hecho para ser contada, para ser vista” (1984, p. 15).

Por ello, la fotografía se convierte en el medio comunicativo principal de la moda, pues, como afirma Barthes, “la fotografía de Moda [...] conlleva unidades y reglas específicas; constituye, dentro de la comunicación fotográfica, un lenguaje particular, poseedor sin duda de léxico y sintaxis propios, de ‘giros’ propios, prohibidos o recomendados” (2022, p. 20); es decir, crea todo un aparato de códigos para ser interpretado y leído por el espectador. Anteriormente, acceder a una revista de moda estaba mediado por el interés que ésta generaba en las personas; en cambio, ingresar a una red social se ha vuelto casi necesario para la gente.

La necesidad comunicativa y de pertenencia se traslada al espacio digital, motivando a las personas a formar parte de esas plataformas para mantenerse no sólo actualizadas, sino también conectadas. En el estudio “Cómo utilizan las redes sociales los mexicanos”, coordinado por Luis Ángel Hurtado Razo se establece que “En promedio, los mexicanos usan Facebook, Instagram y Whatsapp alrededor de cinco horas al día” y “99 de cada 100 mexicanos que tienen redes sociales poseen una cuenta de Facebook, lo que convierte a ésta en la red más utilizada en nuestro país” (Gutiérrez, 2021), ubicando a nuestro país entre los cinco primeros con mayor uso de redes sociodigitales.

Reconociendo la gran cantidad de tiempo que las personas emplean en esos espacios y la relevancia que han cobrado las redes sociales no sólo como espacio de socialización, entretenimiento, recreación y trabajo, sino también de representación, es que el objetivo de este trabajo es revisar cómo se discuten temas como

la moda, los cuerpos y las identidades en dichos espacios sociodigitales, prestando atención a los discursos que proponen a partir de sus contenidos.

Desarrollo

Al ser Instagram la plataforma en la cual la primacía de la imagen se encuentra por encima del texto, se entiende como una herramienta de comunicación de contenido con alto componente visual, por lo que “es la red social que mejor se caracteriza como campo de observación para explorar estas nuevas formas de representación y estrategias persuasivas” (Mattei, 2015, p. 97).

Ya diferentes estudios han apuntado el impacto que la representación de la belleza tiene en la conformación y mantenimiento de ciertos estereotipos de género vinculados al ámbito femenino (Martín y Chaves, 2022). Dichos estudios señalan que este tipo de uso de las redes sociales afectan en la percepción de la imagen propia, la construcción de identidad y autoestima, y en general en el estado de ánimo y satisfacción con una misma (McLean, Paxton, Wertheim y Masters, 2015).

Aunado a ello, Hurtado señala que se vuelven a retomar antiguas discusiones en cuestión de la influencia de los medios sobre la construcción de estereotipos principalmente vinculados al rubro femenino:

Estamos cayendo otra vez en un debate muy antiguo. Cuántas veces en el pasado no se acusó a la televisión de crear el estereotipo de una mujer muy delgada, a partir del cual las jovencitas corrían el riesgo de padecer anorexia, bulimia y otros trastornos. Siempre se ha dicho que los medios de comunicación crean estereotipos, pero éstos también son producto de la construcción social, es decir, de la historia, costumbres, educación y políticas públicas puestas en marcha en cada país. Así, los medios de comunicación tradicionales (prensa, radio y televisión) y ahora, además, las redes sociales sólo se encargan de reproducir cada una de las expresiones generadas por la sociedad. En el caso específico de las adolescentes que se sienten mal al ver imágenes de mujeres con un cuerpo casi perfecto, la responsabilidad no recae únicamente en las personas que suben dichas imágenes a Instagram, sino también en aquellas que las consumen. (citado en Gutiérrez, 2021).

Es decir, el avance tecnológico por sí sólo no podría dislocar esas dinámicas, de hecho, hasta cierto punto, como sociedad se han absorbido esas prácticas nocivas y se han ido adaptando a las nuevas tecnologías. La representación de lo femenino continúa propiciando la comparación, la perfección y el descontento de las mujeres consigo mismas.

El cuestionamiento crítico se dirige a pensar por qué se tratan de preservar ideas y estereotipos afianzados en el siglo XIX sobre la idea de la feminidad ligada a la belleza, la fragilidad y la delicadeza del cuerpo de las mujeres. Elsa Muñiz señala que

En las sociedades contemporáneas caracterizadas por una exigencia cada vez mayor de cuerpos perfectos, bellos y saludables, se han adoptado y producido una gama de modelos de belleza tanto para hombres y mujeres, en los que se desconoce y se excluye cualquier tipo de diferencia (2014, p. 416).

Muñiz también menciona que esos patrones se tornan violentos, excluyentes y discriminatorios, propiciando

la discriminación racial, la de los discapacitados y por supuesto de quienes no cumplen con las características de belleza que se le atribuyen a la piel blanca, al cabello rubio, a los ojos claros, la nariz ‘respingada’, la estatura y la delgadez extrema. (2014, p. 416).

En un país como México, donde la diversidad existe y se reconoce, se convive simultáneamente con las imposiciones estéticas occidentales y eurocéntricas que han hecho normativos y habituales ciertos criterios y estereotipos acerca de cómo debería ser la estética de las personas. Aunque éstos no surgen con el auge tecnológico de las redes sociales, más allá de cuestionarlos, terminan por reforzarse a partir del uso de elementos como los filtros en las múltiples plataformas. Ahora bien, no todos los filtros que existen buscan modificar la apariencia de las personas, pero los que sí lo hacen han logrado homogenizar nuevamente los criterios y rasgos considerados atractivos y deseables.

En ese sentido, no se señala que Instagram sea *per se* la causa del malestar con la autoimagen y la autoestima, pero sí ha funcionado como un excelente medio para visibilizar ciertas conductas, patrones, dinámicas y ejercicios que pueden propiciar un descontento general de las personas con su cuerpo

e identidad, lo cual se afianza más en las mujeres. Según un reportaje de Jia Tolentino, a partir de la estética propuesta por Instagram, se han logrado moldear los rostros hasta un punto de unificación de imagen. Por ejemplo, la estética ha propuesto ojos grandes pero alargados, pestañas largas, nariz pequeña, labios prominentes y un marcado blanqueamiento facial, que, aunque permite distinciones de raza, mayormente unifica los rasgos.

Y esa discusión se eleva aún más con la idea de que Instagram no sólo recrea esa fantasía, sino que, con el auge de los *influencers*, que son estas figuras que suelen conocer del tema del que hablan y obtienen cierto reconocimiento o legitimación en torno a su experiencia y conocimiento, son utilizados para objetivos y decisiones de consumo, convirtiéndose en un “líder de opinión, en el escenario actual de la publicidad online” (Gómez, 2018, p.150) influyen de manera sustancial en decisiones encausadas a alcanzar estándares de vida propuestos o fomentados por el mercado. En ese sentido, maquillistas y cirujanos han hablado de cómo aumenta la tendencia por replicar ciertos tipos de rostro y someterse a procedimientos que prolonguen la juventud, incluso en mujeres que tienen menos de veinte años (Tolentino, 2019). Lo cierto es que a pesar de que tanto hombres como mujeres se ven influenciados por estos contenidos, siguen siendo los estereotipos en torno a las mujeres los que más se replican y, por ende, éste es el público más afectado.

Según Tolentino, el 92% de los procedimientos quirúrgicos estéticos efectuados en 2018 en Estados Unidos, se realizaron en mujeres:

According to the American Society of Plastic Surgeons, Americans received more than seven million neurotoxin injections in 2018, and more than two and a half million filler injections. That year, Americans spent \$16.5 billion on cosmetic surgery; ninety-two per cent of these procedures were performed on women (Tolentino, 2019).

Estas cifras, aunque reflejan el impacto de la cultura de otros países, también se han reflejado en México. México ocupa el tercer lugar en cirugía cosmética, de acuerdo con el cirujano plástico, Antonio Fuente del Campo, el aumento de estas intervenciones se debe en buena medida a que actualmente son menos invasivas, con anestesia local y con resultados rápidos y más naturales, lo cual ha disminuido el temor de los pacientes y los costos (Dirección

General de Comunicación Social – Universidad Nacional Autónoma de México [DGCS - UNAM, 2018).

Así mismo, mencionó que las cirugías dependen principalmente del sexo y la edad, las más recurrentes en mujeres jóvenes son rinoplastia, lipoescultura y aumento de senos. Las mujeres de mediana edad buscan correcciones que les ayuden a rejuvenecer, como la corrección de párpados, el levantamiento de senos, entre otras. Mientras que los hombres generalmente jóvenes acuden por cirugías de nariz, orejas y liposucción de zonas donde se acumuló la grasa. Sin embargo, “de cada 10 cirugías para rejuvenecer, nueve son para mujeres y una para varones” (DGCS - UNAM, 2018). Es decir, los porcentajes de estos procedimientos tanto en Estados Unidos, como en México, son efectuados mayormente en mujeres, con porcentajes muy superiores.

Este indicador refleja, por un lado, el bombardeo constante que existe hacia la imagen femenina, donde alcanzar la perfección es el ideal al que se debe aspirar. Y, por otra parte, destaca que, pese a que se han transformado los medios de comunicación, socialización y representación, los discursos siguen perpetuando los mismos estereotipos.

Según un estudio realizado en España por Teresa Martín y Beatriz Chaves Vázquez, los estereotipos más replicados en plataformas como Instagram siguen siendo asociados a los mismos ideales de feminidad de hace años; pues detectaron, por ejemplo, que

Los datos analizados procedentes del análisis de contenido y de la encuesta fueron coincidentes con el ideal de belleza femenino tradicional y reflejaron la preocupación por la perfección física, tanto de las propias *influencers* como de sus seguidores, mediante el uso de maquillaje, filtros y retoques (Martín y Chaves, 2022, p.14).

Además, la hipersexualización y la objetivación corporal resultan ser aspectos fundamentales a la hora de analizar cánones y estereotipos femeninos, una existente tendencia a perpetuarlos a través del físico y, principalmente, una gran preocupación por el aspecto físico y la manera de mostrarse al resto (Martín y Chaves, 2022). Lo cual remite a pensar también en estas nuevas formas de validación externa, que surgen a partir de las redes sociales y que se asocian, en este caso, con la obtención del mayor número de interacciones a partir de *likes* o reacciones.

Es decir, se continúan perpetuando dinámicas de aprobación y pertenencia a partir de la mirada de otros, conductas antes sujetas a la interacción en espacios reales ahora han cobrado fuerza en los espacios virtuales. Se han replicado las mismas estructuras en el espacio virtual, y es que, incluso al revisar los contenidos para hombres y mujeres, normalmente quienes los realizan y se dirigen al público femenino se centran totalmente en el rubro de la moda y la belleza, lo que continúa reforzando marcados estereotipos de género (Martín y Chaves, 2022).

La realidad es que, más allá de pensar si el medio es el único problema, hay que replantearnos la forma, el contenido, los discursos, las dinámicas de poder, las dinámicas de consumo y hasta el sistema económico que coloca un escenario de competencia, buscando siempre obtener la mayor de las ganancias. Antes de pensar en regular las redes sociales, probablemente se tenga que analizar si el camino adecuado viene de la censura y privación o bien de la reflexión, crítica y educación. Ya pasó con la radio, la televisión y la prensa escrita, y ahora con las redes sociales que son el medio más concurrido para informar, entretener y representar. Sin embargo, pese a ser diferentes a los otros medios, continúan reforzando los mismos discursos y prácticas.

Conclusiones

En definitiva, un aspecto que ha sido sumamente diferente entre la Internet y otros medios de comunicación tradicionales es la inmediatez de información y la oferta tan amplia y diversidad de contenidos que existe. Gracias a ello, se puede reconocer que no todo está centrado en motivar a las mujeres a odiar sus cuerpos y su imagen, pues existen diferentes espacios dentro de las redes sociales donde buscan enfatizar discursos diferentes, celebrando y reconociendo la diversidad. El entretenimiento y la educación también propician otro tipo de intereses y discusiones.

Aunque existe mayor posibilidad de elección, es difícil no engancharse con los discursos que se nos han enseñado por décadas, propiciando estereotipos y roles de género muy marcados, los cuales se perciben, a partir del alcance e interacciones que son los más aceptados, como los más vistos y, hasta cierto punto, los más reconocidos. Resulta difícil cuestionarse una idea que millones de personas celebran.

Por lo tanto, a lo que se apunta no es a censurar o restringir los contenidos, sino a generar crítica, reflexión y autoconocimiento, y a reeducar públicos y motivarles a discernir los contenidos, para que sus elecciones sobre qué ver, qué seguir y en qué invertir su tiempo y energía sean más informadas, conscientes y críticas. Así mismo, a buscar que los espacios donde se interactúa en redes sociales sean también seguros y diversos, y que como consumidores sepan seleccionar contenidos de calidad.

Además, también se debe comprender que, así como en algún momento las revistas de moda eran el espacio para hablar de este tema, actualmente, gracias al avance tecnológico, la moda está al alcance de cualquier persona que tenga redes sociales, y la manera en que se proyecta, representa e interpreta debe ser acorde al medio, es decir, a mayor alcance y variedad de contenidos hay que formar mayor criterio. Ahora no es necesario salir a buscar una revista para conocer la representación de los cuerpos en la industria de la moda y la belleza, pues al abrir cualquier red social se ven esos estereotipos representados y se debe ser cuidadoso con ello.

Si antes se pensaba que era suficiente con no comprar la revista para no ver lo que pasaba, la realidad es que ahora con las redes, principalmente Instagram, es imposible volteaer hacia otro lado y pedirle al mundo que mire hacia otro lugar. Aunado con ello, se debe reconocer que la moda es reflejo de un tiempo y que, ya sea desde una perspectiva semiótica como la de Barthes (2022) o de una visión sociológica como la que propone Lipovetsky (1990) que habla de lo esporádico de la moda a partir de la tendencia, la distinción y la necesidad de novedad, ha sido un sistema que se ha encargado de proponer códigos, normativas, prácticas, dinámicas y lenguajes para los cuerpos e identidades, mismos que al tener mayor alcance en la actualidad gracias a la tecnología, deben ser interpretados con criterio y acorde a las necesidades de su tiempo.

Analizar la industria de la moda, y con ella las representaciones del cuerpo e identidades desde este nuevo medio que se ha posibilitado a partir del Internet y las redes sociales, conlleva la necesidad de comprender un mayor número de opiniones, una diversidad más amplia de interpretaciones y discusiones más complejas sobre este fenómeno, pues la moda es también reflejo de un estado social actual y puede comprender situaciones culturales, económicas y hasta políticas. Como recupera Paz Gago:

Nada como los posts y stories de Kendall Jenner en su Instagram para dar cuenta de la temporalidad instantánea, de la mutabilidad efímera y la aceleración vertiginosa, de la fluidez cultural global, de la seducción consumista y el hedonismo narcisista que definen el espíritu de nuestra época, de los nuevos roaring twenties que ahora iniciamos (2019, p. 26).

En ese sentido, se puede interpretar y conocer mucho más de lo pensado sobre una sociedad, a partir de lo que discute, cuestiona, replica y, principalmente, lo que consume en sus espacios de información, entretenimiento y recreación. Instagram, como red social, ha evidenciado que un tema considerado trivial, como lo es la moda, resulta no ser tan inerte como se pensaba. Por el contrario, con la exposición tan amplia y el alcance que generan estas redes sociales, ha permeado en millones de personas que hoy son usuarios de éstas. Los discursos y las representaciones de la moda se han adaptado perfectamente a la plataforma y no sólo han despertado el interés en los usuarios, sino también la aspiración para alcanzar ideales muchas veces imposibles.

La exposición constante y abrasiva de estereotipos y estándares corporales, así como estilos de vida casi perfectos, terminan por influir en cierta medida sobre las decisiones, emociones y sensaciones de las personas, así como la percepción que tienen de sí mismas y sus vidas. Y si lo pensamos, en un país como México, donde se pasan alrededor de cinco horas en redes sociales, se vuelve importante y necesario saber a qué clase de contenidos se exponen y cómo se recibe esa información, pero, principalmente, comprender si las herramientas de las que disponen los públicos son suficientes para enfrentar el bombardeo mediático.

La reflexión y el pensamiento crítico tienen que ser ejes esenciales para la formación de públicos, enseñar a discernir información engañosa de la verídica, a seleccionar con consciencia sus contenidos y encontrar espacios virtuales que les hagan sentir parte de una comunidad, incluidos, cómodos, pero principalmente respetados. No se debe subestimar el criterio y pensamiento de los usuarios, sino confiar en que una buena guía puede dar excelentes resultados.

Y finalmente, pero no menos importante, hay que resaltar que en todo este camino de exploración y cuestionamiento hacia los medios sociodigitales, redes sociales y otras plataformas de Internet, se vuelve necesaria y esencial una mirada con perspectiva de género, ya que tal como el ejemplo de la moda,

su adecuación con la tecnología y su alcance, existen muchas otras temáticas que propician condiciones dispares para las personas en los espacios virtuales.

Es preciso, entonces, analizar con atención los contenidos tanto informativos como de entretenimiento, desde la óptica de género, para comprender y visibilizar desigualdades, dinámicas de poder, estructuras de inequidad y condiciones que imposibiliten el libre uso y ejercicio en igualdad de circunstancias para todas y todos de estas herramientas sociodigitales.

Con este texto, que surge de la exploración de un tema que parecía lejano a la tecnología como es la moda, se quiere persuadir a las investigadoras y los investigadores a reconocer el campo tan amplio que la tecnología ha abierto a la investigación, no sólo en cuanto a avances en las herramientas y técnicas, sino en las dinámicas, las estructuras y organizaciones sociales, así como procesos socioculturales.

Actualmente, sabemos muchas cosas sobre la sociedad, gracias al aporte de las ciencias sociales y de humanidades, pero también es cierto que se están reconfigurando los escenarios y se está reconociendo a la sociedad en otros espacios, donde probablemente apenas se vislumbra la punta del *iceberg*. Temas que pensábamos ya explorados cobran nuevos matices, enfoques, dinámicas y hasta problemáticas en el terreno virtual. Es un buen momento para cuestionar y vincular la tecnología con las temáticas sociales y culturales.

Referencias

- Barthes, R. (2022). *El sistema de la moda y otros escritos*. Paidós.
- De Diego, E. (1984). Cien años de revistas de moda en Madrid: 1840-1940. *Villa de Madrid: revista del Excmo. Ayuntamiento*, (82), 3-30. https://www.memoriademadrid.es/buscador.php?accion=VerFicha&id=19261&num_id=3&num_total=98
- Dirección General de Comunicación Social – Universidad Nacional Autónoma de México. (4 de enero de 2018). *México, tercer país a nivel mundial en cirugías plásticas*. UNAM Global Revista. https://unamglobal.unam.mx/global_revista/mexico-tercer-pais-a-nivel-mundial-en-cirugias-plasticas/
- Gutiérrez, R. (25 de octubre de 2021). *Redes y la expresión social, claroscuros en tema abierto a debate*. Gaceta UNAM. <https://www.gaceta.unam.mx/redes-y-la-expresion-social-claroscuros-en-tema-abierto-a-debate/>

- Gómez Nieto, B. (2018). El influencer: herramienta clave en el contexto digital de la publicidad engañosa. *Methaodos Revista De Ciencias Sociales*, 6(1). <https://doi.org/10.17502/m.rcs.v6i1.212>
- Lipovetsky, G. (1990). *El imperio de lo efímero: la moda y su destino en las sociedades modernas*. Anagrama.
- Martín, T. y Chaves, B. (2022). La influencia de Instagram en la creación y reproducción del ideal de belleza femenino. *Anuario Electrónico de Estudios en Comunicación Social "Disertaciones"*, 15(1), 1-17. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/disertaciones/a.11148>
- Mattei, M. (2015). El divismo en tiempos de #Instagram. *CIC. Cuadernos de Información y Comunicación*, 20, 95-107. https://doi.org/10.5209/rev_CIYC.2015.v20.49385
- McLean, S. A., Paxton, S. J., Wertheim, E. H., y Masters, J. (2015). Photoshopping the selfie: Self photo editing and photo investment are associated with body dissatisfaction in adolescent girls. *International Journal of Eating Disorders*, 48(8), 1132-1140. <https://doi.org/10.1002/eat.22449>
- Monroe, R. (Marzo de 2021). *Ultra-fast fashion is eating the world*. The Atlantic. <https://www.theatlantic.com/magazine/archive/2021/03/ultra-fast-fashion-is-eating-the-world/617794/>
- Muñiz, E. (2014). Pensar el cuerpo de las mujeres: cuerpo, belleza y feminidad. Una necesaria mirada feminista. *Revista Sociedade e Estado*, 29(2), 415-432. <https://doi.org/10.1590/S0102-69922014000200006>
- Paz Gago, J. (2020). De Elle a Kendall. Semiótica de la moda: Estado de la cuestión y perspectivas de futuro. *deSignis*, (32), 17-28. <https://doi.org/10.35659/designis.i32p17-28>
- Tolentino, J. (12 de diciembre de 2019). *The age of Instagram face: How social media, FaceTune, and plastic surgery created a single, cyborgian look*. The New Yorker. <https://www.newyorker.com/culture/decade-in-review/the-age-of-instagram-face>

Capítulo 12

Reflexiones sobre la representación del cuerpo de las mujeres en el imaginario social mexicano durante la primera mitad del siglo xx

*Yolanda Beatriz Ornelas Quezada¹
Evangalina Tapia Tovar²*

Introducción

En las siguientes páginas se encuentra un seguimiento en orden cronológico de las representaciones públicas de las mujeres mexicanas a principios del siglo pasado; se plantea como hilo conductor la corporalidad y tres ejes que le atraviesan: el género, la clase y la raza. La vestimenta es un elemento central sobre el cual se inscribirán los ejes anteriores, pues es evidencia tangible de los discursos que

-
- 1 Licenciada en Sociología, maestra en Imagen, Arte, Cultura y Sociedad, diplomada en Investigación del Arte y doctorante en Estudios Socioculturales. Docente de la Universidad Tecnológica Metropolitana y miembro activo de diversos talleres y círculos literarios. Correo electrónico: yornelas@utma.edu.mx / al126089@edu.uaa.mx / yolanda.oq@gmail.com
 - 2 Licenciada en Sociología, maestra en Investigación y doctora en Ciencias Sociales. Docente e investigadora del Departamento de Sociología y Antropología de la Universidad Autónoma de Aguascalientes y miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Correo electrónico: etapia@correo.uaa.mx

permearon en la época y también del acceso a los bienes culturales y materiales; es decir, el análisis de la vestimenta de las mujeres da cuenta de las configuraciones sociales en las que se inscriben. La pugna por los derechos es también una constante en el texto, pues el periodo histórico se inserta en un empuje hacia la industrialización que contribuyó a que las mujeres pudieran acceder a espacios públicos y desde ahí decidir sobre sí mismas, no sin enfrentarse a resistencias de la clase política.

Los medios de comunicación masiva juegan un papel esencial en el rastreo de las representaciones, ya que facilitaron la divulgación de discursos y dejaron registro de las opiniones de quienes tenían acceso a la producción de cine, música y literatura; a través de este tipo de expresiones se encontrarán tendencias y modelos propuestos por las industrias que les impulsaron. Además, el texto se sirve de información demográfica que da cuenta de la composición de la población que producía y sobre la cual se producían las representaciones de las mujeres.

Desarrollo

En el México posrevolucionario, los cuerpos de las mujeres trabajadoras del campo o la ciudad, mujeres más desfavorecidas de la escala social mexicana, ocuparon un lugar privilegiado de la expresión artística nacionalista; las artes plásticas mostraron a las mujeres morenas y negras —indígenas o afroestimizas— en escenas de vida ordinaria bajo la visión de la Raza Cósmica, es decir, una raza mestiza latinoamericana que aportaría identidad propia frente a los avances de la ciencia y la industrialización. No obstante, en esta exaltación nacionalista de la belleza de las mujeres mestizas de la época aún permanecía cierta mirada racista y sexista desde una definición biológica de las aptitudes y los roles. Caso de ello es la suposición de que la mujer campesina, sobre todo la indígena, asumía un rol de trabajo severo y de confinamiento dentro de su casa, como verdadero sostén de la familia, pues no era borracha ni perezosa, en todo caso, abnegada frente a un esposo indigno (Sánchez, 2007).

La mujer mexicana de baja estatura, regordeta y morena de las clases populares, en comunidades rurales y urbanas, fue una belleza que enamoró y fue enaltecida por el cancionero popular; las letras incorporaron cariñosa y humorísticamente este cuerpo femenino llamándolo “chaparra” o “chaparrita”, palabras

que en principio se referían a una mujer rolliza y que al tiempo adquirió el sentido de una corta estatura: “Chaparrita color de uva / cuerpecito de manzana” (González *et al.*, 2010); “Qué bonita chaparrita / china de los ojos negros” (González *et al.*, 2010); “Trigueñita hermosa, linda vas creciendo / como los capomos que se encuentran en la flor” (Carlos y José, 1981, 0m26s); “Dime ¿qué me diste prieta linda? / Creo que me tienes enyerbado” (Aceves Mejía, 1957, 1m21s), “Negra, negra consentida, / negra de mi vida / ¿quién te quiere a ti?” (Pardavé y Ros, 1929, 1m08s), entre otras líricas populares.

La década de los años 30 recibe a una mujer con importantes herencias de las transformaciones sociales y políticas de las décadas anteriores: la mexicana que avanzó en su independencia económica y luchó por sus derechos civiles. Durante el Cardenismo se formó el Frente Único Pro-Derechos de la Mujer cuyo propósito fue obtener el derecho al sufragio. Sobre ellas había el prejuicio de su ignorancia por género para comprender proyectos políticos, pero también que aquellas católicas conservadoras fueran manipuladas por los grupos opositores a la Revolución. El derecho al voto de la mujer se publicó en el Diario Oficial de la Federación hasta el 12 de febrero de 1947 y, aunque permitió el voto en comicios municipales ese año, fue hasta 1955 cuando las mexicanas ejercieron ese derecho en una elección federal.

Las mexicanas del primer tercio de siglo xx, trabajadoras, con cierta capacidad de consumo e independencia, informadas y manifestantes, que resistían las presiones del conservadurismo, abrazaron la estética femenina extranjera: las *flappers*, en México algunos las apodaron “pelonas” por el cabello corto (de *garçonne* o corte bob). Las mexicanas que adoptaron esta moda mostraron sus piernas y brazos, un cuerpo delgado sin curvas destacadas y sin corsé, la falda subió a la rodilla, los vestidos dejaron libre la cintura e incluyeron lentejuelas, plumas y bisutería, pero destacan los collares de perlas en distintos largos y el pequeño turbante. El maquillaje calcó un corazón para delinear los labios, se introdujo la máscara para pestañas y ojos ahumados, y las cejas depiladas, altas y delineadas en semicírculo con crayón, así como una piel pálida, blanca.

El cine mexicano incluía estos modelos de belleza provenientes de Europa y Estados Unidos, puede mencionarse a *La mujer del puerto* (1934), donde Rosario, el personaje interpretado por Andrea Palma, luce una estética de influencia *flapper*; de igual forma, se mostró a la campesina con rasgos euro-mestizos —distante de los fenotipos indígenas o afro-mestizos—, como Lupita Tovar en *Santa* (1932). En cambio, el cine documentalista mantiene un interés

por mostrar los rostros y cuerpos mexicanos, vestimentas y poses, con un registro realista que pusiera en evidencia la herencia del indígena precolombino en el mexicano del siglo xx, como en *¡Qué viva México!* de Sergei Eisenstein, estrenada en 1932.

En este punto, el sentimiento nacionalista perdió influencia sobre la estética femenina, recurriendo a propuestas y modelos extranjeros en cuanto a la apariencia corporal traídas, por un lado, gracias a la divulgación hecha por el cine y otros medios de comunicación y, por otro, por los gustos adquiridos de aquellas familias acomodadas económicamente que podían permitirse viajar al extranjero e incorporar nuevos elementos en su estética que después se replicarían o adaptarían en espacios de menor privilegio. La raza, la clase y el género se articulan y visibilizan en el vestir, dejando testimonio de desigualdades estructurales en el acceso a bienes materiales y culturales; es decir, los efectos de éstas a razón de categorías hegemónicas tienen impacto en las vidas individuales, en este caso de las mexicanas, y se intersecan como articulación de opresiones (Viveros, 2016).

Los esfuerzos de la modernización nacional y el contexto internacional de la Segunda Guerra Mundial demandaron la participación de la mujer mexicana en las industrias más que en el sector primario: en 1940 se censaron 72 034 obreras que contrasta con las 39 560 mujeres ocupadas en agricultura y ganadería, según el Sexto Censo de Población (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 1940). La movilidad del cuerpo y el trabajo en las naves industriales abrió una rendija para que la mexicana usara el pantalón como una prenda práctica y de protección para el cuerpo que le facilitara sus tareas, pero aún no era considerada propia del género femenino. Más allá de una vestimenta de uso rudo, la moda *flapper* incluyó el pantalón como una declaración de equidad con los hombres que exploró una feminidad particular.

La nueva sensualidad femenina de la mujer mexicana urbana ligada al pantalón se fue filtrando con mayor contundencia gracias a las cinematografías norteamericana y europea, las grandes casas de moda francesas e inglesas (principalmente Chanel e Yves Saint Laurent), así como a los deportes y la popularización de la bicicleta. Estos nuevos elementos y el deseo de consumir las modas extranjeras sumaron inercias para consolidar una estética provocativa y de independencia de la mujer a partir de la feminización de prendas como pantalón, chaleco, esmoquin, chaquetas, sombrero y gorras, así como boquillas para fumar, artículos en los que se solía afincar la masculinidad y su

prevalencia sobre la mujer. Aquellas mexicanas que lo portaron fueron criticadas como marimachos, incluso si se elaboraban con telas finas y holgados marcando la cintura, como el caso de los pantalones pata de elefante.

La masculinización de la ropa femenina para los sectores conservadores de la sociedad mexicana daba muestra de la debilitación de los roles tradicionales que sujetaban a la mujer a las costumbres pudorosas de los atuendos. La demostración de la sensualidad de la mujer no era novedad, lo que era insostenible era que ellas gestionaran los términos de su belleza y erotismo, y su posición sociopolítica. Un ejemplo importante de los prejuicios respecto a las actitudes de independencia en las mujeres es este extracto de las palabras de Aquiles Elorduy, diputado del Partido Acción Nacional (PAN), cuando en 1946 debatió contra el derecho a voto de las mexicanas:

[...] Ciertas costumbres venidas de fuera están alejando a las madres mexicanas un tanto cuanto, de sus hijos, de su casa y de su esposo. Juegan las señoras muy modernas, juegan más que los hombres y no sólo a la brisca o al tute, sino al póker, despilfarran, aun a espaldas de los señores maridos, buenas fortunas en el frontón [...]. Fuman que da miedo [...].

[...] Para la mujer mexicana, su marido, si es feo, es guapo; si es gordo, es flaco; si es tonto, es inteligente; si es ignorante, es un sabio [...].

Si vamos perdiendo los hombres —y aquí está la parte egoísta— las pocas fuentes de superioridad, por lo menos aparente que tenemos en el hogar, vamos a empezar a hacer cosas que no son dignas de nosotros. Ya no hay méritos mayores en el jefe de familia, como no sea que gane el dinero para sostener la casa y, en muchas ocasiones, lo ganan ellas a la par que los maridos. De manera que, si en la política, que es casi lo único que nos queda, porque en la enseñanza también son hábiles y superiores; si vamos perdiendo la única cosa casi aparatosa, que es la política, las cuestiones externas de la casa para que nos admiren un poco; si vamos a ser iguales hasta en la calle, en las asambleas, en las Cámaras, en la Corte Suprema, en los tribunales, en los anfiteatros, etcétera, etcétera, pues, entonces, que nos dejen a nosotros, que nos permitan bordar, coser, moler y demás (Diario de los debates de la Cámara de Diputados, 1946).

Nótese que la definición de los roles de género, así como las actividades y derechos propios de los mismos, se hace en referencia a los cuerpos sexuados; en otras palabras, los discursos de la época asignan la cualidad de mujer a partir de las características biológicas distintivas, independientemente de la opinión de quien porta el cuerpo, inscribiéndose en una postura binaria que no era cuestionada abiertamente. “Los significados de género en el imaginario son asumidos por cada sociedad como proveniente de la naturaleza y derivadas directamente de los cuerpos” (Serret, 2011, p. 84) y la sociedad mexicana del siglo pasado no es excepción. Los medios de comunicación masiva, mayores divulgadores de modelos de referencia, eran accesibles en mayor medida para las élites, que a su vez se conformaba por mayoría conservadora; ergo, los discursos sobre lo femenino eran en contraste binario con la masculinidad, entendiendo la correspondencia femenino-mujer y masculino-varón como dicotomías estáticas y naturales. Es por ello que el acceso de las mujeres a las esferas públicas podía interpretarse como un trastoque del orden que había que reprimir, siendo el cuerpo de las mujeres un objeto de censura común y visible.

En tanto un grupo importante de mujeres acrecentó la fuerza industrial antes exclusiva del hombre, y otras impulsaron organizadamente el sufragio femenino, las mujeres pobres —urbanas y rurales— ponían en evidencia la persistente desigualdad social. De acuerdo con el INEGI (1940), se cuantificaron como indicadores de desarrollo social el consumo de pan de trigo y dónde dormían las personas: en 1940, el 49.6% de quienes no comían pan de trigo eran mujeres, representaban a su vez el 27.3% de la población total. Además, en este universo de mujeres que no comían pan de trigo, el 46.6% dormía en catre o cama; el 34.7%, en el suelo; el 18.2%, en tapexco (petate o similar); y el 0.5%, en hamaca.

De las 804 614 mujeres que sólo hablaban lenguas o dialectos indígenas [*sic*] en 1940, el 85.6% andaban descalzas, el 6.9% usaban huaraches e indumentaria de tipo no indígena, y el 4.2% usaba zapato e indumentaria de tipo indígena. En la siguiente década, y de acuerdo con el INEGI (1950), en México el 68.3% de las mujeres habitaban en núcleos de población rurales (villas, pueblas, ejidos, ranchos, etc.), el 45.8% de la población total de mujeres de seis años y más eran analfabetas, el 22.2% de las mujeres de un año y más andaban descalzas y el 18% usaba huaraches o sandalias.

Ese perfil estadístico de la mujer rural fue reelaborado idílicamente por el cine nacional durante la primera mitad del siglo xx. Las campesinas, rancheras,

sembradoras, maestras rurales, entre otras, fueron representadas por actrices cuyos rasgos físicos y modales eran más bien euromestizos, diferentes de las raíces afro-mestizas e indígenas propias de la historia mexicana. La pantalla grande recreó a una mujer rural fuerte, trabajadora, valiente, resuelta pero respetuosa del patriarcado, bella euromestiza, practicante religiosa y recatada moralmente, con la cara limpia y vestir sencillo, alegre, enamorada y diligente, pero con poca o sin formación escolar. Fue una iconografía de belleza mexicana que se extendió también a las revistas y los libros escolares, respaldada por la ideología oficial pues incorporaba aspectos físicos y de carácter del mestizaje mexicano (Vázquez, 2000). La persistencia de los rasgos europeos y mestizos sobre los caracteres indígenas y afros en las representaciones industriales de la mujer mexicana habla de una visión colonialista respaldada por el público consumidor; a ello se le suma la discordancia entre los escenarios cotidianos y las representaciones de los mismos, pues los rasgos de las actrices no correspondían con aquellos de las mujeres a quienes representaban. Por lo tanto, el sesgo de raza y clase se conjuntan con la visión moral expresada en la iconografía, resultando en la propuesta de un modelo ideal inaccesible para las mujeres que pretendían representar.

En las ciudades más desarrolladas de la década de los años 50, identificaremos a una mujer de clase media favorecida por el “milagro mexicano”, vivió en barrios con servicios públicos, con acceso a las tecnologías del hogar y de belleza, asistió a las ofertas culturales de la ciudad, ejerció el voto y salió a trabajar respaldada por su escolaridad:

Las clases medias no querían verse a sí mismas como parte del folklore, cuando las influencias estadounidenses penetraban cada vez más en todas las áreas de la vida [...]. Se mantenían los rasgos racistas, clasistas, sexistas que parecían (;parecen?) casi una impronta de la sociedad mexicana (Tuñón, 2006, p. 28).

Las damas mexicanas expresaron un comportamiento respetuoso de las formas sociales a través de un lenguaje cuidadoso, modales modestos y corteses, así como una presencia pulida. Las revistas rosas pasaron de largo respecto a la mujer rural y se dirigieron a la dama urbana y moderna, con modelos rubias y blancas, altas y delgadas —de estilo estadounidense— para brindar consejos de salud, hogar, alimentación y familia, así como reseñas de moda y belleza. Esas publicaciones mantenían vigente el imaginario de una

mujer citadina centrada en su rol de madre y esposa: poseía la capacidad de mantener organizado el hogar, el cuidado de la familia y su moral, así como un esposo satisfecho, respaldada por la tecnología doméstica (Felitti, 2018; Montes de Oca, 2003; Infante, 2008).

En contraposición, el divorcio fue un aspecto sancionado por las editoriales conservadoras que responsabilizaron a la mujer que trabajaba fuera de su casa como una de las principales causas de ese “desgaste social”. Sin embargo, es interesante destacar que el incremento del índice de divorcio de las mujeres mexicanas no alcanzó niveles significativos, incluso ni siquiera supera en esta década lo reportado en 1930. De acuerdo con los respectivos censos de población de esos años, el índice de divorcio en las mujeres en 1930 fue 2.0, en 1940, 0.9 y en 1950, 1.5. Lo cual muestra más bien la preocupación de un grupo social, con influencia editorial, respecto al tema del divorcio y el comportamiento de la mujer en general.

Por su parte, la cinematografía y el estilo publicitario extranjeros introdujeron modelos de moda y belleza con una mirada menos moralizante que la mexicana, por ejemplo, la *blonde bombshell*, una belleza exuberante, confiada en su sensualidad y elegancia, reflejo de la opulencia física y económica que se admira; la *pin up*, una chica fotografiada o dibujada que subrayó la sugerencia sexual con una actitud ingenua, enmarcada en traje de baño, shorts, escotes, tirantes, blusas con botones desabrochados, etc.; la *beatnik*, una joven rebelde e indolente, incluso delincuente y agresiva, desafiante pero alegre en pantalones ajustados o mallas, suéteres, boinas, mascadas y lentes; y la *rock girl*, una chica jovial, natural, con faldas acinturadas, muy amplias y zapatos de piso tipo tenis. En todo caso eran cuerpos saludables, fuertes y con curvas evidentes.

Más allá de los trazos publicitarios o artísticos de la época, mexicanos o extranjeros, Moramay López-Alonso proporciona otro aspecto útil para identificar el cuerpo mexicano en esta década de 1950. A partir de estudios historiográficos y etnográficos, esta investigadora apunta un detrimento en la estatura de los mexicanos de 1850-1950 como una consecuencia del propio deterioro de los niveles de vida. Caso de la alimentación popular que no mejoró y a que los servicios y prestaciones de salud pública, así como la infraestructura sanitaria, favorecían a las ciudades más destacadas del país. Concluye que no se trataba de un asunto de pobreza, sino de desigualdad social (López-Alonso, 2015, como se citó en Gómez-Galvarriato, 2019, p. 890).

Aún en las mujeres de la década de los años 60 persistió esa desigualdad al comparar la alimentación y el calzado en las ciudades respecto a poblaciones rurales. Según el INEGI (1960), de la población nacional de un año o más que por costumbre: no comía pan de trigo, el 3.9% eran mujeres de las áreas urbanas y el 12.1% de zonas rurales; no tomaban carne, pescado, leche o huevos, el 3.2% fueron mujeres del ámbito urbano y el 8.6% mujeres rurales; 1.8% mujeres de las áreas urbanas andaban descalzas y 6.4% de las mexicanas en las zonas rurales no usaban ningún tipo de calzado. En este mismo sentido, puede apuntarse que de la población analfabeta de seis años y más, las mujeres representaban el 54.7%; y, de éstas, el 34.5% habitaban en áreas urbanas, mientras que el 65.4%, en zonas rurales. Además, la contribución femenina a la fuerza de trabajo representó el 5.8%, en comparación con el 26.5% de la población varonil.

La televisión mexicana siguió el modelo norteamericano de producción comercial, pero mantuvo raíces en las narrativas radiofónicas y cinematográficas mexicanas; la familia citadina de clase media comprendió su principal audiencia (al centro de ella, la mujer), implicando un consumo de entretenimiento rutinario, grupal y en el hogar. El producto estelar fue la telenovela, un género melodramático que insistió en enaltecer a la mujer bella, sentimental y respetuosa del dictado moral conservador y católico, como el estereotipo exitoso para avanzar ante las vicisitudes de la vida ordinaria. La trama siempre la confrontará con otro estereotipo femenino: la mala mujer de belleza agresiva, cerebral y práctica, que usa su sensualidad y ausencia de escrúpulos para trastocar a la familia y la sociedad, al engatusar al galán de la historia, como máxima aspiración personal.

En tanto las telenovelas despleaban narrativas que redundaban en la preocupación de la mujer bonita por demostrar su decencia a la inquisitiva opinión pública, las nuevas revistas de la segunda mitad de la década de los años 60 dieron paso a una producción simbólica de lo femenino menos emocional y más intelectual, una lectora interesada en noticias e investigaciones sobre la anticoncepción, planificación familiar, placer sexual y aborto, además de los temas acostumbrados: belleza, moda, arte y hogar. A diferencia de la tradición de publicar sólo la opinión del especialista varón —científico o religioso—, un grupo de mujeres preparadas, de clases media y alta, explicó en sus términos la experiencia de su género (Felitti, 2018). Esta mujer liberada, erudita y activista capitalizó las conquistas legales e ideológicas de sus predecesoras para contribuir a la definición de la mujer como un sujeto social que se

interesó en dialogar con otras mujeres que, incluso, pensaban distinto de ella sobre la naturaleza femenina.

Conclusiones

Este conjunto de 50 años (1920-1960) significó una amplia apertura de los medios de divulgación y las industrias de la belleza hacia las iconografías de mujeres extranjeras, principalmente estadounidenses y, en segundo plano, europeas; así como una reconstrucción complaciente de aquellas representaciones femeninas de arraigo popular, explicadas por un impulso de mostrar modelos a los cuales aspirar tanto en lo individual como en los proyectos nacionales. Las representaciones de mujeres indígenas y afrodescendientes en los medios de comunicación masiva fueron tergiversadas presentando modelos de rasgos euro mestizos, mientras que en sus representaciones en la cultura popular fue elogiado su fenotipo.

También se observa la presencia de mujeres organizadas defendiendo sus derechos frente al Estado, entre ellos el de manifestarse en la vida pública desde su propia inteligencia, emotividad y capacidad creativa, una demanda recogida más bien por medios impresos. En este caso, la influencia de representaciones extranjeras de mujeres sirvió a las mexicanas, no sólo como referente estético con las problematizaciones que eso conlleva, sino como ejemplo de una mujer moderna que decide sobre su cuerpo.

Referencias

- Aceves Mejía, M. (1957). Prieta linda [Canción]. En *Serie 20 éxitos*. RCA Victor.
- Carlos y José. (1981). Flor de Capomo [Canción]. En *Puros éxitos*. Discos Lar-ga Vida.
- Diario de los debates de la Cámara de Diputados. (23 de diciembre de 1946). Diario de los debates XL Legislatura. <https://cronica.diputados.gob.mx/DDebates/40/1er/Ord/19461223.html>
- Felitti, K. (2018). De la “mujer moderna” a la “mujer liberada”. Un análisis de la revista Claudia de México (1965-1977). *Historia mexicana*, 67(3), 1345-1393. <https://doi.org/10.24201/hm.v67i3.3531>

- Gómez-Galvarriato, A. (2019). Sobre Moramay López-Alonso, Estar a la altura. Una historia de los niveles de vida en México, 1850-1950. *Historia mexicana*, 69(2), 888-891. <https://doi.org/10.24201/hm.v69I2.3690>
- González, A., Maser, M. y Miaja de la Peña, M. (2010). *Lyra minima: del cancionero medieval al cancionero tradicional moderno*. El colegio de México. <https://muse.jhu.edu/book/74831>
- Infante Vargas, L. (2008). De la escritura personal a la redacción de revistas femeninas. Mujeres y cultura escrita en México durante el siglo XIX. *Relaciones. Estudios de historia y sociedad*, 29(113), 69-105. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13711306>
- Montes de Oca Navas, E. (2003). La mujer ideal según las revistas femeninas que circularon en México. 1930-1059. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, 10(032), 143-159. <https://convergencia.uaemex.mx/article/view/1623>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (1940). *Sexto Censo de Población 1940*. <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/1940/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (1950). *Séptimo Censo General de Población 1950*. <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/1950/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (1960). *VIII Censo General de Población 1960*. <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/1960/>
- Pardavé, J. y Ros, E. (1929). Negra consentida [Canción]. En *Homenaje a Joaquín Pardavé*. Discos y Cassettes ASSM.
- Serret, E. (2011). Hacia una redefinición de las identidades de Género. *GénEros. Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género*, 18(9), 71-98. <http://bvirtual.ucol.mx/textoscompletos.php?categoria=1&id=6685>
- Sánchez, E. (9 de junio 2007). Nacionalismo y racismo en el México decimonónico. *Nuevo Mundo Mundos Nuevos*. <https://doi.org/10.4000/nuevomundo.3528>
- Tuñón, J. (2006). Nueve escritoras, una revista y un escenario: cuando se junta la oportunidad con el talento. En E. Urrutia (coord.), *Nueve escritoras mexicanas nacidas en la primera mitad del siglo XX, y una revista* (pp. 3-32). Instituto Nacional de las Mujeres; El Colegio de México.
- Vázquez Mantecón, M. C. (2000). La china mexicana, mejor conocida como china poblana*. *Anales del Instituto de Investigaciones Estéticas*, 22(77), 123-150. <https://www.scielo.org.mx/pdf/aiie/v22n77/v22n77a4.pdf>

Viveros, M. (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. *Debate Feminista*, 52. 1-17. <https://doi.org/10.1016/j.df.2016.09.005>

Capítulo 13

La salud de las mujeres gordas, las brechas sociales y riesgos socioemocionales: aproximación analítica desde la autoetnografía

María Magdalena Aranda Delgado¹

Preliminares: La salud no es una cualidad moral superior

Desde el sistema médico se nos ha impuesto una idea de salud en torno a un tipo de cuerpo hegemónico que funciona socialmente como dogma, y sólo las personas afectadas en nuestra cotidianidad por dicho principio irrefutable somos quienes ponemos de manera persistente el acento en cuestionarla. Soy una mujer adulta gorda y las creencias sobre mi cuerpo amparadas

1 Licenciada en Sociología, maestra en Investigaciones Sociales y Humanísticas y doctora en Estudios Socioculturales. Docente del Departamento de Sociología y Antropología de la Universidad Autónoma de Aguascalientes. Correo electrónico: maria.aranda@edu.uaa.mx

en dicha idea son desmoralizantes. Además, tienen consecuencias prácticas concretas: discriminación, exclusión social y miedo.

El propósito en este texto es examinar autoetnográficamente la salud de las mujeres gordas, las brechas sociales y los riesgos socioemocionales que experimentamos. Se abordarán los sistemas de opresión entretejidos y cómo normalizan la desaprobación hacia los cuerpos de las mujeres gordas, así como las afectaciones socioemocionalmente que ni siquiera se consideran relevantes.

Comencé a pensar en mi salud mental de forma más consistente durante la epidemia de COVID-19, ya que en ese tiempo fue de uso corriente la idea de mi muerte inminente por gorda, auspiciada por el discurso médico imperante. Las brechas y riesgos no son privativos del periodo de pandemia ni han sido superados, pues las personas gordas en general, y las mujeres gordas en concreto, continuamos sobreviviéndolos.

Frente a la incertidumbre que se vivió durante los primeros meses de pandemia y las noticias sobre las comorbilidades más peligrosas aunadas al virus, el riesgo en el que nos encontrábamos las personas gordas era nota cotidiana. En México se presentó una campaña institucional a nivel nacional contra la obesidad, la cual atentaba y atenta contra la salud mental y socioemocional de las personas gordas. La titularon *¿Qué te estás tragando?* y tenía el objetivo de distribuir 30 millones de ejemplares de una historieta realizada por el ilustrador Rafael Barajas, mejor conocido como El Fisgón. Mujeres, especialistas y grupos feministas nos movilizamos para cuestionar lo expuesto en dicha campaña, así como las prácticas discriminatorias que experimentamos como consecuencia de ella. Realizamos una carta que denunciaba que, desde el título de la historieta (*¿Qué te estás tragando?*), se deshumanizaba, se exacerbaba el estigma y la discriminación hacia las personas gordas (Académicas, investigadoras, nutriólogas y activistas, 2020). El miedo a la muerte por estar en uno de los rubros con mayor índice de mortalidad, así como en encierro, favoreció a denotar una serie de riesgos que nos ponían el cuerpo en un alto nivel de alerta e inseguridad.

Desde la modernidad y hasta nuestros días, la asimilación del saber médico hegemónico permite considerar a la salud como un valor superior que las personas adquieren mediante su esfuerzo y disciplina corporal individual (Pérez Samaniego, 2002), creencia que normaliza una serie de prácticas discriminatorias.

En los primeros meses de pandemia un amigo cercano falleció. Desde pequeño vivió con sobrepeso y fue paciente diabético, fue hospitalizado debido a complicaciones propias de la enfermedad. Estando internado se contagió del virus, tuvo un cuadro grave y se recuperó. Fueron complicaciones renales las que actuaron fatalmente y, durante su sepelio, adoloridas emocionalmente, varias amigas comentábamos sobre este desenlace. Una de mis más queridas atinó a expresar que estaba molesta porque nuestro amigo “no se había cuidado”, es una sentencia tan bien aprendida e internalizada que ni la cuestionamos. Por experiencia, comprendo que las personas gordas no somos enfermas; algunas lo están, pero no todas las personas gordas somos enfermas. No creo que las personas gordas que tienen alguna enfermedad, ni ninguna otra persona, la tenga por gusto y decisión, a veces sólo ocurre. Estar enfermas con sobrepeso, incluso con un peso considerado normal, no debería ser razón para culparnos por estarlo. No debería ser justificación para la burla, la molestia, la exclusión ni la culpa.

Durante toda mi vida he experimentado discriminación por ser gorda. Estoy habituada a ello, lo cual no significa que lo haya normalizado, ni que lo minimice o no le preste atención. Ahora que soy adulta, cuando vivo episodios ansiosos, puedo decidir si vale o no la pena reaccionar. Durante el periodo de aislamiento, tuve varios de esos episodios; tenía miedo de contagiarme con el virus, sí; pero, más que del virus, tenía miedo de cómo sería mi atención. Las personas gordas sabemos que hay pocos médicos que en consulta se preocupan por mirar más allá de nuestro peso. Conocemos bien la premisa biopolítica que impone la idea de salud para normalizar, unificar y disciplinar nuestros cuerpos (Tejeda González, 2011). El temor estaba bien identificado porque sabía, y sé, que en el sistema de salud hay gordofobia médica; esas personas que atienden a cuerpos como el mío los consideran anormales, problemáticos e indisciplinados; por lo tanto, se asimila fácilmente como poco importante para ser cuidado. Se cree que tener un cuerpo así es por falta de voluntad y de cuidados. Recuerdo estar aislada y escuchar constantemente en las noticias y medios de comunicación que moriría y si eso pasaba no sería por el COVID-19, sino por ser gorda.

Con la pandemia se exacerbó mi obsesión por la limpieza y por atender con exageración la higiene de los alimentos que comía; también el insomnio y pesadillas por la muerte inminente. Muchas personas lidiamos con esto, pero

las personas gordas, además, nos enfrentamos con la culpa y vergüenza cada vez que se hablaba del riesgo que corríamos.

Durante el confinamiento, era común observar a personas en redes sociales iniciando rutinas de ejercicios e instando a comenzar una vida con más movimiento, además, mostraban el peso que iban perdiendo y los platillos nutricionales que se preparaban e ingerían. El ideal a alcanzar era la salud. Con todos estos esfuerzos, también creció el hostigamiento a quienes no entraron en dicha dinámica. En estas mismas redes aparecían *coaches* del *fitness* apelando a discursos violetos para incentivar a ejercitarse, alegatos que cualquier persona gorda que haya asistido a un gimnasio sabrá que son de uso corriente: *levántate gorda, ¿quieres seguir siendo asquerosa?, no seas floja, por eso estás así de horrible*, entre muchos otros por el estilo.

Desde hace muchos años sé que, incluso bajando de peso hasta el que se considera normal para cuerpos como el mío, no se termina con la opresión. Sé por experiencia, y como investigadora, que adelgazar no acaba con la discriminación y la exclusión, éstas no son problemáticas individuales. La vida social aprendida, sus implicaciones psicológicas y subjetivas siendo una niña, adolescente y joven gorda no se borran adelgazando. La forma como experimentas y comprendes el mundo siendo considerada un ser socialmente menospreciada por su condición corporal no se reconfigura en automático al perder kilos. Ninguna mujer quisiera ser tratada como gorda: el peor insulto, la burla fácil y la descalificación física más perniciosa es ser llamada *gorda*.

Pregonar que la salud, como lo señala la Organización Mundial de la Salud, es “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (OMS, 2014, p. 1) es quedarse en la superficie del entendimiento de las necesidades vitales de las personas. En el caso de dichas necesidades de las personas gordas, ya se dispone de investigaciones como la de Naomi Eisenberger, Matthew Lieberman y Kipling Williams (2003) que miden el dolor físico experimentado por el rechazo social. También contamos con investigaciones como las de Simón Barquera, Lucía Hernández-Barrera, Belem Trejo-Valdivia, Teresa Shamah, Ismael Campos-Nonato y Juan Rivera-Dommarco (2020) que complejiza las relaciones entre condición socioeconómica, nutrición y sobrepeso. Otros trabajos, como el de Sabrina Strings (2019), establecen la correlación entre el racismo y el odio hacia los cuerpos gordos, además de una abundante literatura que demuestra las afectaciones emocionales y socioculturales que experimentan las personas gordas

(Contrera y Cuello, 2016; Cooper, 2016; Lockett, 2018; Masson, 2014; Piñeyro, 2016; Tovar, 2018).

Ser considerada una persona digna no debería ser prerrogativa de los cuerpos cuyos parámetros biométricos sean normales, ni para aquellos que parezcan sanos. Tener un cuerpo en apariencia saludable no debería ser justificación para considerarse moralmente superior e indicarles a otras personas cómo deberían vivir, comer, ejercitarse o cuidar de sus cuerpos. Ampararse acriticamente en la idea de salud es imponer la creencia de que estar saludable permite discriminar.

Lo socialmente problemático durante y después de la pandemia

El hecho de que algunas mujeres gordas feministas estemos hablando desde hace décadas del maltrato social que experimentamos tiene que ver con una cuestión personal y política, la cual es instar a que eso deje de ocurrir; sabemos que dicho maltrato no es individual, sino sistémico. Aquí dispondré la perspectiva sociocultural que permite comprender el tejido que soporta tenazmente la opresión por cuestiones de gordura; pues favorece identificar espacios del trenzado flojo que posibilitan la agencia y la subversión del discurso hegemónico contra los cuerpos gordos. En esta aproximación autoetnográfica me interesa brindar los elementos analíticos para distanciarse de la superficial creencia generalizada: las mujeres gordas están enfermas, se lo autopropician de forma individual por no cuidar su salud, por su falta de voluntad y autoestima. La intención de marcar distancia de dicha creencia consiste en que se puedan problematizar los conceptos de salud y enfermedad desde otros lugares menos violentos, y entender que hay elementos de orden histórico y sistémico que generan brechas sociales, discriminación y afectaciones socioemocionales para las mujeres gordas.

Para emprender dicho análisis es imprescindible identificar las opresiones que se urden para hacer manifiesta la brecha de discriminación hacia las mujeres gordas y sus riesgos socioemocionales. Hablo de la falta de reflexión crítica a la idea de salud que ya problematicé en el apartado anterior, la cual se relaciona con el control biopolítico y disciplinario de todos los cuerpos para que entren en los parámetros de normalidad, por tanto, de docilidad y adecuación sistémica. En este apartado abordaré sucintamente el capacitismo, los

orígenes raciales de la gordofobia, la violencia sexista, la presión estética por alcanzar la mitológica belleza, el clasismo y el especismo. Todas estas lógicas de opresión se encarnan en nuestros cuerpos. El cuerpo es nuestro territorio y campo de la cultura, “lugar de intersección tanto del orden individual y psicológico como social; asimismo, el cuerpo es visto como un ser biológico pero también como una entidad consciente, experiencial, actuante e interpretadora” (Lyon y Barbalet, 1994, como se citó en Esteban, 2013, p. 25).

Mientras crecía, el discurso social que imperaba y continúa funcionando, afirma que un cuerpo normal es sano, capaz, cisgénero, blanco, bello y delgado. En los tiempos que corren, gracias a la crítica al salutismo, capacitismo, heterosexismo, racismo, a la apariencia física y a la gordofobia, podemos apreciar, poco a poco, la forma en que las prácticas de corrección política repliegan o extienden la vara para medir la normalidad. En el discurso especializado, desde el activismo y en medios de comunicación, se discute sobre salud integral, diversidad corporal, diversidad sexual y de género, leyes contra la violencia de género y encuestas sobre diversas discriminaciones para evidenciarla. Hay discursos de los derechos humanos y enconadas conversaciones contra cualquier tipo de discriminaciones, pero aún con eso ¿por qué no disminuyen las diversas manifestaciones de discriminación, violencia, exclusión social y sus consecuentes afecciones físicas y emocionales? Desplazar el imaginario social hacia lugares menos violentos y más justos, considero, debe pasar primero por la reflexión e identificación de todos aquellos sistemas que lo reproducen. Y no me refiero sólo a entenderlos intelectualmente; por ello, mi invitación es identificarlos en nuestro cuerpo, operando encarnadamente en este ente biológico que somos, experimenta, piensa, actúa e interpreta. De ahí el uso del método autoetnográfico.

Cuando enfermamos nuestra vida normal se altera, porque sistemáticamente esta condición inhibe que realicemos ciertas funciones que se consideran necesarias para andar en el mundo social. Soy diestra y, en abril de 2019, me quebré la muñeca derecha a casua de una caída accidental; tuvieron que inmovilizarme el brazo y el codo, y estuve con férula durante doce semanas. En un primer momento no creí que el accidente pasara a mayores, pensé que con un par de días de reposo el dolor se disiparía y podría volver a la universidad y a hacer mis ocupaciones. Estaba rotundamente equivocada, pues el dolor no pasaba y los analgésicos cada vez más fuertes me mareaban; pasé varios días esperando a que mi cuerpo se acostumbrara a ellos para poder

siquiera leer. Lo peor fue que acciones tan cotidianas y simples, como comer, abrocharme el brasier, peinarme, lavarme los dientes, abrocharme las agujetas, cortar una manzana o escribir en la computadora, terminaron siendo proezas. Aprendí que la forma en que había usado mi cuerpo hasta ese momento era muy limitada. ¿Qué era lo normal de cualquier forma? Pasé muchas semanas sintiéndome mal física y anímicamente por no poder realizar acciones habituales o tardarme mucho en éstas, avergonzada por tener que pedir favores una y otra vez. Pensé mucho en cómo las personas con discapacidad pueden realizar estas acciones de otras maneras, que el mundo dispuesto es el que nos constriñe hacia el estándar de la normalidad. Aprendí a utilizar mi mano izquierda y demás partes de mi cuerpo para hacer palanca o fuerza, pensé que las prendas de vestido o calzado podrían diseñarse de otras formas, que era posible escribir dictándole a mi celular, etcétera. Reforcé la idea de que la auto-suficiencia es una ficción neoliberal y capacitista; pues en dicha circunstancia necesité de la asistencia y cuidado de otras personas como mis hermanas, amigas y vecinas. El capacitismo resulta ser un sistema de opresión que favorece a los cuerpos que son considerados sanos física y mentalmente con capacidades y habilidades, así como

[...] un régimen que introduce un ideal regulatorio corpóreo, estandarizado y normado, que el imaginario social considera como natural [...]. Esta complejidad, entonces, dictada por un ideal regulatorio, culmina en la jerarquización de los cuerpos y el establecimiento de relaciones de poder, por lo que aquellos cuerpos que cumplen con los requisitos, de acuerdo con el capacitismo, gozarán de beneficios porque los espacios, las actividades y utensilios están hechos a la medida de la integridad corporal obligatoria, al sobrevalorar las capacidades y funciones hegemónicas del cuerpo. La integridad corporal obligatoria es leída entonces como una corporalidad autosuficiente, construida por el propio sistema capacitista (Vite, 2020, p. 14).

Dice Johanna Hedva en su *Teoría de la Mujer enferma* (2015) que es el mundo el que necesita ser arreglado, “el cuerpo y la mente son sensibles y reactivos a los regímenes de opresión [...] nuestros cuerpos y mentes arrastran el trauma que esto supone. Porque es el propio mundo el que nos está enfermando y manteniéndonos enfermos” (p. 17).

Habrá que reflexionar con hondura de dónde provienen esas ideas negativas cada vez que no nos pensamos o sentimos capaces, suficientes o normales, sobre todo las que somos mujeres gordas, las viejas o las que sus cuerpos atraviesan alguna enfermedad. No cuestionarse la idea de normalidad tiene una consecuencia clara: un sistema capacitista. Creencias y prácticas que llevan a diferenciar, categorizar y enaltecer ciertos tipos de cuerpos sobre otros, cuerpos que pueden realizar las acciones consideradas *normales*. Mujeres con cuerpos gordos difícilmente encontramos ropa a nuestra medida, asientos públicos en el autobús, en los aviones, en restaurantes e incluso en las aulas escolares, donde podemos posarnos sin sentirnos apretadas o que no cabemos. A ninguna gorda nos carga en vilo, gr cilmente, un amante que nos persigue juguetonamente por el bosque, ni en películas ni en novelas. El mundo material y simbólico es creado y reproducido para cuerpos normativos, lo cual es excluyente y discriminatorio; causa afecciones emocionales y evidencia brechas sociales para quienes no tenemos esa *normalidad* corporal.

Hace años, luego de graduarme de la universidad, inocentemente decidí emigrar temporalmente a Estados Unidos para perfeccionar mi inglés. Ten  23 años y lo que ese tiempo me significó de manera trascendente fue que mis características étnico-raciales aunadas a mi gordura, en ese país, me convertían en un objeto de fácil escarnio. Durante mi estancia, era común que mis suministros alimenticios provinieran de esas tiendas transnacionales de comida rápida. Era clienta frecuente y no por gusto; recuerdo haber discutido alguna vez con mi compañera de departamento entre comprar un par de aguacates en el super mercado o el combo que nos incluía la hamburguesa, las papas y la bebida, que era la comida completa. En ese país las frutas y verduras no son tan accesibles como aquí en México. Entonces me cuestionaba mucho el costo de comer saludable, puesto que no tenía dinero para ello, y puedo asegurar que  sa es la realidad de muchas familias americanas. Prefieren llenar sus refrigeradores de comida procesada que les durará mucho más y les costará menos que comprar regularmente vegetales y frutas de alto costo y perecederos.

Mantener nuestros cuerpos sanos implica cuidar cómo nos alimentamos. Esos productos benéficos para nuestra salud tienen costes que sólo un reducido número de personas pueden pagar, con dinero y con tiempo, pues preparar la comida conlleva invertir tiempo. Pienso en esas mujeres que son madres y trabajan también fuera del hogar,  cu nto más deben invertir para alimentarse ella y a su familia saludablemente?  Qui nes tienen dinero para comprar

alimentos saludables? ¿Quiénes tienen el tiempo suficiente para invertirlo en preparar comidas saludables? Alimentarnos adecuadamente también pasa por el poder adquisitivo.

En una de esas visitas a dichas cadenas transnacionales de comida rápida, acompañada por un amigo cercano nacido y crecido en Texas de padres mexicanos migrantes, quisimos esperar en el estacionamiento de la tienda a su novia estadounidense; mientras ella compraba la comida para todos, nosotros fumábamos un cigarro. Recuerdo estar muy relajada riendo y conversando y, sin haberlo pensado, me recargué en una camioneta contigua al carro de mis amigos. Luego de pocos minutos, observé que salía un hombre de la tienda con una bolsa de comida en una mano y, en la otra, unas llaves. Su gorra, bigote grueso y expresión rabiosa llamaron mi atención, pues a medida que se acercaba a nosotros, mirándome fijamente, me atemorizó. De pronto gritó dirigiéndose a mí: *Get your fat ass out of my truck, you, Mexican piece of shit!* Quedé aturdida. Mi amigo le respondió en el mismo tono que no exagerara, que su camioneta no había sufrido ningún daño. No dije palabra. Ensordecida, recuerdo confusamente cómo se hacían de palabras el tipo y mi amigo, que tampoco se libró de una serie de insultos racistas. Pasaron unos minutos y salió la novia de mi amigo preguntando qué pasaba; luego vi cómo el hombre subía a su camioneta furioso, azotando la puerta y vociferando, después arrancó y se fue. No estaba acostumbrada a la violencia en otro idioma, pero el temor, la inseguridad y la vergüenza se sienten igual. En el lugar donde crecí, el color de mi piel fue más bien un elemento de aceptación social, a diferencia de allá, en los Estados Unidos. Aunque tengo años estudiando sobre discriminación, aunque comprendo que hay toda una red de sistemas que permiten, alientan y normalizan la violencia, me parece sorprendente la facilidad con que algunas personas pueden insultar, desgañitarse y menospreciar sin ningún reparo ético. Lo cual, además, puede ser causa de mofa.

En países como México hablamos poco de racismo, lo creemos superado, pero aún hay resabios profundos que indican que no es así. Para mí no fue fácil comprender qué tenía que ver el racismo con mi gordura, qué tenía que ver el sexismo con mi gordura, qué tenía que ver el especismo con mi gordura. ¿Por qué el odio contra las personas gordas no desaparece con adelgazar? ¿Por qué aún con años de terapia psicológica, que muchas mujeres gordas hemos tomado, no hemos podido desarmar las opresiones que continúan intactas operando?

Toda la violencia que recibo por ser gorda está fundamentada también en el racismo, el cual nublamos al preferir hablar de mestizaje. Sabrina Strings, en su libro *Fearing the black body: The Racial Origins of Fat Phobia* (2019), realiza una investigación que rastrea históricamente la relación entre racismo y gordura, nexos que a la postre jerarquiza cuerpos y genera rechazo. Describe cómo, a raíz de la trata de personas africanas esclavizadas, en occidente se establece entre los protestantes la creencia de inmoralidad que consideraba a las personas afrodescendientes propensas a la sensualidad y, por tanto, a los excesos sexuales y orales. Enarbolaban en contraparte la templanza, virtud que les sublimaba. Así, ser de color y gordo era ser considerado racial y moralmente inferior.

En concordancia con este argumento, una década antes que Sabrina Strings, María Lugones propuso, en su texto *Hacia un feminismo descolonial* (2011), un feminismo “con un fuerte énfasis en una intersubjetividad historizada, encarnada, entablando una crítica de la opresión de género racializada, colonial y capitalista, heterosexualista, como una transformación vivida de lo social” (p. 105). Lugones problematiza densamente el orden homogéneo, universalista y separable de la modernidad que invisibiliza a las mujeres no blancas. En dicha modernidad colonial se separa lo humano (europeo) y lo no humano (colonizados); también atomiza el género: mujeres ≠ hombres.

Cuando habla de la colonialidad, la intención de Lugones

es nombrar no sólo una clasificación de pueblos en términos de la colonialidad del poder y el género, sino también el proceso de reducción activa de las personas, la deshumanización que los hace aptos para la clasificación, el proceso de sujetificación, el intento de convertir a los colonizados en menos que seres humanos (p. 108).

Los colonizados no son humanos, son bestiales; no tienen género, sólo sexo. Por tanto, dice Lugones, “ninguna hembra colonizada es mujer” (p. 109). ¿A qué gorda no le habrán llamado nunca ballena, foca, vaca, cerda? Antes que ser consideradas mujeres, las gordas somos animalizadas (Álvarez, 2014; Masson, 2014; Jimenez Jimenez, 2020).

El desprecio al cuerpo gordo no se basa sólo en problemas de salud, pues está fuertemente enraizado con el racismo, la colonialidad de género y el especismo. Este último, implica la creencia y actitud de que la especie humana es superior a cualquier otra, por tanto, posibilita al maltrato (Leyton, 2015). Dicho esto, es

más fácil e incluso está socialmente permitido violentar a una ballena, foca, vaca o cerda que a una mujer.

¿Y a qué mujer no se le cosifica? Máxime si entra en el canon de belleza que impera. Veamos los fundamentos de los anacrónicos, pero aún bien recibidos, concursos de belleza. Ser cuerpos utilizados para aumentar las ventas de diversos productos; la cultura porno donde hay sólo cuerpos consumibles y desechables; la adoración a la juventud (Woolf, 1991). Esa cosificación a los cuerpos femeninos se recrudece cuando no se cumple con los mandatos de feminidad que las mujeres gordas desobedecemos (Contreras, 2019). Si como mujeres nos convierten en cosas, ello posibilita la posesión, el maltrato físico, emocional, económico e incluso el feminicidio.

Durante el periodo de pandemia, gracias al acercamiento que la modalidad virtual nos trajo, presencié una conferencia de una académica latinoamericana adscrita a una prestigiosa universidad europea. Ella se identificaba como mujer afrodescendiente, lesbiana y gorda. En las discusiones que le escuché, recuerdo vivamente uno de sus comentarios que, como mujer gorda, me voló la cabeza; dijo: “estar gorda jamás me ha impedido escalar profesionalmente”. Tarde días en configurar su excepcional experiencia. Busqué información de ella por internet, cavilé en sus orígenes de clase, su vida económicamente holgada y su currículum académico. Mis inferencias fueron que su clase social le permitió sortear obstáculos que la gran mayoría de las mujeres afrodescendientes, lesbianas y gordas de clase trabajadora, en países colonizados y del sur global, no esquivan.

Las excepciones no hacen las reglas ni desarticulan las opresiones. Comprender el odio hacia las mujeres gordas es entender el tejido de las opresiones sistémicas que expongo arriba. Me gustaría mucho que hubiera un replanteamiento en la creencia de que la obesidad es una epidemia. Lo que considero más contagioso, perjudicial y mortífero es el recrudecimiento de discriminación por cuestiones de gordura. La gordura no es una enfermedad. Es una causa de algunas enfermedades, es una característica física que, auspiciada por una red de múltiples opresiones sistémicas retroalimentándose, detona en cuerpos estigmatizados y discriminados, por tanto, emocionalmente de alto riesgo.

Sentirnos emocionalmente mal o vulnerables por lo que nuestros cuerpos gordos representan socialmente no es una cuestión meramente subjetiva y personal. Los riesgos socioemocionales que experimentamos las mujeres gordas y las brechas sociales que la discriminación y exclusión generan son

problemas de dimensiones sistémicas que, mientras no sean abordados en intersección compleja, cualquier intento de mejorar las condiciones de salud integral y de bienestar general será en vano.

El estado habitual de las cosas: Desaprobación cultural hacia los cuerpos de mujeres gordas y brechas sociales

Culturalmente hay una desaprobación del cuerpo gordo. Como mujer gorda que estudia las corporalidades y con varios años dando conferencias, talleres, charlas, conversas, clases sobre el tema, continúan apareciendo los mismos argumentos: es un tema de salud; una persona gorda es perezosa y sin voluntad; una mujer gorda no puede tener buena presencia ni es elegible para pareja.

Dichos argumentos que parecen bien intencionados generan que, para las mujeres gordas, la norma sea vivir en la injusticia. Hay un serio vacío de conocimiento sobre las mujeres gordas, sobre lo que somos, hacemos, pensamos y creamos. Miranda Fricker (2017) le llama injusticia epistémica.

Mientras persista este habitual estado de las cosas, las mujeres gordas continuaremos viviendo discriminación laboral porque *no tenemos buena presencia, no somos tan inteligentes o no somos tan ligeras ni hábiles para ciertas labores*. Nos tendremos que continuar autoexcluyendo, confinándonos por la falta de acceso a la ciudad, ya que los espacios sociales sólo son habitables para personas con cuerpos normativos. Seguiremos en silencio, porque hay una escucha jerarquizada que menosprecia la voz de las mujeres gordas, puesto que nuestras experiencias son invisibilizadas o ridiculizadas. Sin capital erótico, porque no somos comúnmente elegibles como parejas, además de enfermas (Hagen, 2019; Stanley y Vass, 2018; Contreras, 2019).

Las prácticas discriminatorias por cuestiones de gordura tienen consecuencias en la psique y vida cotidiana, por tanto, afectan la salud integral y socioemocional de quien las vive. Es imprescindible evidenciar sus efectos biofisiológicos, psicológicos y socioculturales. Si tener miedo, vergüenza, sentir rechazo y maltrato constante tienen consecuencias en nuestro estado físico de salud, no se diga a nivel psicológico. Alteran la percepción de nosotras mismas, nuestra identidad y amor propio. ¿Cómo es así factible un desenvolvimiento social sano? Por supuesto que hay brechas de desigualdad para las mujeres gordas.

Afectaciones socioemocionales que se alientan irrelevantes

*El hecho de haber vivido algo, sea lo que sea,
otorga el derecho imprescriptible de escribir sobre ello.*

Annie Ernaux

Hace unos años fui a una cata de vinos en un viñedo a las afueras de la ciudad. Era mi primera vez y viví un episodio vergonzoso: la reja que fungía como silla de la larga mesa dentro de la cava se quebró cuando me senté. El lugar estaba dispuesto para que veinticinco personas disfrutaran la cata. La mesa era alta y larga. Cuando entré, vi que sólo restaban los lugares de mi acompañante y el mío; nos dirigimos hacia ellos y alcancé a notar lo débil que era el remedo de mueble que sería mi asiento. Pensé sentarme lentamente para no quebrarlo, sentirlo poco a poco para saber si aguantaría mi peso o no. Las personas gordas somos muy conscientes del espacio que ocupamos, de las puertas estrechas y de los asientos endebles y reducidos. Estaba comenzando el guía cuando de pronto tronó mi reja, atiné a sostenerme en la mesa y a apoyar mi cuerpo con los pies. No me caí al piso, pero el tronido atrajo todas las miradas. El guía se acercó y en tono bajo me dijo al oído que para mi comodidad podía retirarme y entrar con el siguiente grupo. Aunque la invitación fue cordial, la sentí discriminadora y humillante. Le respondí que no, que prefería quedarme de pie. No insistió, pero inmediatamente vi que se aproximaban dos hombres más e intimidatoriamente repitieron la invitación del guía. Entendí todo. Salí muy molesta sin saber con quién acudir. Pasé por la rabia, la vergüenza, el temor, la culpa, la molestia, la vejación y la ofensa. Busqué un rincón y lloré desconsolada hasta que llegó la hora de regresar a casa. A nadie pareció importarle.

En otra ocasión subiendo al transporte público, escuché que unos jóvenes gritaron: “que la gorda pague doble”. Hubo risitas de fondo, era una parada de autobús donde abordan estudiantes universitarios. A nadie pareció importarle.

Alguna vez, por necesidad, acudí al Seguro Social a atenderme un diente molar que estaba molestándome. La dentista decidió que la próxima sesión me la extirparía. Se llegó el día y, esperando la intervención, entré al consultorio otro dentista a saludar a quien me atendía. Charlaron un rato, no les puse mucha atención, pues esperaba que hiciera efecto la anestesia. De pronto, el dentista suelta: “con semejante cuerpote (el mío), a ver si puedes extraerle la

muela, yo ni me arriesgaba”. Ellos y la enfermerda se rieron. No pareció que les importara que les escuchara.

A las gordas se nos humilla, se nos silencia, se nos ridiculiza, se nos maltrata y se nos niega el ejercicio de nuestros derechos. Las mujeres gordas estamos en un constante estado de alerta e inseguridad.

Existen varias posibles rutas de acción para ir desmantelando las brechas causadas por estas opresiones. Escribir aquí es una de ellas. Es importante dejar de instrumentalizar la gordura para controlar, dejar de naturalizar la delgadez como superioridad moral, económica, política, social, cultural y sexual. Parar de usarnos a las personas gordas como ejemplo para apuntar cómo no debe ser un cuerpo “normal, sano y bello”.

Escribo y comparto como gorda resistiendo, con el deseo de moverles conmigo hacia otros lugares menos violentos y excluyentes, hacia lugares más comunales y gozosos.

Referencias

- Académicas, investigadoras, nutriólogas y activistas. (14 de noviembre de 2020). *COVID-19 y gordofobia desde el Estado: respuesta a la campaña “¿Qué te estás ‘tragando’?”*. Animal Político. <https://www.animalpolitico.com/analisis/invitades/covid-19-y-gordofobia-desde-el-estado-respuesta-a-la-campana-que-te-estas-tragando>
- Álvarez, C. (2014). *La cerda punk. Ensayos desde un feminismo gordo, lesbiko, antikapitalista & antiespecista*. Trío editorial.
- Barquera, S., Hernández-Barrera, L., Trejo-Valdivia, B., Shamah, T., Campos-Nonato, I. y Rivera-Dommarco, J. (2020). Obesidad en México, prevalencia y tendencias en adultos. Enasut 2018-19. *Salud Pública de México*, 62(6), 682-692. <https://doi.org/10.21149/11630>
- Contrera, L. y Cuello, N. (2016). *Cuerpos sin patrones. Resistencias desde las geografías desmesuradas de la carne*. Madre Selva.
- Contreras, G. (2019). *Humedales*. FEA.
- Cooper, C. (2016). *Fat and Proud: The Politics of Size*. Hammer On Press.
- Eisenberger, N., Lieberman, M. y Williams, K. (2003). Does Rejection Hurt? An fMRI Study of Social Exclusion. *Science*, 302(5643), 290-292. DOI: 10.1126/science.1089134

- Esteban, M. (2013). *Antropología del cuerpo. Género e itinerarios corporales, identidad y cambio*. Bellaterra.
- Fricker, M. (2017). *Injusticia epistémica*. Herder.
- Hagen, S. (2019). *Happy fat: Takin Up Space in a World That Wants to Shrink You*. Fourth Estate.
- Hedva, J. (2015). *Teoría de la mujer enferma*. Editorial FEA.
- Jimenez Jimenez, M.L. (2020). *Lute como una gorda*. Jandaíra.
- Leyton, F. (2015). Literatura básica en torno al especismo y los derechos animales. *Revista de Bioética y Derecho*, (Extra), 93-98. <https://revistes.ub.edu/index.php/RBD/article/view/14702>
- Luckett, S. (2018). *Young, gifted and fat: An Autoethnography of Size, Sexuality, and Privilege*. Routledge.
- Lugones, M. (2011). Hacia un feminismo descolonial (G. Castellanos, Trans.). *La Manzana de la Discordia*, 6(2), 105-119. https://manzanadiscordia.univalle.edu.co/index.php/la_manzana_de_la_discordia/article/view/1504
- Mason, L. (2014). Un rugido de rumiantes. Apuntes sobre la disidencia corporal desde el activismo gordo. En M. Solá y E. Urko (coords.) *Transfeminismos: epistemes fricciones y flujos*. (pp. 225-233). Txalaparta.
- Organización Mundial de la Salud. (2014). *Documentos básicos*. [Archivo de internet] <https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd48/basic-documents-48th-edition-sp.pdf?ua=1#page=7>
- Pérez Samaniego, V. (2002, 14-16 de marzo). *Salutismo y actividad física* [Ponencia de Congreso]. II Congreso de la Asociación Española de Ciencias del Deporte, Madrid, España. <https://www.cienciadeporte.com/images/congresos/madrid/Factores%20Sociales%20de%20la%20Actividad%20Fisica%20y%20del%20Deporte/Sociologia%20Deportiva/Salutismo%20y%20actividad%20f%C3%ADsic.PDF>
- Piñeyro, M. (2016). *Stop Gordofobia y las panzas subversivas*. Zambra-Baladre.
- Stanley, P. y Vass, G. (2018). *Questions of Culture in Autoethnography*. Routledge.
- Strings, S. (2019). *Fearing the black body: The racial origins of fatphobia*. NYU Press.
- Tejeda González, J. (2011). Biopolítica, control y dominación. *Espiral, Estudios sobre Estado y Sociedad*, 18(52), 77-107. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-05652011000300003&lng=es&nrm=iso
- Tovar, V. (2018). *Tienes derecho a permanecer gorda*. Melusina.

- Vite, D. (2020). La fragilidad como resistencia contracapacitista: de agencia y experiencia situada. *Nómadas*, (52), 13-27. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7822616>
- Wolf, N. (1991). *El mito de la belleza*. Emecé Editores.

Capítulo 14

Gestión del dinero y ansiedad financiera

Jessica Sandoval Palomares¹

Introducción

El presente estudio tiene como objetivo identificar los factores externos e internos que tienen impacto en la toma de decisiones financieras de las mujeres de 25 a 40 años de edad que trabajan y estudian; y que, dentro de una sociedad abrumada por propagandas agresivas dirigidas al consumo y al gasto no planeado, genera ansiedad derivada de las conductas de consumo, la falta de educación financiera y los malos hábitos en el manejo del dinero.

El endeudamiento crónico, agudizado y guiado por impulsos y emociones en el contexto de una tecnología que brinda los medios necesarios para acortar la distancia al efectuar compras

1 Licenciada en Psicología, maestra en Ciencias de la Educación, pasante de la maestría en Innovación Educativa y doctorante de Socioformación y Sociedad del Conocimiento. Docente de la Universidad Tecnológica de León y de la UNITEC. Correo electrónico: jspalomares@utleon.edu.mx

instantáneas, y que en la mayoría de los casos están fundamentadas en un placer momentáneo y carente de objetivo funcional; así como la falta de estrategias, objetivos y metas financieras en los distintos niveles: personal, en pareja y familiar, pueden convertirse en factores estresantes que perjudican la calidad de vida en las esferas física, emocional y psicológica de las personas, traduciéndose en satisfacción o insatisfacción que deriva en un grado de estrés financiero.

Por lo tanto, la ansiedad financiera se presentará a través de la manifestación de un malestar, así como actitudes poco saludables derivadas de la ineficiente administración de sus finanzas personales (Burchell, 2003). La atención a la salud mental a manera de prevención permitirá dar solución al estrés y posibles trastornos de ansiedad asociados a temas financieros. Américo Reyes-Ticas (2005) menciona que la ansiedad es una reacción emocional ante la percepción de un peligro o amenaza, manifestándose mediante un conjunto de respuestas agrupadas en tres sistemas: cognitivo o subjetivo, fisiológico o corporal y motor, pudiendo actuar con cierta independencia. Así, la relación causal entre el estrés y la ansiedad financiera está fuertemente ligado a impulsos y emociones, en la mayoría de los casos, por un deseo de satisfacción generalizado e instantáneo, en contraste con la objetividad del deseo en sí.

Desarrollo

Los conceptos de género y consumo aparecen relacionados en la obra clásica de la sociología del consumo: *Teoría de la clase ociosa* de Thorstein Veblen. A finales del siglo XIX, Veblen (1974) señaló que el consumo es un ámbito femenino, porque a través de éste la mujer expresa su estatus social como esposa, lo que se conoce como consumo vicario al representar socialmente el estatus del cabeza de familia. Colin Campbell (1989) muestra cómo el consumo está relacionado con la ética romántica del siglo XVIII, al relacionarse con las emociones, las sensaciones y los deseos. Mientras que la masculinidad está relacionada con la productividad, la racionalidad, la utilidad y la práctica. El comienzo de las sociedades de consumo ya se estableció como un ámbito destinado a las mujeres. Se trata de mujeres que provienen de familias con recursos suficientes para verse libres del trabajo que realiza la mayoría, sin embargo, se ven sometidas a los estándares de representación del estatus de las

mismas familias. Un espacio para mujeres, pero para una minoría privilegiada y subordinada.

Si el universo del consumo ha sido creado para una minoría de grupos sociales privilegiados, la mayoría de la población ha accedido al consumo a través de la compra de los bienes necesarios para la reproducción de la vida. En sociedades patriarcales, las mujeres han sido obligadas a asumir las responsabilidades domésticas y familiares, incluyendo el consumo; una serie de compras y consumos son necesarios para cuidar y mantener un hogar y una familia. Desde momentos de autoconsumo hasta épocas actuales de sobreconsumo, las mujeres han sido las encargadas de comprar y fabricar los bienes y productos necesarios para toda la familia. Por lo tanto, este ámbito se ha relacionado con la mujer y la feminidad tanto desde las posiciones sociales dominantes como desde los grupos más necesitados. Una feminidad que busca, desde el consumo, huir y negar cualquier relación con el trabajo, la responsabilidad, la organización, la eficiencia y la racionalidad, que son más propias del ámbito laboral productivo y, por lo tanto, masculina (Guzmán-Fernández, 2022).

Se construye y reconstruye la percepción femenina del consumo, desde el ámbito de las emociones, los sentimientos, los deseos, la falta de voluntad, los caprichos, los impulsos y lo festivo y placentero, así como el grado de ansiedad ante las compras y el uso del dinero. Según Louis Pinto (1990), con la aparición del consumo de masas, parece que el modelo de ama de casa gestora ha desaparecido o se ha deteriorado en favor del modelo de consumidora. En nuestras sociedades, se establece un modelo de consumo en el hogar, donde sólo importa la dimensión lúdica y placentera, ocultando o agregando un componente festivo al trabajo doméstico. Por ejemplo, se puede observar la publicidad de dispositivos electrónicos que presentan el hogar como un lugar donde no se realiza ningún trabajo y, cuando se establece la conexión entre la tarea doméstica y el uso del producto, se crea una combinación de ocio y trabajo. La cocina ya no es un lugar donde las mujeres laboran, sino un lugar moderno y tecnificado para divertirse. El consumo se ha caracterizado por transformar los ámbitos y esferas donde transcurre la feminidad; de ámbitos obligatorios y de trabajo a ámbitos festivos, como ir de compras, cocinar, lavar, etc.

El imaginario del consumo asociado con la feminidad ha calado en nuestra sociedad de tal manera que, en la cultura juvenil, determinados grupos asocian la resistencia a lo comercial como una muestra de fuerza y criterio propio, mientras que la ausencia de esto es conformista y se asocia con la feminidad

(Martínez, 2002). Sin embargo, el imaginario de la masculinidad se basa en ser el líder de la familia, es decir, el responsable de proveer financieramente a la familia para comprar bienes y servicios esenciales para su sustento. De tal manera que el trabajo, la producción y los valores relacionados con este campo son valores que pertenecen a los hombres y, por consiguiente, la racionalidad, la eficiencia, la fuerza de voluntad y la responsabilidad son características casi exclusivas de los hombres.

Sin embargo, lo que define a esta masculinidad no se limita a compartir estos valores, sino también a oponerse y rechazar cualquier cosa relacionada con la feminidad. Tradicionalmente, a los hombres se les ha negado o restringido la posibilidad de expresar emociones, deseos, sentimientos, etc., de manera que la expresión pública de estas emociones pudiera ser considerada demasiado femenina. La limitación de la masculinidad en cuanto a los valores productivos no sólo se aplica en el ámbito público, sino también en el privado, en el hogar, donde la mujer ocupa el lugar principal, pues el hombre se convierte en un ser pasivo y receptivo ante los cuidados y atenciones de la mujer. La sociedad de consumo no hace otra cosa que fomentar esta mentalidad (Charris, 2015).

La publicidad ha reforzado la división sexual del trabajo. La mayoría de los anuncios en los que la mujer es la principal destinataria están relacionados con el hogar, el campo de consumo por excelencia, reforzando la idea de que el hogar es un espacio para las mujeres. Esto no se debe a que la mujer sea la única consumidora, sino que, por su condición de género, es la encargada de comprar alimentos, de la limpieza y otros servicios para el disfrute y bienestar de toda la familia, asumiendo la enorme carga de ansiedad que eso conlleva.

Natalia Herrero (1996) señala en su análisis publicitario que el hombre sólo aparece dentro del hogar de tres maneras: en actitud pasiva o a la espera de la mujer en la mayoría de los casos, realizando tareas domésticas en escasas ocasiones y, cuando las realiza, fueron previamente organizadas por la mujer, y, por último, pero no menos importante, cuando el hombre vive solo y no tiene una mujer que le ayude con las tareas del hogar. Además, el hombre participa en el hogar de manera individual y para sí mismo, a diferencia de la mujer, quien lo hace siempre en beneficio de todos los miembros de la familia.

Este imaginario se construye desde la infancia a través de los procesos de socialización y consumo, fortaleciendo dicha separación de géneros. Los estudios de Abel Díaz y Elena Orol (1998) muestran cómo esta construcción

de lo masculino y lo femenino tiene un impacto significativo en la elección de juguetes y regalos en la infancia; los niños son muy especializados en deportes y las niñas, en la moda. Los jugadores de fútbol son los modelos ideales para los niños y las *top models* serán la idealización para las niñas.

Para comprender las disparidades y desigualdades que se originan principalmente por motivos de género y clase, se plantea un problema que, aunque no tiene justificación, se ha presentado a la hora de explicar la desigualdad económica de las mujeres. Las mujeres se ven colocadas en posiciones desiguales debido a ocupar un rol específico en el mundo laboral o incluso no tener ninguno, lo cual conlleva la existencia o falta de ingresos propios. Por otra parte, se ha observado que no todo el dinero que genera el esposo se destina a la comunidad familiar; los esposos creen que el dinero que aportan está destinado a los gastos de la mujer, pero la práctica indica que se dedica al hogar. Para profundizar en esta desigualdad a nivel de percepciones, se muestra cómo las necesidades de las madres y esposas son consideradas menos importantes por el resto de los miembros del hogar.

El dinero que se adquiere a través del trabajo tiene una relevancia importante en la vida de las personas y funge un papel muy importante en la sociedad. A través de la percepción individual y colectiva del dinero, se planea, se fantasea, se crea, se sueña, se invierte, se intercambia y se adquiere estatus, poder, reconocimiento, salud, éxito, tranquilidad, equilibrio, felicidad y paz; sin embargo, también es un agente de estrés, ansiedad y problemas físico-mentales, es decir, a partir del dinero se podría vivir de forma positiva o negativa.

El dinero, de acuerdo con Kristiano Raccanello y Eduardo Herrera (2014), refiere a un conjunto de activos económicos que las personas usan como medio para la compra y venta de bienes y servicios. A diferencia de los billetes, el dinero no tiene valor intrínseco ni material y se conoce como dinero fiduciario, obtiene valor cuando una nación se lo asigna de manera colectiva. El dinero funciona porque la gente cree que funciona; es así que, como producto de la percepción individual y colectiva, da sentido al mundo externo y material que nos rodea. Por lo tanto, las adquisiciones materiales proporcionarán un grado de satisfacción relativa en muchos de los casos.

Lo anterior lleva a identificar que, en México, de forma general, la educación financiera ha estado relegada como un tema no relevante, particularmente para las mujeres, provocando una falta de alfabetización en un rubro cada vez más importante, no sólo a nivel individual o familiar, sino en una economía

donde sus participantes carecen de las herramientas básicas e indispensables para hacer frente al cambio. Para Luis Olmedo (2009), la alfabetización financiera implica un proceso que proporciona herramientas necesarias para comprender e interpretar el mundo económico; la falta de esta educación se asocia con el nivel socioeconómico, el género, la edad, el nivel de escolaridad, los factores culturales y otros aspectos ligados a la raza o la etnia (Gil, 2009).

Salud financiera

La salud financiera es un tema indispensable para las mujeres, pues, por factores personales, intrapersonales, familiares, sociales, educativos y económicos, se han modificado sus patrones de conducta en el gasto diario y en el ahorro. La historia, la cultura y los roles asumidos han provocado que las compras sin sentido y las malas experiencias con el endeudamiento generalizado, crónico e imparable desencadenen una variedad de reacciones fisiológicas y psicológicas que podrán convertirse en un problema de salud mayor si no se atienden a tiempo.

La gestión de finanzas personales, educación financiera, adecuada toma de decisiones, entre otros, son aspectos que las personas deben aprender a manejar para lograr un adecuado control de sus ingresos y gastos, y evitar riesgos a nivel personal o familiar (Wei y Chen, 2013). Por esto, para llegar a un cambio radical en la gestión del dinero es fundamental identificar las variables transversales que impactan en la toma de decisiones financieras.

En una sociedad que ha aprendido la práctica del consumo excesivo y gasto diario, que las mujeres aprendan una adecuada planeación financiera coadyuva al logro de objetivos y metas para mejorar el nivel de vida. Según Elena Alvarado y Paúl Alvarado-García (2020), la mejor manera para cumplir dichos propósitos financieros es a través de una adecuada planeación de las finanzas personales, con una ruta clara a corto y largo plazo, con estrategias específicas para alcanzarlas.

La planeación de las finanzas personales o familiares estará estrechamente correlacionada con la educación familiar, la experiencia personal en la gestión del dinero, los mitos y creencias sociales y de género que históricamente se tienen sobre el tema. La mayoría de los planes de vida se encuentran vinculados al correcto manejo del presupuesto individual y familiar, es por ello que, con el fin lograr la consumación de sueños, metas y objetivos, mejorar la calidad de

vida, incrementar el patrimonio, atender cuestiones de salud y estar preparado para los imprevistos de la vida, es necesario llevar a cabo diversas estrategias simples pero eficaces de corte financiero.

Ansiedad financiera

El consumo excesivo afectará directamente la capacidad de solventar el cúmulo de deudas adquiridas, aunado al manejo inadecuado de las mujeres sobre las emociones causadas por temas financieros, provocará que se comiencen a presentar factores de riesgo relacionados con el estrés y la ansiedad financiera. Guillermo Mejía Córdova (2017) afirma que la ansiedad financiera se presenta debido a distintos factores, como altos niveles de endeudamiento de las personas, bajos ahorros y la recesión económica. El estrés financiero se asocia con la disminución de la salud física, tales como el aumento de dolores de cabeza, dolores de estómago e insomnio; si se presenta en demasía, puede incluso generar altos niveles de depresión y aun más detrimento en la salud física (Saavedra, 2023).

Los estresores financieros se presentan cuando existe menos dinero en el presupuesto o ingresos, por lo cual se vuelve necesario cortar el cuidado en la salud para cubrir las necesidades básicas de alimentación; ante esto, las personas sienten frustración y una sensación de desesperanza, ven cómo se acumulan las deudas y se incrementa el monto sólo para pagar los intereses. Esto provoca un estrés adicional agravante y amenazante (Sierra, Ortega, y Zubeidat, 2023). Por su parte, la ansiedad financiera es un estado emocional transitorio generado por la incertidumbre económica, en un momento determinado y se encuentra ligada a sentimientos subjetivos de tensión, aprehensión, nerviosismo e incomodidad; evidenciando malestar, preocupación e inquietud motora (Medina-Mora *et al.*, 1992).

El presente estudio reporta la percepción de 271 personas, a través de un instrumento que tiene como objetivo medir la ansiedad y su relación con las finanzas. En el análisis que se presenta a continuación se muestran las respuestas exclusivamente de las mujeres (N=161): al hablar de su estado civil, el 77.1% son solteras, el 14.1% casadas, 5.9% viven en unión libre, 1.8 % están divorciadas y únicamente el 1.1% son viudas. En relación con los hijos, el 21.8% menciona ser madres de familia, mientras el 78.2 % no lo es. El 93.7% menciona

laborar actualmente mientras el 6.3% no lo hace. Así mismo, el 83.4% estudia una licenciatura y el 16.6 % cursa un programa de maestría.

A continuación, se presentarán los resultados del instrumento. Ante el cuestionamiento de si sus finanzas son sanas, el 40.3% responde negativamente y el 59.7 % considera que sí lo son. En la pregunta sobre la planeación de sus gastos y compras, únicamente el 11.4% respondió que siempre los planea, el 41% indicó que casi siempre y el 47.6% restante se distribuyó casi equitativamente en las respuestas: ocasionalmente, casi nunca y nunca.

En seguida, se les preguntó si realizan compras por impulso, y el 41.3% respondió que lo hacen ocasionalmente, el 14.7% respondió afirmativamente y el 44% mencionó que no lo realiza, nunca o casi nunca. Por otro lado, ante la pregunta ¿Con qué frecuencia ahorras para solventar urgencias de salud, financieros, etc.? el 31.7% indicó que nunca o casi nunca, el 33.9% lo hace de forma ocasional y para el 34.4% sí es una actividad recurrente.

En el caso de la pregunta ¿En caso de tener deudas actualmente, la consideras un problema? Es muy interesante que tanto la respuesta de nunca como la de no tengo deudas obtuvieron el mismo porcentaje: el 18.6%. Sin embargo, cuando se cuestiona sobre la ansiedad y el estrés por las deudas, el 49.6% mencionan que ocasionalmente los padece, con lo que la respuesta a la pregunta anterior se contradice.

Al indagar sobre los síntomas del estrés o la ansiedad por las deudas a la muestra participante (N=161 mujeres), el 55.8% tiene un conocimiento de estos signos; es interesante que el 48% desconozcan que acciones debería realizar a cabo para manejar o eliminar ese estrés; mientras el 33.5% solicita algún tipo de apoyo ya sea con familiares o especialistas. Sin embargo, el 71.4 % de las mujeres no realizan acciones específicas para mitigar la ansiedad financiera. Lo que lleva al 46.3% de las participantes a presentar algún tipo de molestia corporal como es el dolor de cabeza, de estómago, espalda, etc. Donde el 37.3% de ellas presenta enojo, mal humor o llanto ante la situación. Finalmente, se observa que el 61.1% de ellas presentan alguna dificultad para gestionar las emociones derivadas de la ansiedad que tienen por la deuda adquirida.

Conclusiones

El consumo, lejos de ser igualitario, es uno de los ámbitos que establece y reproduce la desigualdad de género. Aunque es difícil reconocerla a través de datos cuantitativos, los esfuerzos para dimensionar el trabajo doméstico-familiar son cada vez más necesarios para demostrar la situación de sobrecarga en la mujer. Además, el consumo se ha convertido en un área adicional. Aunque se ha discutido la participación de los hombres en el consumo desde diferentes posiciones teóricas y estrategias de *marketing*; en esta práctica se plasman aquellos aspectos estructurales que abonan a la configuración del imaginario femenino del consumo.

Más allá de los cambios en las modas, la estética en el vestir y la preocupación por el cuerpo, si cabe buscar al nuevo hombre, no es en este ámbito de consumo, sino en el espacio doméstico-familiar para abrir el cuestionamiento de si se están produciendo cambios que nos lleven a sociedades más igualitarias en el trabajo y la responsabilidad doméstica. La mayoría de los hombres no luchan, no encuentran sentido, no valoran ni están dispuestos a asumir y entrar en el ámbito privado que representa el trabajo doméstico-familiar. Y, de acuerdo con el tema de este estudio, el consumo como práctica social es otro ámbito en el que se reflejan estas disparidades de género.

Por otra parte, existe una creencia de que para lograr crear un historial crediticio es necesario endeudarse con todas las instituciones financieras, la cual resulta contraproducente al dar inicio a la presencia de problemas financieros que pueden durar por años o décadas hasta liquidar la deuda. Por ello, tener una adecuada educación financiera desde jóvenes se vuelve fundamental para crear conciencia en las mujeres sobre los gastos, las deudas, la enfermedad y los pilares financieros para forjar una salud financiera.

El endeudamiento no sólo es adquirir o comprar artículos no indispensables, también se hace presente cuando las personas realizan planes a futuro haciendo uso de un ingreso con el que todavía no cuentan y esperan obtener, sin contar con que las condiciones actuales pueden variar de un momento a otro, generando incertidumbre constante sobre cómo solventar las deudas que se piensan adquirir. Tales situaciones convierten en factores estresantes que repercutan en la calidad de vida física y mental. Un cambio radical en el estilo de vida propiciará el equilibrio necesario para que las mujeres puedan ser

funcionales en su entorno y a su vez logren ser conscientes de los factores externos e internos que influyen en la toma de sus decisiones y en su calidad de vida.

Referencias

- Alvarado, E. y Alvarado-García, P. (2020). Gestión de las Finanzas Personales y Ansiedad Financiera en tiempos de Covid-19. *REDIELUZ*, 10(2), 116-124 <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/riedeluz/article/view/35525/37681>
- Burchell, B.J. (2003). *Identifying, describing and understanding financial aversion: Financial phobes. Report for EGG*. [Archivo PDF]. <http://people.pwf.cam.ac.uk/bb101/FinancialAversionReportBurchell.pdf>
- Campbell, C. (1989). *The Romantic Ethic and the Spirit of Modern Consumerism*. Basil Blackwel.
- Charris, R. I. (2015). Estrategias para el manejo de las finanzas personales. *Gestión, Competitividad e Innovación*, 3(2), 28-36. <https://pca.edu.co/editorial/revistas/index.php/gci/article/view/11>
- Díaz, A. y Orol, E. (1998). El regalo infantil en navidad. Un estudio sobre cartas escritas a los Reyes Magos. *Estudios sobre Consumo*, (44), 43-60. <https://app.vlex.com/vid/50384746>
- Gil, J. (2009). *Educación financiera*. [Archivo PDF]. <http://www.cnsf.gob.mx/Eventos/Internacionales/Juan%20Ignacio%20Gil%20Ant%C3%B3n.pdf>
- Guzmán-Fernández, C. (2022). Educación financiera: impacto en las finanzas de la sociedad mexicana. *Revista de Investigaciones Universidad del Quindío*, 34(2), 117-123. <https://ojs.uniquindio.edu.co/ojs/index.php/riuq/article/view/966/1123>
- Herrero, N. (1996). La imagen de la mujer en publicidad. *Estudios sobre Consumo*, (36), 45-53. <https://app.vlex.com/vid/51229706>
- Martínez, R. (2002). *Cultura juvenil i gènere*. Generalitat de Catalunya.
- Medina-Mora, M., Rascón, M., Tapia, R., Mariño, M., Juárez, F., Villatoro, J., Caraveo, J. y Gómez, M. (1992). Trastornos emocionales en población urbana mexicana: resultados de un estudio nacional. *Anales del Instituto Mexicano de Psiquiatría*, (VII Reunión de Investigación), 48-55. <http://www.uade.inpsiquiatria.edu.mx/Articulos%20Jorge/1992/Trastor->

- nos%20emocionales%20en%20poblacion%20urbana%20mexicana%20resultados%20de%20un%20estudio%20nacional%201992.pdf
- Mejía Córdova, G. (2017). Relación entre Estrés Financiero y el Bienestar de los Empleados. *Investigación Administrativa*, 46(119). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456050279003>
- Olmedo, L. (2009). Las finanzas personales. *Revista Escuela de Administración de Negocios* (65), 123-144. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20612980007>
- Pinto, L. (1990). Le consommateur: agent économique et acteur politique. *Revue française de sociologie*, 31(2), 179-198. https://www.persee.fr/doc/rfsoc_0035-2969_1990_num_31_2_2666
- Raccanello, K., y Herrera, E. (2014). Educación e inclusión financiera. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 44(2), 119-141. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27031268005>
- Reyes-Ticas, A. (2005). *Trastornos de ansiedad. Guía práctica para diagnóstico y tratamiento*. Pfizer.
- Saavedra, C. (2023). Eustrés y distrés: Revisión sistemática de la literatura. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 22(2), 1-17. <https://doi.org/10.18270/chps.v22i2.4415>
- Sierra, J. C., Ortega, V. y Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Revista Mal-estar E Subjetividade*, 3(1), 10-59. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27130102>
- Veblen, T. (1974). *Teoría de la clase ociosa*. Fondo de Cultura Económica.
- Wei, H. y Chen, J. (2013). The Relationships Between Family Financial Stress, Mental Health Problems, Child Rearing Practice, and School Involvement Among Taiwanese Parents with School-Aged Children. *Journal of Child and Family Studies*, 23, 1145-1154. <https://doi.org/10.1007/s10826-013-9772-8>



Conclusiones

A través de los textos aquí reunidos, se ha podido articular una serie de reflexiones sobre las diferencias y desigualdades que atraviesan las mujeres en el siglo XXI. A lo largo de estos catorce capítulos, se logró tener no sólo un panorama amplio de las investigaciones actuales en el país sobre las problemáticas de género, sino también un diagnóstico detallado de las diversas coyunturas que siguen impactando la vida de las mujeres en esta época.

En este sentido, la multiplicidad de perspectivas que abordan diferentes espacios y esferas sociales, donde se manifiestan la violencia y la desigualdad, contribuye a una comprensión más amplia y multidimensional sobre la necesidad de incorporar la perspectiva de género. Hacerlo es esencial para una visión más compleja e inclusiva de los problemas sociales contemporáneos.

A lo largo de este volumen, se exponen diversos problemas que han impulsado a las mujeres a replantearse estrategias para

enfrentar las desigualdades que experimentan en sus entornos laborales, recreativos, profesionales y personales. Estos contextos reflejan las condiciones que las mujeres deben atender y los caminos que podrían seguir para formar parte activa de una sociedad más justa, donde su desarrollo personal y profesional no se vea limitado.

Es importante señalar que las perspectivas aquí recopiladas no surgen exclusivamente de intereses académicos, también buscan visibilizar las problemáticas que afectan y limitan el desarrollo pleno de las mujeres en múltiples espacios, sin importar su identidad de género. Así, la obra traza un mapa de las diversas opresiones y ámbitos en los que se reproducen la violencia y la desigualdad hacia las mujeres. Por ello, el análisis adquiere relevancia, ya que brinda una visión concreta sobre la gama de situaciones donde la desigualdad incide negativamente en la vida de las mujeres.

La diversidad de temas tratados también refleja la multiplicidad de mujeres que, desde sus respectivos contextos, procuran fortalecer acciones que promuevan condiciones de igualdad y autonomía. De esta forma, tanto las autoras como el autor de estos textos destacan no sólo los problemas contemporáneos, sino también las iniciativas implementadas para enfrentar las brechas que persisten en la sociedad actual.

En conjunto, los análisis presentados en estos tres ejes temáticos permiten concluir que las brechas de género y las desigualdades enfrentadas por las mujeres en el ámbito laboral, institucional y en la construcción social de lo femenino son fenómenos persistentes y profundamente arraigados en la estructura social.

Las dificultades que encuentran en el espacio laboral van más allá de la discriminación visible: abarcan la falta de oportunidades, la precarización del trabajo y las políticas laborales que no siempre contemplan las necesidades específicas de las mujeres, subrayando la necesidad de prestar especial atención a las prácticas laborales, así como a las políticas públicas, la legislación y los espacios de trabajo que impactan la profesionalización y el desarrollo de las mujeres en diversas áreas.

A nivel institucional, la lucha por la igualdad se enfrenta a resistencias que se expresan en la disparidad al acceso de recursos, la representación limitada de las mujeres en posiciones de liderazgo o bien la omisión de condiciones necesarias para integrar plenamente a las mujeres en áreas institucionales. Estas desigualdades subrayan la necesidad urgente de reformas que

no sólo promuevan la inclusión, sino que también impulsen cambios culturales y estructurales para reducir la violencia y la desigualdad hacia las mujeres.

Finalmente, las reflexiones sobre los imaginarios femeninos ponen de relieve las limitaciones que siguen enfrentando las mujeres para desafiar los roles de género tradicionales y construir nuevas identidades más alineadas con sus aspiraciones, que desafían o no empatan con los ideales construidos y legitimados socialmente.

Es evidente que avanzar hacia una sociedad verdaderamente equitativa requiere de un esfuerzo colectivo, que permita no sólo reconfigurar las narrativas en torno a lo femenino, sino también legitimar plenamente sus derechos y sus luchas. Esta obra es un paso importante hacia ese horizonte inclusivo, donde cada mujer pueda encontrar un espacio libre de violencia y desigualdad, propicio para su crecimiento y autodeterminación.



Semblanzas

Edith Estefanía Orenday Tapia

Arquitecta, maestra en Ingeniería Civil con opción en Estructuras y doctora en Ciencias de los Ámbitos Antrópicos con énfasis en Ingeniería Civil. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores, Nivel Candidata. Docente del Departamento de Ingeniería Civil de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, donde apoya en la asesoría de tesis de posgrado. Sus temas de investigación se orientan a métodos no destructivos para la evaluación y conservación de edificios patrimoniales y al desempeño de las mujeres en el campo de la construcción, cuenta con código ORCID: 0000-0002-4734-309X. Algunas de sus publicaciones son: “Aproximación autoetnográfica sobre los retos de ingreso y permanencia en el Sistema Nacional de Investigadores de dos académicas en Aguascalientes” (2023), *Relation between the velocity propagation of seismic wave (V_p) and density of historical*

masonry (2021), “Relevancia de las intervenciones en templos de Aguascalientes: patrimonio cultural e identidad religiosa” (2020).

Evangelina Tapia Tovar

Licenciada en Sociología, maestra en Investigación y doctora en Ciencias Sociales y Humanidades, en la línea de Estudios Culturales. Docente e investigadora en el Departamento de Sociología y Antropología de la Universidad Autónoma de Aguascalientes desde 1986. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores, Nivel I. Miembro del cuerpo académico Estudios Socioculturales, reconocido por el PRODEP como consolidado. Miembro del Consejo Académico y del Núcleo Académico Básico del doctorado en Estudios Socioculturales. Miembro fundador de la comunidad de investigadores del Programa Nacional de Investigación en Rendición de Cuentas y Combate a la Corrupción (Comunidad PIRC). Representante institucional ante la Red de Estudios Interculturales (REI) y ante la Red de Género, Inclusión y Equidad Social (REGIES), ambas de la Región Centro Occidente de la ANUIES. Sus líneas de investigación y sus publicaciones versan sobre temas de corrupción, género e interculturalidad, desde una perspectiva sociocultural, y cuenta con el código ORCID 0000-0002-8161-2580.

Zuria Alejandra Romero Ramírez

Licenciada en Derecho por el Tecnológico de Monterrey y especialista en derechos humanos de las mujeres, violencia de género y perspectiva de género. Ha brindado servicios de acompañamiento a empresas y organizaciones en la transversalización de la perspectiva de género e implementación de protocolos de prevención y atención a la violencia, acoso y discriminación en el ámbito laboral. Ha colaborado en la creación, desarrollo e implementación de servicios, instrumentos, capacitaciones y metodologías de evaluación para la transversalización de la perspectiva de género. Sus áreas de interés son la promoción de la igualdad laboral y no discriminación, eliminación de violencias en el mundo del trabajo, perspectiva de género, derechos humanos e interseccionalidad, en las empresas y organizaciones. Galardonada con el Premio

Mujer Tec, presea nacional que es la máxima distinción en esta categoría que otorga el Tecnológico de Monterrey.

María José Sánchez de Loera

Licenciada en Sociología por la Universidad Autónoma de Aguascalientes, dedicada a la investigación en temas laborales de las mujeres, así como, roles culturales y sociales de género. Es fundadora de la comunidad “Venus Showroom” dedicada a impulsar el emprendimiento femenino con la finalidad de impulsar la autonomía individual y colectiva de las mujeres. Actualmente trabaja en la Dirección General de Estadísticas Sociodemográficas del Instituto Nacional de Estadística y Geografía y en la Asociación Civil llamada Colectivo Raíz de Aguascalientes.

Rocío Abril Morales Loyola

Licenciada en Derecho y doctora en Ciencias Sociales por la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad de Colima. Cuenta con diplomados en Seguridad y Salud en el Trabajo y Derecho Municipal. Ha coordinado el Diplomado en Seguridad y Salud en el Trabajo organizado por la Universidad de Colima y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Es docente honorífica en la Facultad de Derecho de la Universidad de Colima, coordinadora y docente de la licenciatura en Derecho en la Universidad Vizcaya de las Américas, encargada del Despacho y jefa del Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Delegación Federal del Trabajo en Colima, así como auxiliar jurídico en el Ayuntamiento de Colima. Cuenta con publicaciones en revistas de Ciencia Jurídica y Ciencias Sociales y Humanidades. Ha participado como conferencista compartiendo saberes del derecho laboral y digitalización, y ponente en congresos y seminarios nacionales e internacionales.

Alejandra Chávez Ramírez

Profesora investigadora en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad de Colima, catedrática en licenciatura y posgrado. Doctora en Ciencias Políticas y Sociales por el Centro de Investigación en Docencia y Humanidades del Estado de Morelos. Ha sido coordinadora de Posgrado y Educación Continua, subdirectora y directora de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad de Colima; y fue designada por el Instituto Electoral del Estado de Colima como integrante del Comité Técnico Asesor del Programa de Resultados Electorales Preliminares en los últimos dos procesos electorales locales. Ha fungido como integrante de diversos consejos académicos y de planeación, en comités editoriales y árbitro en revistas de investigación y coordinadora de libros. Cuenta con código ORCID: 0000-0002-1701-0104 y su producción académica se deriva de sus líneas de investigación: democracia, poder, participación ciudadana y sociedad, centrándose en jóvenes y género.

Grecia Lorena Valencia Arcos

Licenciada en Sociología, maestra en Investigaciones Sociales y Humanísticas y doctorante en Estudios Socioculturales en la Universidad Autónoma de Aguascalientes, estos últimos dos como becaria CONACYT. Colabora como coordinadora en el área de investigación y proyectos del Colectivo Raíz de Aguascalientes A.C. Es especialista en temas relacionados al género, diversidad sexual, corporalidades y trabajo. Ganadora del Premio Estatal del Concurso Three Minute Thesis, founded by the University of Queensland 2023 otorgado por la Universidad Autónoma de Aguascalientes, premio a la Mejor Ponencia de la mesa de Ciencias Sociales en el 12° Congreso Internacional “La Investigación en el Posgrado” de la Universidad Autónoma de Aguascalientes (2022) y premio de tercer lugar en la modalidad de Ponencia en el área de Ciencias Sociales y Humanidades del Tercer Encuentro de Jóvenes Investigadores en el Estado de Aguascalientes por la Universidad Autónoma de Aguascalientes y el CONACYT (2014). Su código ORCID es 0000-0002-3917-760X.

Nancy Esmeralda Hernández Cervantes

Licenciada en Derecho, maestra en Administración con énfasis en Impuestos, maestra en Sistema Anticorrupción y especialista en Justicia Administrativa. Cuenta con experiencia como litigante y persona servidora pública y se desempeña como docente en la Universidad Cuauhtémoc y en las facultades de Derecho y de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Es ciudadana integrante del consejo consultivo de la Comisión Estatal de Garantía de Acceso a la Información Pública del Estado de San Luis Potosí y de la Comisión de Selección a la que corresponderá nombrar a los integrantes del Comité de Participación Ciudadana de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Anticorrupción en el estado de San Luis Potosí. Además, es voluntaria en el Programa Educación para Adultos Mayores IEEA, San Luis Potosí. Está dentro de la participación ciudadana para CIMTRA Colectivo, promoviendo la transparencia de gobiernos y congresos locales en México desde 2002.

Jessica Mariana Carrillo Macías

Licenciada en Sociología por la Universidad Autónoma de Aguascalientes desde el 2022, titulada bajo mención honorífica con la tesis *Género y Emociones: el campo de las futbolistas profesionales*. Actualmente es profesora y directiva de educación básica en el estado de Aguascalientes; investigadora con áreas de interés en género y educación, y ponente activa en congresos de género, juventudes y educación. Coautora del capítulo “Reflexiones en torno a la práctica deportiva de alto rendimiento juvenil” publicado en el libro *Textos universitarios sobre cultura física y juventudes* por la Universidad Autónoma de Tlaxcala en el 2022.

Mayra González Flores

Licenciada en Ciencias Políticas por la Universidad de Colima, maestra en Gestión Pública Aplicada por el ITESM y doctorante en Estudios Socioculturales sobre las desigualdades por la Universidad de Colima. Cuenta con una especialidad en Políticas Públicas y Género por la Facultad Latinoamericana de

Ciencias Sociales, FLACSO, sede México. Diplomada en Género y Políticas de Igualdad por el programa de Posgrado en Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México. Directora del Centro Universitario para la Igualdad y los Estudios de Género de la Universidad de Colima.

Ciria Margarita Salazar

Doctora y maestra en Educación Física y Artística por la Universidad de Extremadura, España; maestra en Ciencias Sociales y en Administración de Negocios Deportivos. Diplomada en Alimentación Saludable, Metodología de Investigación en Ciencias Sociales y Liderazgo con perspectiva de género. Profesora investigadora de tiempo completo en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Colima. Miembro Nivel 1 del Sistema Nacional de Investigadores (2010-2024). Integrante del Cuerpo Académico Consolidado UCOL85 “Educación y Movimiento”. Miembro fundador del COMACAF, Consejo Acreditador de Programas Educativos de Calidad avalado por COPAES, miembro de comités editoriales de revistas científicas nacionales e internacionales, así como, participante en consejos y cuerpos dictaminadores de ciencia; su código ORCID es 0000-0001-8863-2309. Es asesora de varios programas de Actividad Física en gobiernos estatales, municipales y universitarios. Fue presidenta de la Federación de Egresados y subdirectora de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Colima. Dirigió el Instituto Colimense del Deporte de 2019-2021, en ese periodo fue miembro del Comité directivo del Sistema Nacional del Deporte CONADE.

Claudia Prado-Meza

Profesora investigadora en la Facultad de Economía de la Universidad de Colima, desde el 2013, cuenta con un PhD en Agricultura Sostenible con un certificado en Justicia Social en Educación Superior por la Universidad Estatal de Iowa, EE. UU. Sus intereses de investigación son género, mujeres emprendedoras y empresarias, así como los métodos cualitativos en la investigación empresarial. Tiene perfil PRODEP, es SNI 1, su código ORCID es 0000-0002-9820-7995 y es líder del UCOL-CA-109 Estudios Transdisciplinarios de los

Negocios, el cual es parte de la Red de Investigación sobre políticas públicas de igualdad y participación laboral con perspectiva de género.

Luis Ricardo Ramírez Mendoza

Es profesor de tiempo completo y jefe del departamento de Ciencias Políticas y Administración Pública en la Universidad Autónoma de Aguascalientes. Sus temas de investigación y docencia son psicología política, participación política, comportamiento electoral, ideologías, prospectiva política y gobierno abierto. Ha colaborado con instituciones públicas y Organizaciones No Gubernamentales en temas de cultura política, género y dilemas de esfera pública.

Brisa Herminia Campos Aceves

Profesora investigadora de tiempo completo en el Departamento de Ciencias Políticas y Administración Pública de la Universidad Autónoma de Aguascalientes desde enero de 2007. Por vocación académica ha impartido las materias Teoría Política Clásica, Liberalismo, Sistema Político Mexicano, Políticas Públicas y Diseño y Evaluación de Políticas Públicas. Perteneció al Cuerpo Académico Consolidado de Desarrollo Regional. Se ha desempeñado en la investigación de tropos de desarrollo regional, partidos políticos y participación política: desde la perspectiva de género, cuotas de género, paridad, profesionalización política y elites políticas, presentándose en diferentes congresos a nivel nacional e internacional.

María Trinidad Rojas Arreola

Miembro Nivel 1 del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) del CONACYT. Licenciada y maestra en Derecho por la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Michoacana de San Nicolás Hidalgo (UMSNH), y doctora en Derecho con mención *Summa Cum Laude* por la Universidad de Guanajuato. Docente de Posgrado en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la UMSNH y responsable del Observatorio de Igualdad de Género de la misma

institución. Integrante de la Cátedra UNESCO, Vulnerabilidad e Inclusión Social de la UAEM. Cuenta con tres estancias académicas de movilidad nacional en la UNAM, en el Instituto de Investigaciones Jurídicas; una estancia académica de movilidad internacional en la Universidad Carlos III de Madrid, España; y diversos cursos en universidades nacionales e internacionales como la Complutense de Madrid y la de Salamanca. Diversas publicaciones, coordinaciones académicas y ponencias en derecho procesal constitucional, derechos humanos, derecho universitario y violencia de género.

Emma Nitzel García Guardado

Licenciada en Ciencias de la Comunicación, maestra en Arte por la Universidad Autónoma de Aguascalientes. con la tesis *La deconstrucción de la indumentaria como propuesta activista feminista*, y doctora, por la misma institución, en Estudios Socioculturales dentro del eje de procesos socioculturales, en la misma institución, abordando temas relacionados con la corporalidad y la vestimenta como parte de los procesos de comprensión de la sociedad y la cultura. Se desempeña como docente por asignatura en el departamento de Comunicación, impartiendo materias como Metodología de la Investigación, Fotografía y Producción Audiovisual.

Yolanda Beatriz Ornelas Quezada

Licenciada en Sociología por la Universidad Autónoma de Aguascalientes, maestra con mención honorífica en Imagen, Arte, Cultura y Sociedad por la Universidad Autónoma del Estado de Morelos y doctorante en Estudios Socioculturales en la Universidad Autónoma de Aguascalientes. Además, es egresada de la Escuela de Escritores Ricardo Garibay, donde completó el programa de Creación Literaria, y cuenta con un diplomado en Investigación del Arte de la Universidad Juárez del Estado de Durango. Se ha desempeñado en la función pública y, mayormente, como docente de pregrado en la Universidad Tecnológica Metropolitana de Aguascalientes, además de ser miembro activo en diversos talleres y círculos literarios. Su código ORCID es 0000-0003-3298-2347.

María Magdalena Aranda Delgado

Gorda escribana por vocación, socióloga de oficio y maestra de profesión. Doctora en Estudios Socioculturales y profesora en el Departamento de Sociología y Antropología de la Universidad Autónoma de Aguascalientes. Ha escrito los artículos “Lonjas. Meneo autoetnográfico”, “Devenir gorda. Proceso de identificaciones y afectaciones deseantes”, “Un cuerpo propio” y “¿Diagnóstico o estigma? Problematizar la enfermedad desde un acercamiento duoetnográfico”. Sus líneas de investigación son sociología de la cultura, socioantropología del cuerpo, feminismos, metodología autoetnográfica y los estudios de la gordura, con código ORCID: 0000-0002-4595-4970.

Jessica Sandoval Palomares

Licenciada en Psicología, maestra en Ciencias de la Educación, pasante de la maestría en Innovación Educativa y doctorante de Socioformación y Sociedad del Conocimiento. Profesora de tiempo completo adscrita a la Universidad Tecnológica de León, encargada del área de Investigación y docente de asignatura en la UNITEC, en las carreras de Psicología y Pedagogía.

Consuelo Meza Márquez

Socióloga con especialidades en Estudios Culturales y Estudios de la Mujer, maestra en Investigación en Ciencias Sociales y doctora en Humanidades en el área de Teoría Literaria. Fue profesora investigadora en el Departamento de Sociología del Centro de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Autónoma de Aguascalientes desde 1984 hasta 2020. Fundadora de los Estudios de Género en la UAA y formadora de generaciones de sociólogos, mujeres y hombres, que se desempeñan en diferentes instituciones incorporando la perspectiva de género en su labor profesional. Como investigadora ha generado numerosos libros y ensayos respecto a la escritura de mujeres de las diferentes etnias centroamericanas: mestizas, indígenas y afrodescendientes; el más reciente se titula *Reinvención de Nuestra Identidad como Mujeres Viejas. Cuerpo, sexualidad y resiliencia* (2021) y surge de la investigación

“Construcción de una reflexión política de la vejez: Elementos para la reinvención de la identidad de mujeres mayores” y de un taller en el que participan mujeres académicas mayores de 60 años.



Mujeres en tiempos de cambio
Brechas y desigualdades en el México del siglo XXI

Primera edición 2024 (versión electrónica)

El cuidado y diseño de la edición estuvieron
a cargo del Departamento Editorial
de la Dirección General de Difusión y Vinculación
de la Universidad Autónoma de Aguascalientes.