

EQUIDAD DE GÉNERO: EXPERIENCIAS E INVESTIGACIONES



Compiladores:

Dina Ivonne Valdez Pineda

Rodolfo Valenzuela Reynaga

Hilda Eugenia Rodríguez Loredo

Blanca Rosa Ochoa Jaime

María Dolores Moreno Millanes



ITSON
Educar para
Trascender



COMPILADORES

Dina Ivonne Valdez Pineda
Rodolfo Valenzuela Reynaga
Hilda Eugenia Rodríguez Loredo
Blanca Rosa Ochoa Jaime
María Dolores Moreno Millanes

Edición Literaria

Beatriz Eugenia Orduño Acosta
Marisela González Román

Diseño y Maquetación

Dulce Zyanya Islas Lee
Marco Braulio Garibaldi Villarreal

Gestión Editorial

Oficina de Publicaciones

**Equidad de Género:
experiencias e investigaciones**

2014, Instituto Tecnológico de Sonora.
5 de Febrero, 818 sur, Colonia Centro,
Ciudad Obregón, Sonora, México; 85000

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

Todos los derechos reservados.

La publicación de este libro se financió con recursos del PIFI 2013.

Primera edición 2014
Impreso en México

ISBN: 978-607-609-115-9 (Internet)
ISBN: 978-607-609-114-2 (Impreso)

Cómo referenciar un capítulo de este libro (se muestra ejemplo del capítulo I):

Ochoa, B. y Valdez, D. (2014). Conocimiento de género: impacto de los talleres de género en el personal del Instituto Tecnológico de Sonora. En Valdez D., Valenzuela R., Rodríguez H., Ochoa B. y Moreno M. (Comp.). Equidad de género: experiencias e investigaciones, (pp. 9-24). México: Instituto Tecnológico de Sonora.

COMITÉ EDITORIAL

Dra. Natalia Fiorentini Cañedo
Universidad de Quintana Roo

Dr. Edgar Iván Zazueta Luzanilla
Universidad de Sonora

Dra. Carolina Gómez Hinojosa
Universidad Autónoma de Chiapas

Mtra. Hilda Eugenia Rodríguez Loredo
Universidad Nacional Autónoma de México

Dr. Sergio Ochoa Jiménez
Dr. Carlos Armando Jacobo Hernández
Dr. Teodoro Wendlandt Amézaga
Mtro. Rodolfo Valenzuela Reynaga
Dra. Eneida Ochoa Ávila
Dra. Dina Ivonne Valdez Pineda
Dra. María Dolores Moreno Millanes
Mtra. Blanca Rosa Ochoa Jaime
Mtra. Nora Edith González Navarro
Dra. Beatriz Ochoa Silva
Mtro. Ramiro Buelna Peñúñuri
Mtro. Manuel Vargas Miller
Mtro. Oswaldo Alberto Madrid Moreno
Instituto Tecnológico de Sonora

PRÓLOGO

“Fomentar estudios con un enfoque integral de género a partir de la implementación de proyectos de investigación por Instancias de Educación Superior (IES) para la reivindicación de los derechos de mujeres y hombres” es uno de los propósitos principales de las iniciativas que ha impulsado la Secretaría de Educación Pública (SEP) en el ámbito del fomento y desarrollo de la perspectiva de género.

Este esfuerzo gubernamental ha sido apoyado por las Universidades, como es el caso del Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON). El camino no ha sido fácil de andar, debido fundamentalmente, a un componente multifactorial vinculado con aspectos socioculturales; se sigue mostrando recelo para abordar el sin número de realidades, desigualdades, discriminaciones y tipos de violencia que se gestan entre mujeres y hombres. Esto se ha tornado en un reto para ser trabajado por parte de las Universidades, con la finalidad de convertirse en el vehículo de transformación de las relaciones de poder entre los géneros.

Esta obra constituye una plataforma para el análisis y reflexión de aspectos y estudios sobre la perspectiva de género asociada con la educación, la economía, el capital humano, los negocios, la familia y la violencia; que además nos permitirá conocer cómo se estructuran las desigualdades, desventajas y mecanismos de violencia que vivimos día a día por la imposición de un modelo de género tradicional (femenino y masculino), que ha ordenado por más de 7000 años -como diría Evangelina García Prince-.

Es importante señalar, para quienes estén interesadas/os en leer este compendio, que cada uno de estos temas debe ser leído y comprendido desde una mirada crítica y contextualizada. Sin duda alguna, este material nos aportará el conocimiento de casos y experiencias que están de cierta forma interrelacionadas con nuestras vidas y que deben llevarnos a la reflexión y búsqueda de una sociedad más igualitaria y justa entre mujeres y hombres.

Mtra. Karla Jannette Ortíz Gómez
Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO),
Sede México

Noviembre, 2014

ÍNDICE

Prólogo.....5

GÉNERO Y EDUCACIÓN

Capítulo I. Conocimiento de género: impacto de los talleres de género en el personal del Instituto Tecnológico de Sonora. Blanca Rosa Ochoa Jaime y Dina Ivonne Valdez Pineda.....11

Capítulo II. Percepción de equidad de género del personal de ITSON en su relación familia-trabajo. Fitzia Guadalupe Roldán Ramírez, Grace Marlene Rojas Borboa, Luz Alicia Galván Parra y Ana Cecilia Leyva Pacheco.....29

Capítulo III. Impacto del grado de conocimientos de los alumnos y alumnas del ITSON que han participado en talleres de capacitación de género. Dina Ivonne Valdez Pineda, Beatriz Ochoa Silva, Imelda Lorena Vázquez Jimenez, Blanca Rosa Ochoa Jaime y María Dolores Moreno Millanes.....51

GÉNERO Y SALUD

Capítulo IV. Participación social femenina y su importancia en el control de brotes epidemiológicos en San Ignacio Río Muerto, Sonora. Oscar Daniel Núñez Gallegos y Myriam Guadalupe González Gutiérrez.....71

Capítulo V. Complejidad en la jurisprudencia: el cuidado de los hijos y los padres solteros en México. José Enrique Gómez Álvarez y Carlos David Solorio Pérez.....92

Capítulo VI. Mujeres contra la violencia con medios pacíficos. Silvia Padilla Loredo, María Luisa Quintero Soto, Elisa Bertha Velázquez Rodríguez, Xochitl Italivi Flores Navarro y Rafael Alberto Durán Gómez.....113

Capítulo VII. Normalización de la violencia de género en el noviazgo adolescente. Estudio de caso CECYTEM plantel Nezahualcóyotl II, del Municipio de Nezahualcóyotl, Estado de México. Xochitl Italivi Flores Navarro, Silvia Padilla Loredo, María Luisa Quintero Soto y Rafael Alberto Durán Gómez.....130

GÉNERO Y CAPITAL HUMANO

Capítulo VIII. Equidad de género, una desigualdad en las empresas consultadas a través de proyectos de vinculación en el Instituto Tecnológico de Sonora. Nora Edith González Navarro, María Elvira López Parra, Virginia Guadalupe López Torres, Enselmina Marin Vargas y Jesús Nereida Aceves López.....147

Capítulo IX. Productividad en relación al género en las PYMES del subsector restaurantero en Cd. Obregón, Sonora. María del Pilar Lizardi Duarte, Nidia Josefina Ríos Vázquez, Enedina Coronado Soto, Edwin Jesus Lee Dávila y Pedro Cesar Ortiz Rochín.....165

Capítulo X. El acceso desigual de las mujeres a propiedad parcelaria en el Estado de México. Roberto Ulises Baltazar Márquez.....189

GÉNERO Y EDUCACIÓN

Capítulo I. Conocimiento de género: impacto de los talleres de género en el personal del Instituto Tecnológico de Sonora

Blanca Rosa Ochoa Jaime y Dina Ivonne Valdez Pineda
Instituto Tecnológico de Sonora
blanca.ochoa@itson.edu.mx

Resumen

En el Instituto Tecnológico de Sonora se promueve la capacitación en equidad de género para el grupo académico, administrativo y estudiantil por considerar que el mundo está en permanente cambio y las personas necesitan prepararse para obtener mejores oportunidades de desarrollo humano, intelectual y profesional. La equidad de género es una filosofía, una política y un estilo de vida que promueve sociedades democráticas y respetuosas con los derechos humanos y con el medio ambiente. La capacitación y formación del personal se promueve de manera igualitaria para hombres y mujeres, ya que esta preparación les ofrece mayores oportunidades de desarrollo laboral, así como la posibilidad de adaptarse más fácilmente a los cambios organizacionales y tecnológicos. El objetivo es que las mujeres y los hombres cuenten con conocimientos y habilidades que, junto con su experiencia, mejoren su competencia en materia de equidad de género; para ello, se cuenta con un programa anual en el que se ofrecen talleres, conferencias, seminarios y eventos coordinados por el Comité de Equidad de Género. La capacitación en género no es simplemente un proceso técnico, sino que también y fundamentalmente, es un proceso político, una opción de desarrollo del país. El enfoque de género permite hacer visible el problema de fondo que subsiste en la sociedad mexicana, que es la situación de subordinación y desigualdad de lo femenino en relación con lo masculino y por tanto, su propósito es que a través de la sensibilización y capacitación sobre esta realidad a los profesionales y funcionarios/as del Estado, se logre modificar su acción cotidiana.

Introducción

En México, la equidad de género, entendida como el acceso de las personas a la igualdad de oportunidades, ha tenido avances formales, como la creación del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES); mediante sus programas e investigaciones, ha alimentado el desarrollo de los estudios de género, la creación de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Sin Violencia, la Fiscalía Especial para la Atención

de Delitos Relacionados con Actos de Violencia contra las Mujeres y otras instancias encargadas de velar por el bienestar de las mujeres y, en el ámbito académico han destacado la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), a través de su Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) y el Colegio de México, con su Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer (PIEM); no obstante, en muchos casos la realidad discrepa de lo que institucionalmente se encuentra establecido.

A pesar de los avances y compromisos adquiridos por los diferentes ámbitos de gobiernos, existe un desfase entre los mecanismos jurídico - institucionales y los resultados concretos de la situación desfavorable que viven las mujeres mexicanas, ya que no han sido suficientes para modificar la condición de desigualdad de la mujer.

Según observaciones que realizan algunos organismos privados del país como la Comisión Nacional de Mujeres Industriales (CNMI), la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (CANACINTRA), así como de la Asociación Mexicana de Mujeres Empresarias (AMMJE), señalan la falta de políticas públicas que incentiven la participación de la mujer en el aspecto político, económico y social, y que mantiene a este sector marginado comparativamente inferior respecto de otras naciones del mundo. Por su parte, en el Foro Económico Mundial del año 2006, México ocupó la posición 75 en un listado de 115 países, que compara la oportunidad económica, el poder político, la educación y el acceso a la salud entre hombres y mujeres, los medios de comunicación desplegaron tal noticia como reprobatoria para el país en ese rubro.

Para revertir la situación desfavorable de las mujeres, se requiere un fuerte compromiso de las instituciones que conforman el estado mexicano y la propia sociedad civil e incluso las instituciones educativas, considerando que el trasfondo de los esquemas de desigualdad y discriminación de género es un asunto cultural que permea en todas las prácticas sociales. Es por eso que la problemática de género ha adquirido gran importancia en la comprensión social, el desarrollo cultural, las relaciones sociales, políticas, con un indudable impacto en las instituciones. Considerando que la esfera educacional universitaria reproduce los estereotipos culturales que predominan en otras áreas, se estima necesario el desarrollo, fortalecimiento y consolidación de los estudios de género.

El estado mexicano dispone por primera vez dentro de su política nacional que la desigualdad entre los géneros es inaceptable. La Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, aprobada en enero de 2001, decreta la equidad de género en nuestra sociedad, con la cual toda institución laboral, educativa, de salud, agraria, entre otras, está suscrita a la observancia y cumplimiento de la misma en toda la República Mexicana. Sin embargo, este logro es apenas un paso hacia el establecimiento de nuevas reglas de justicia social entre los géneros, pero su alcance aún no se ha consolidado.

El principio de toda institución educativa es la de proveer acceso universal para todos y todas las personas sin importar el género, la edad, el origen racial, la religión, etcétera. La nueva ley requiere la implantación de nuevos cuerpos y mecanismos que le den seguimiento, aun cuando el sistema de educación superior, por medio de la Secretaría de Educación Pública, no ha dado una respuesta oficial a la ley.

No obstante, desde el 2002 la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) suscribió un convenio de colaboración con el Instituto Nacional de las Mujeres para incorporar la perspectiva de género en las políticas, los programas, los currículos y los proyectos de investigación en las universidades. Ambas instituciones han declarado públicamente su compromiso para realizar un trabajo conjunto a favor de la igualdad de oportunidades entre los géneros. Con la nueva ley, las organizaciones laborales, educativas y sociales están obligadas no sólo a observar una igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, sino a promover y proteger el derecho que se tiene al trabajo, educación, salud, etcétera, independientemente del sexo.

En este marco el interés por la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer de las Instituciones de Educación Superior ha ido creciendo, suscribiendo convenios de colaboración con el fin de promover y difundir la perspectiva de género en las políticas, programas, currículo y proyectos de las universidades e instituciones de educación superior. En agosto del 2009 se reunieron representantes del Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) de la UNAM, la Comisión de Equidad y Género de la Cámara de Diputados y el Instituto Nacional de las Mujeres con el propósito

de promover el diseño de modelos, estructuras y planes de igualdad.

El Instituto Tecnológico de Sonora es una universidad pública autónoma comprometida con la formación de profesionistas íntegros, competentes y emprendedores, la generación y aplicación del conocimiento y la extensión de la ciencia, la cultura y el deporte, para contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad; es por eso que, siendo sensible a las recomendaciones emitidas, inició con el proyecto de Transversalización de la Perspectiva de Género, cuyo objetivo es promover la igualdad, la convivencia e inclusión social de los actores de las instituciones de educación superior, para lo cual ha ofrecido una serie de eventos en la cual ha involucrado al personal administrativo/a, docente, alumnos/as y público en general, con el propósito de sensibilizar a los involucrados en este tema tan importante por considerar que el mundo está en permanente cambio y las personas necesitan prepararse para obtener mejores oportunidades de desarrollo humano, intelectual y profesional. La equidad de género es una filosofía, una política y un estilo de vida que promueven las sociedades democráticas y respetuosas con los derechos humanos y con el medio ambiente.

La capacitación y formación del personal se promueve de manera igualitaria para hombres y mujeres, ya que esta preparación les ofrece mayores oportunidades de desarrollo laboral, así como la posibilidad de adaptarse más fácilmente a los cambios organizacionales y tecnológicos. El objetivo es que las mujeres y los hombres cuenten con conocimientos y habilidades que, junto con su experiencia, mejoren su competencia en materia de equidad de género se cuenta con un programa anual de talleres, conferencias, seminarios y eventos coordinados por el Comité de Equidad de Género.

Planteamiento del problema

La promulgación de leyes y la institucionalización de políticas a favor de las mujeres son un elemento fundamental para lograr sociedades integrales y justas, pero no son suficientes por sí mismas, debe acompañarse por políticas que incorporen el concepto de equilibrio entre los géneros, que incluya modificaciones en las estructuras, mecanismos

e instituciones, además de los estereotipos y pautas culturales discriminatorias.

El papel fundamental que han venido desempeñando las instituciones de educación superior referente a este tema, han sido relevantes por la contribución en cuanto a investigaciones, publicaciones, encuentros, foros, talleres y trabajos conjuntos con organismos gubernamentales y ONG's para el diagnóstico de situaciones en los diferentes ámbitos de actividad civil, político, social y económico en que participa la mujer, así como en la definición de políticas de género que contribuyan a erradicar las desigualdades que ubican a la mujer en desventaja con los hombres ya sea en el campo como en las ciudades.

Actualmente en el Instituto Tecnológico de Sonora se han llevado a cabo talleres, seminarios y conferencias dirigido a alumnos y alumnas, personal administrativo y personal docente, con el objetivo de propiciar aportaciones en la creación de una universidad en la construcción de la equidad, la igualdad y la justicia de género, de los cuales se desconoce el impacto de conocimiento sobre género. Por lo tanto surge el siguiente cuestionamiento: ¿cuál es el grado de conocimiento de los administrativos y administrativas que han participado en talleres de capacitación de género?

Justificación

La Capacitación para la Igualdad de Género es un proceso transformador orientado a aportar conocimientos, técnicas y competencias de desarrollo y cambios de actitudes y conductas. Se trata de un proceso continuo y a largo plazo que requiere de la voluntad política y el compromiso de todas las partes involucradas (tanto de quienes toman las decisiones como de quienes se capacitan) con el objetivo de crear una sociedad sensible, competente y con equidad de género.

La presente investigación de llevó a cabo con la finalidad principal de conocer el grado de conocimiento de los administrativos y administrativas del ITSON que han participado en la capacitación de equidad de género, lo cual permitirá contar con la información necesaria para la toma de decisiones acertadas que favorezcan el aumento de

participación de la comunidad estudiantil, docente y administrativa y a su vez, permitirá la elaboración de estrategias que despierten el interés por parte de los administrativos de la institución. Al no llevarse a cabo la investigación, desconoceríamos el nivel de participación, conocimiento e interés que los administrativos y administrativas tienen sobre el tema.

Objetivo

Identificar el grado de conocimientos de los administrativos y administrativas del ITSON que han participado en talleres de capacitación de género.

Fundamentación teórica

El concepto Género se incorpora al discurso y al análisis sociológico, por la necesidad de establecer algunas diferencias básicas entre las características biológicas, de mujeres y hombres y los elementos culturales asociados a estas características. Las reflexiones sobre la necesidad de diferenciar las características propiamente biológica de los sexos de las culturas se viene desarrollando desde el siglo XVII. En las últimas décadas del siglo XX, el debate se ha centrado sobre qué es lo determinante en el comportamiento humano, los aspectos biológicos o los socioculturales.

El género es un concepto que si bien existe desde hace cientos de años, circula en el discurso contemporáneo en una acepción distinta del uso habitual que tiene en el idioma castellano. En 1955, el investigador John Money propuso el término “papel de género” para describir el conjunto de conductas atribuidas a los varones y a las mujeres.

Hay diferencias entre hombres y mujeres que son biológicas y sociales. Sexo, se refiere a las diferencias biológicas que son universales e invariables y nos distinguen como machos y hembras. Género, se refiere a diferencias sociales que son aprendidas culturalmente, variables en el tiempo y pueden manifestarse de distintas formas en distintas culturas, distingue lo femenino de lo masculino.

Para la antropóloga Marta Lamas (1986), género es una categoría en que se articulan tres instancias básicas: (1) La asignación de género se realiza en el momento en que nace la guagua a partir de la aparición externa de los genitales; (2) La identidad de género se establece más o menos a la misma edad en que el infante adquiere el lenguaje entre los dos y tres años y es anterior a un conocimiento de la diferencia anatómica entre los sexo; y (3) El rol de género se forma con el conjunto de normas y prescripciones que dicta la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino y masculino.

La capacitación en género no es simplemente un proceso técnico, sino que también y fundamentalmente es un proceso político, una opción de desarrollo del país. El enfoque de género permite hacer visible el problema de fondo que subsiste en la sociedad mexicana que es la situación de subordinación y desigualdad de lo femenino en relación con lo masculino y por tanto, su propósito es que a través de la sensibilización y capacitación sobre esta realidad a los profesionales y funcionarios/as del Estado se logre modificar su acción cotidiana. “La capacitación puede ser definida como la expansión o consolidación de las calificaciones técnicas para llevar los conocimientos a la práctica” (Moser, 1995.) Este proceso de ampliación de la mirada y de adquisición de nuevos conocimientos es un proceso especial que no está ajeno al surgimiento de resistencias y hostilidades en los propios capacitados, hombres y mujeres, pues nos estamos metiendo en ámbitos privados e íntimos, relacionados con los valores de cada persona y que son reforzados a nivel público por prejuicios e ideas estereotipadas sobre el rol de las mujeres y su lugar como sujeto social.

Desde la perspectiva de género, la capacitación mediante talleres favorece la creación de un espacio de reflexión y análisis que permite problematizar la inequidad de género, visibiliza las desigualdades y motiva la construcción de estrategias para disminuir las brechas entre mujeres y hombres. Temas como la división sexual del trabajo, el uso del tiempo libre, la falta de acceso a la educación y al crédito, la situación de violencia, entre otros, ayudan a las mujeres a entender su condición y posición dentro de sus comunidades, a desarrollar sus potencialidades “en el proceso para aprender a aprender, a hacer y a ser” (CEO, s.f.: 4; Biaggi et al., 2007).

Las mujeres adquieren nuevas aptitudes, conocimientos y habilidades que una vez adquiridas serán efectivas en lo que hacen (Rojas, 2004), al tiempo que descubren que las relaciones entre mujeres y hombres son normas culturales que pueden cambiarse (Biaggi et al., 2007). En pocas palabras, la capacitación es un proceso educativo y un instrumento para la acción. Las nuevas experiencias de sociabilidad y participación pública, adquisición de autoestima, pérdida de la vergüenza para hablar, son parte importante de la lucha por la equidad de género (Massolo, 2003; Obando, 2006).

Metodología

La metodología que se utilizó en esta investigación es la siguiente:

Sujeto. Los sujetos de la investigación fueron 180 administrativos y administrativas del Instituto Tecnológico de Sonora, formado por 72 hombres y 108 mujeres que participaron en talleres de capacitación de género.

Materiales. Los materiales utilizados para la recolección de información de esta investigación se describen a continuación: se aplicaron dos cuestionarios estructurados (uno inicial y otro final) con las siguientes categorías: (1) datos generales, (2) siete preguntas sobre conocimientos sobre género, (3) siete preguntas relacionadas con el interés mostrado sobre temas de género, (4) cinco preguntas sobre habilidades que considera tener y (5) siete preguntas sobre la opinión que tienen sobre la aplicación de los conocimientos adquiridos; en todas ellas se utilizó la escala de Likert.

Procedimiento. El procedimiento utilizado para esta investigación fue: (1) se aplicó un cuestionario diagnóstico al inicio de las capacitaciones, (2) se impartieron talleres y (3) al final se les aplicó otro cuestionario para comparar los resultados y medir el impacto después de las capacitaciones recibidas mediante los talleres.

Resultados y discusión

Se realizaron seminarios y talleres sobre sensibilización de género, en los cuales participaron 180 trabajadores/as relacionados/as con actividades administrativas de una

institución educativa de educación superior; dentro de los datos generales se tiene que el 60% corresponde a mujeres y el 40% a hombres.

El 34% de los participantes cuenta con entre 20 y 30 años; el 54% entre 31 y 40 años y el 12% se encuentra entre 41 y 46 años (ver Figura 1).

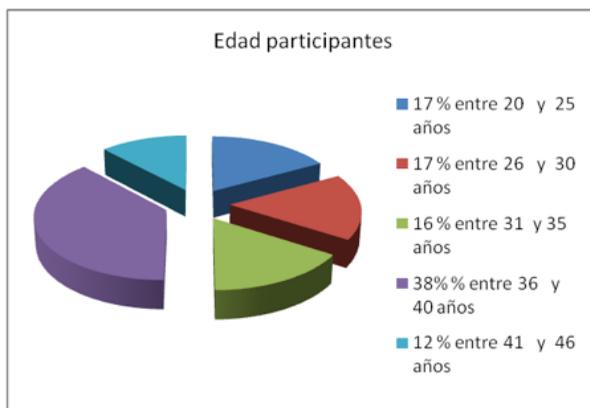


Figura 1. Edad de los participantes.

El 58 % de los participantes se encuentran titulados en una licenciatura; el 42% se encuentra estudiándola. De los que terminaron la Licenciatura el 33% terminaron una maestría y de los que terminaron el 8% se encuentran realizando estudios doctorales (Figura 2).

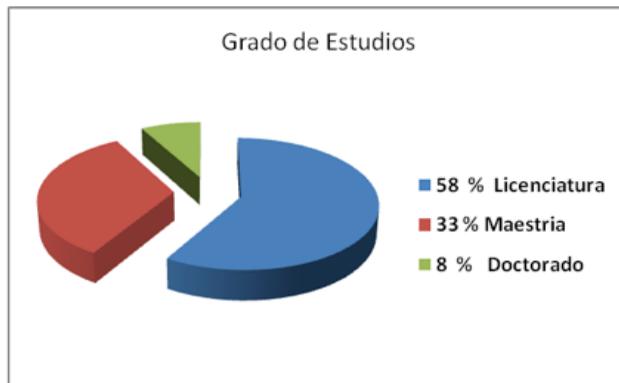


Figura 2. Grado de estudios de los participantes en seminarios y talleres ofrecidos.

El 67% de los participantes nunca había tomado un curso o taller relacionado con temas de género; de los que nunca habían tomado un curso y no estaban interesados, el 80% de ellos son hombres (Figura 3).



Figura 3. ¿Había tomado algún curso o capacitación sobre género?

A continuación se detallan los resultados dentro de la categoría “Grado de Conocimiento” que considera tener sobre los siguientes temas relacionados con género:

Al inicio del Seminario de Sensibilización en Género, el 43% de los asistentes no conocía la diferencia entre sexo y género; el 71% no ubicaba que el género podía ser una categoría de análisis y el 57% no diferenciaba cuáles son los roles y las normas relacionadas con Género. Al término del seminario, el 100% de los participantes considera que tiene un conocimiento más concreto sobre las diferencias entre sexo, género así como de los roles y las normas relacionadas con género (Figura 4).

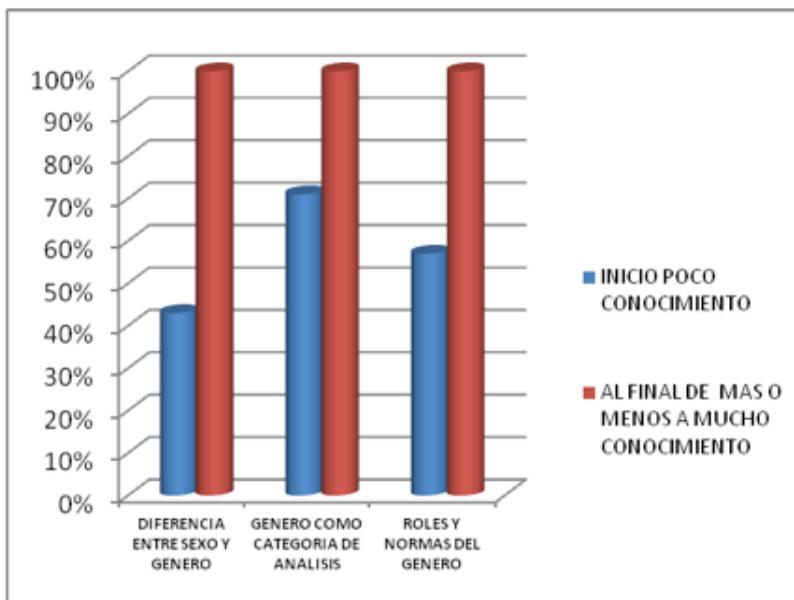


Figura 4. Conoce la diferencia entre sexo y género, de género como categoría de análisis y cuáles son los roles y las normas de género.

Al inicio del seminario el 40% de los participantes tenía muy poco conocimiento sobre los estereotipos y desigualdades existentes en género como se observa en la Figura 5.

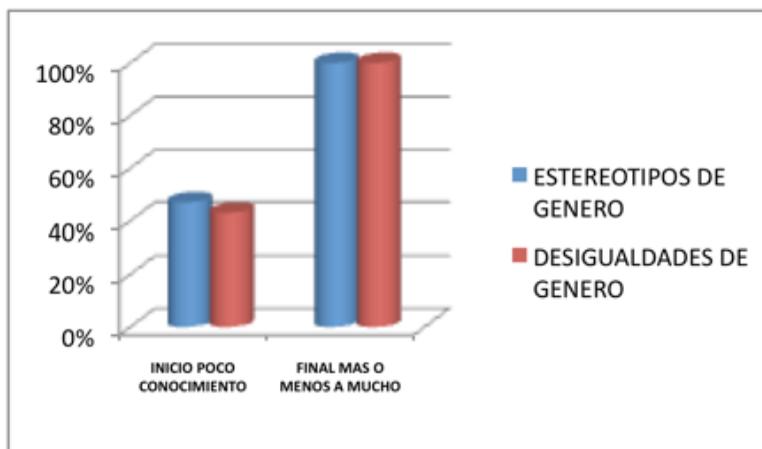


Figura 5. ¿Conoce los estereotipos y las desigualdades que existen en género?

Al inicio de los talleres ofrecidos, el 81% de los participantes tenía poco conocimiento sobre temas relacionados con “Perspectiva de Género”, mientras que el 90% no sabía aplicar la categoría de género; al término del seminario el 96% de los participantes tiene conocimientos sobre perspectiva y categorías de género, por lo que se puede apreciar un conocimiento significativo (Figura 6).

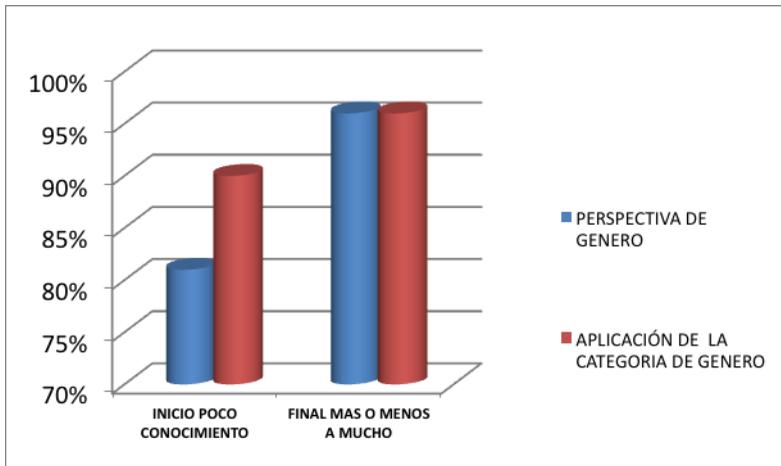


Figura 6. ¿Conoce el concepto de perspectiva de género y como aplicar la categoría de género?

Los resultados obtenidos de la categoría de “Interés” que considera tener sobre los siguientes temas los resultados fueron los siguientes:

Arriba del 95%, los participantes mencionaron que consideran tener mucho interés sobre adquirir más conocimientos relacionados con sexo, género, roles, normas y categorías relacionadas con género (Figura 7).

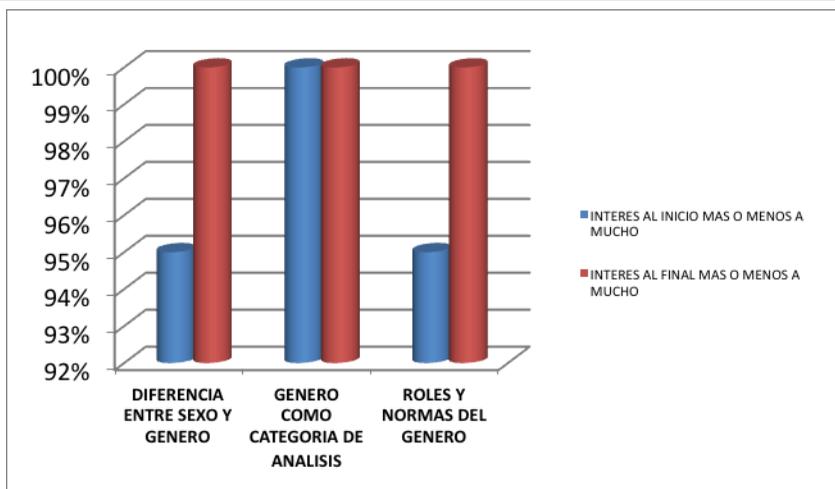


Figura 7. ¿Le interesa conocer la diferencia entre sexo y género; género como categoría de análisis y cuáles son los roles y las normas de género?

El 95% de los participantes menciona desde el inicio del curso, que tiene mucho interés en conocer todo lo relacionado con estereotipos y desigualdades de género, así como en la aplicación de la categoría de género.

En la categoría de “Habilidad” que considera tener sobre género, los resultados obtenidos se mencionan a continuación:

Al inicio del seminario, el 38% de los participantes mencionó que no tienen habilidades para reconocer la diferencia entre sexo y género y el 58% menciona no tener habilidad para reconocer las normas y estereotipos de género para mujeres y hombres; al término del seminario, el 100% considera haber incrementado significativamente los conocimientos relacionados con los conceptos anteriores (Figura 8).

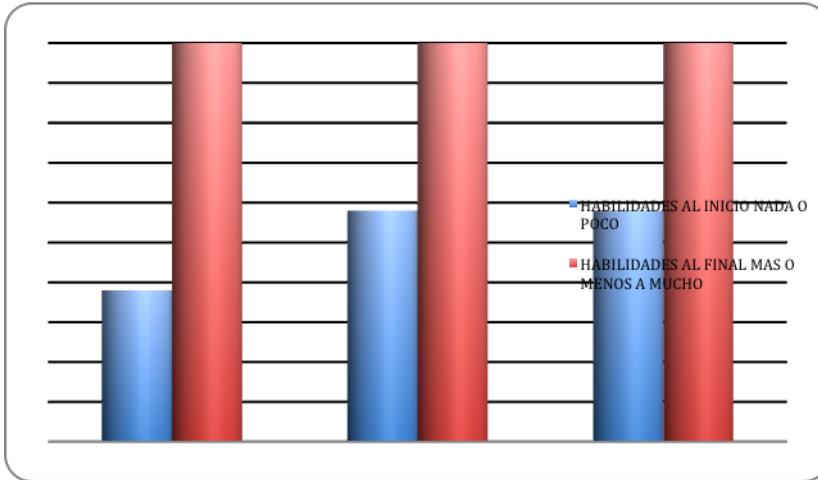


Figura 8. Habilidades para reconocer la diferencia entre sexo y género; normas de género para hombres y mujeres y reconocer los estereotipos de género entre hombres y mujeres.

Al inicio del curso, el 62% reconoce no tener las habilidades necesarias para reconocer las desigualdades de género en su comunidad, mientras que el 66% menciona no tener la habilidad para aplicar el concepto de perspectiva de género en su localidad. Al término del curso, el 100% se considera con la habilidad necesaria para reconocer las desigualdades de género en su localidad y poder aplicar ese conocimiento (Figura 9).

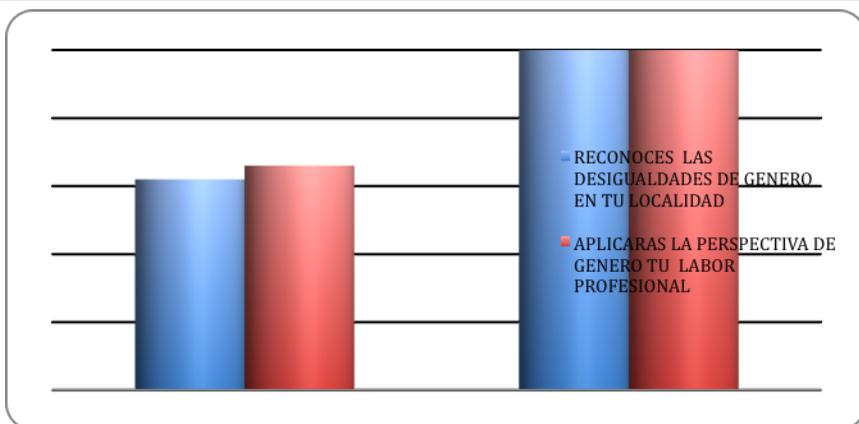


Figura 9. Habilidades para reconocer las desigualdades y perspectivas de género.

Al final, en promedio, el 70% de los participantes menciona que la capacitación les generó nuevas expectativas y que se encuentra más sensibilizado con el tema y por lo tanto, piensa seguir participando en las actividades que ofrezca la institución (Figura 10).

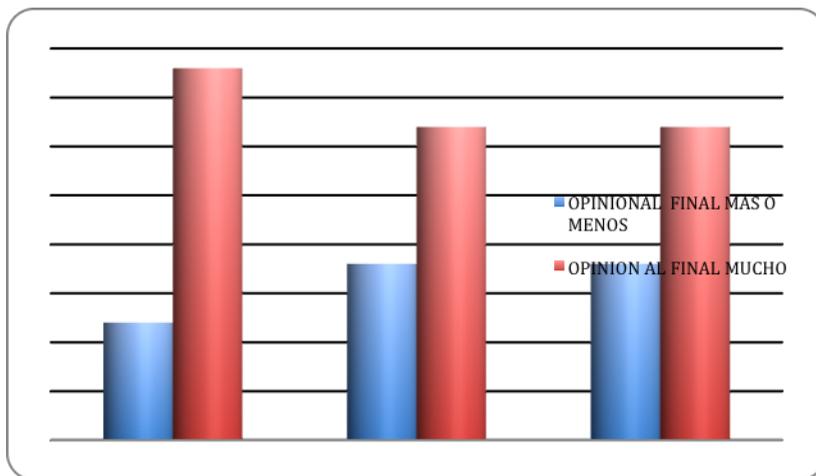


Figura 10. Opinión sobre nuevas expectativas, participación activa y sensibilización sobre el tema de género.

Igualmente, los participantes mencionan que tienen más claridad sobre temas de género y que podrán aplicar la información en su práctica profesional (Figura 11).

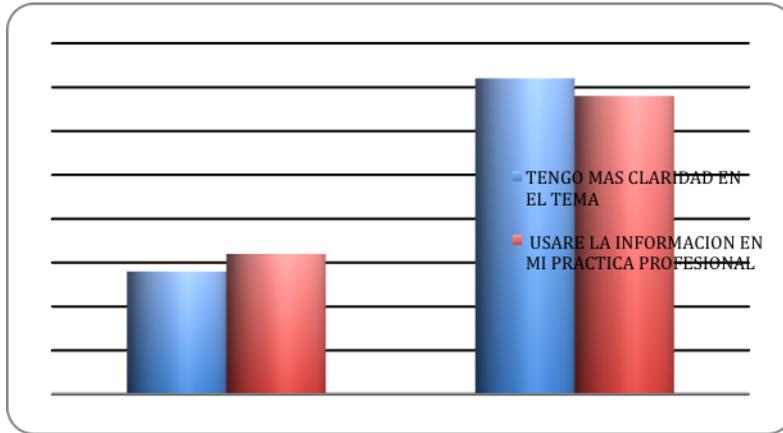


Figura 11. Opinión sobre claridad y uso de información en género en su práctica profesional

Conclusiones

Desde la perspectiva de género, la capacitación mediante talleres favorece la creación de un espacio de reflexión y análisis que permite problematizar la inequidad de género, visibiliza las desigualdades y motiva la construcción de estrategias para disminuir las brechas entre mujeres y hombres.

Temas como la sensibilización de la perspectiva de género en la educación, sensibilización de género, prácticas de género en la educación, investigación de la perspectiva de género, formación de género para jóvenes investigadores, ayudan a los/as alumnos y alumnas a entender su condición y posición dentro de su escuela, a desarrollar sus potencialidades en el proceso para aprender a aprender, a hacer y a ser.

Los/as administrativos y administrativas adquieren nuevas aptitudes, conocimientos y habilidades que una vez adquiridos serán efectivos en lo que hacen,

al tiempo que descubren que las relaciones entre mujeres y hombres son normas culturales que pueden cambiarse (Biaggi et al., 2007). En pocas palabras, la capacitación es un proceso educativo y un instrumento para la acción. Las nuevas experiencias de sociabilidad y participación pública, adquisición de autoestima, pérdida de la vergüenza para hablar, son parte importante de la lucha por la equidad de género (Massolo, 2003; Obando, 2006).

La capacitación en igualdad de género enriquece los conocimientos y aptitudes, al mismo tiempo que proporciona técnicas y recursos para mejorar el desempeño y la calidad de nuestras acciones en pos de cambios positivos que nos conviertan en sociedades equitativas y pacíficas. Los resultados que se obtuvieron no sólo serán utilizados para la teorización académica, sino que pueden influir en la toma de conciencia de las necesidades de una comunidad estudiantil.

El exponer en qué consiste la perspectiva de género permite que se replanteen su participación en sus familias y escuela; favorece el análisis, cuestionamiento y debate acerca de las situaciones de discriminación y exclusión que experimentan en su cotidianidad. El reconocimiento de dónde están situadas y cuáles son los recursos con los que cuentan, les permite proponer intervenciones que reelaboren las estructuras de poder.

Sin embargo, debe quedar claro que capacitar en género implica hablar y conocer sobre equidad, violencia en género, derechos humanos, políticas públicas, entre otros, por lo que es importante sensibilizar y adquirir dichos conocimientos, pero también, empezar a practicarlos en sus comunidades y sobre todo, replicar dicho conocimiento. Es por lo anterior que debemos seguir capacitando a todos los niveles, para construir un mundo donde se eviten situaciones de discriminación y exclusión que se experimentan en la actualidad.

Referencias

Biaggi, C., Canebari, C. y Tasso, A. (2007). *Mujeres que trabajan la tierra. Proyecto*

de desarrollo de pequeños proyectos agropecuarios. Argentina, Dirección de Desarrollo Agropecuario. Recuperado de: <http://www.agro.unlpam.edu.ar/catedras-pdf/geografia/geografia/Mujeres%20que%20trabajan%20la%20tierra.pdf>

Correa, M. (2006). *La Feminización de la educación superior y las implicaciones en el mercado laboral y los centros de decisión política*. Bogotá: TM editores, IESALL, Universidad la gran Colombia.

INMUJERES (2008). *Guía metodológica para la sensibilización en género*. Vol. 2. La perspectiva de género. México

Lamas, M. (1986). La antropología feminista y la categoría Género. México. *Nueva Antropología. Estudios sobre la mujer: problemas teóricos*. Vol. VIII, N° 30. GV Editores.

Massolo, A. (2003). El espacio local: oportunidades y desafíos para el empoderamiento de las mujeres. Una visión latinoamericana, en *RED WINNER*. Recuperado de: http://www.winnernet.org/esp/portal_pub/informacion/informacion.php?infID=107.

Moser, C. (1995). *Planificación de Género y Desarrollo. Teoría, Práctica y Capacitación*. Lima: Ediciones Entre Mujeres, Flora Tristán.

Rojas, L. (2004). *Sistema de equidad y género. Género en el Desarrollo, aplicación de la teoría de género en la política pública. Manual de capacitación*. Bogotá: Estudios y estadísticas, Servicio Nacional de la Mujer.

Capítulo II. Percepción de equidad de género del personal de ITSON en su relación familia-trabajo

Fitzia Guadalupe Roldán Ramírez, Grace Marlene Rojas Borboa,
Luz Alicia Galván Parra y Ana Cecilia Leyva Pacheco
Instituto Tecnológico de Sonora
grace.rojas@itson.edu.mx

Resumen

La presente investigación pretende identificar la prevalencia de la percepción de equidad de género en las relaciones de hombres y mujeres del personal docente y administrativo dentro del contexto: relación familia-trabajo. Para ello se realizó un estudio no experimental, bajo el enfoque cuantitativo de carácter descriptivo asimismo, se analizaron dos muestras independientes conformadas por 66 docentes y 243 administrativos del Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON), unidad Obregón. Se aplicó el cuestionario sobre la Percepción de las Relaciones de Género en personal académico y no académico diseñado por el Programa Universitario de Estudios de Género de la Universidad Nacional Autónoma de México (PUEG-UNAM) adaptado a las características de la institución. Como resultado se observó que el papel que desempeñan hombres y mujeres tiende a preservar los estereotipos de género en la relación familia-trabajo. De igual manera, los resultados refieren que la participación de la mujer dentro del ITSON en sus diferentes roles -académica y administrativa- aún continúa en una lucha constante por una igualdad de género. Asimismo, se encontró que la mujer es quien desempeña una doble jornada debido a la designación de roles de género en su familia desde su infancia. Por lo tanto, se concluye que las Instituciones de Educación Superior (IES) y en particular el ITSON en su misión educativa tienen el reto de llevar a cabo acciones afirmativas que promuevan una relación equitativa entre la familia y el trabajo basada en una cultura de igualdad de género.

Palabras clave: igualdad, equidad, rol, género, estereotipo de género.

Introducción

La equidad en las relaciones de género implica una participación equivalente de varones y mujeres en la familia, en la escuela, en el trabajo, en la vida política o pública. Dicha participación es incipiente, los estereotipos siguen imperando en nuestra sociedad a pesar de la legislación respectiva y del aumento de la

escolaridad en la población mexicana.

Una aproximación al concepto de equidad de género es la diferencia sexual y rasgos físicos entre hombre y mujer, el sistema de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores en torno a dichas diferencias (INMUJERES, 2003). La Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres (2009) define equidad de género como “Principio ético de justicia que consiste en eliminar los desequilibrios existentes en el acceso y control de los recursos entre mujeres y hombres y lograr el reconocimiento a las diferencias de género, sin que éstas impliquen una razón para discriminar”.

Las IES como agentes de transformación social para el mejoramiento de la sociedad, de su progreso económico y cultural, requiere gestionar y promover prácticas que refuercen la equidad de género de no discriminación ni exclusión en correspondencia con los derechos fundamentales contenidos en la Carta Magna así como de las leyes que derivan de dichos preceptos como por ejemplo la Ley de No Discriminación, la Ley General para la Igualdad de Género, entre otras.

El objeto de la Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres (o Ley de Género) es regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres así como proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten al país hacia el cumplimiento de la igualdad en los ámbitos público y privado; los principios que rigen su aplicación son la igualdad, la no discriminación y la equidad.

Diversos estudios muestran que el mundo universitario no está exento de las inequidades de género. Se han documentado diferencias a todos los niveles y en todos los planos de la vida universitaria: desde desigualdades numéricas en la distribución de la matrícula del alumnado por carreras, como también en la ocupación de puestos de toma de decisiones, en donde suelen encontrarse siempre más varones que mujeres, pasando por la ausencia de la perspectiva de género en el diseño curricular de planes y programas de estudio, en la formación docente hasta la representación en los distintos espacios y en las relaciones de poder entre

los sexos dentro del sistema de las IES (Bustos y Romero, 2003).

Estudios realizados en España por Pastor, Mañas y Moreno (2006) y Pérez y Alcalá (2009), observaron que era evidente la no incorporación de la mujer en la comunidad científica y por otra parte muestran la existencia del denominado “Techo de cristal” en el desarrollo de la carrera académica de mujeres en relación a los hombres. Asimismo, estos autores encontraron que las diferencias entre hombres y mujeres en relación a su desarrollo profesional están relacionadas tanto con factores institucionales como con las trayectorias familiares y las cargas doméstico-reproductivas que asumen en su mayoría las mujeres.

En México, González y Rico (2009) en el estudio sobre género y universidad realizado con personal administrativo de la Universidad de Guadalajara, encontraron una segregación ocupacional basada en la creencia de que existen trabajos adecuados para las mujeres asociados con sus capacidades. Se reflejó además que las mujeres evidenciaron que sus prioridades estaban determinadas por las necesidades familiares y otros factores de desigualdad de género.

La Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), en coordinación con el PUEG realizó un estudio sobre la presencia de mujeres y hombres en la UNAM: una radiografía. Buquet, Cooper, Rodríguez y Botello (2006) analizaron la población académica, estudiantil y administrativa. Entre los resultados relevantes se encontraron: una creciente presencia femenina en la vida académica, presencia que se ha dado fundamentalmente en puestos y niveles de menor jerarquía y reconocimiento en comparación con la de los hombres.

En el estudio realizado en el ITSON, el cual tuvo como objetivo describir las percepciones de los y las estudiantes respecto a prácticas y acciones de equidad de género dentro de su contexto familiar-escolar, se encontró que alumnos y alumnas consideraron que la realización de tareas, trabajos escolares, tiempo para el estudio y preparación de exámenes eran afectados por los roles de género

asignados tradicionalmente dentro y fuera de su familia (Castillo, 2011).

Por lo anterior, la presente investigación resalta la importancia de la igualdad y equidad de género dentro del contexto universitario y a su vez pretende hacer visible la necesidad de llevar a cabo en la práctica institucional un comportamiento basado en una cultura de género que permita el pleno desarrollo del personal docente y administrativo que forma parte del ITSON.

Fundamentación teórica

En casi todas las sociedades y esferas de actividad la mujer es objeto de desigualdades manifestadas en la familia, en la comunidad y el lugar de trabajo. Aunque sus causas varían de un país a otro, la discriminación contra la mujer es una realidad difundida y perpetuada por la supervivencia de estereotipos, prácticas, creencias culturales y religiosas tradicionales que la perjudican. En varios países del mundo se les priva de sus derechos legales, incluso el voto y el derecho a la propiedad, diferencias que no tiene otro nombre que discriminación. Este sistema de creencias y restricciones solo obstaculizan el crecimiento económico, la prosperidad y propicia la violencia.

El papel de la mujer se encuentra en desventaja respecto al del hombre en muchos ámbitos, incluyendo en los contextos universitarios. Buquet, Cooper, Rodríguez y Botello (2006) señalan que se ha incrementado la presencia de las mujeres en la vida universitaria, sin embargo, en puestos de trabajo se les asocia a puestos de menor jerarquía y reconocimiento en comparación con los compañeros hombres. Asimismo, Tomas y Guillamón (2009) refieren que las mujeres en su estatus de profesoras investigadoras están poco presentes en las IES y en mucho menor grado en puestos directivos.

Según Buquet (2011) se ha avanzado en el estudio de temáticas de género, sin embargo faltan acciones institucionalizadas como espacios académicos para la creación e instalación de centros dedicados a los estudios de género.

Por otro lado, para Castillo (2011) las mujeres se enfrentan al hecho de compartir su desarrollo profesional con la maternidad, el cuidado y el crecimiento de sus hijos e inclusive el cuidado de sus padres o parientes cercanos con discapacidades a diferencia de la mayoría de los varones con los mismos compromisos de trabajo tienen mayor tiempo para generar conocimientos, desempeñarse profesionalmente y alcanzar el éxito específicamente, llegar a ocupar puestos de decisión y poder en las instituciones; por lo que se espera que en un futuro no muy lejano haya igualdad total en la relación de pareja, el trabajo del hogar se reparta en forma equitativa entre hombres y mujeres y la educación de los hijos sea responsabilidad de ambos padres (Vega, 2007).

Datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH, 2011) indican que del total de mujeres de 15 años y más, el 46.1% sufrió algún incidente de violencia de pareja a lo largo de su actual o última relación conyugal, el 42.4% declaró haber recibido agresiones emocionales en algún momento de su actual o última relación, el 24.5% recibió algún tipo de agresión para el control de sus ingresos y del flujo de los recursos monetarios del hogar, así como cuestionamientos con respecto a la forma en que dicho ingreso se gasta. Respecto a la violencia y discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral, los resultados de dicha encuesta señalan que hay problemas respecto a menor pago, menores oportunidades para ascender y menos prestaciones, así como despidos por causa de su situación conyugal o embarazo, entre otros.

Varios estudios, incluyendo el presente, enfatizan la importancia de visibilizar y tomar conciencia de la desigualdad e inequidad de género así como proponer medidas y acciones en pro de la igualdad de trato, condiciones y oportunidades de desarrollo de las mujeres y de los hombres. De ahí que el objetivo de esta investigación sea el conocer la percepción de equidad de género del personal docente y administrativo del ITSON respecto a prácticas y acciones establecidas dentro de su contexto familiar-laboral con el propósito de sensibilizar

y desarrollar acciones para construir entornos más igualitarios.

La desigualdad e inequidad de género es un grave problema en el país con implicaciones graves en la vida social, laboral, educativa y familiar. Las IES principalmente como agentes de transformación social y progreso están comprometidas a establecer una nueva cultura que permita el trato justo, respetuoso y equitativo entre las personas, razón por la cual hoy en día esto forma parte de uno de los retos del ITSON.

García (2005) considera que las causas de las inequidades de género específicas de las universidades son múltiples y complejas, y están vinculadas a diversos factores estructurales y del contexto. Por lo tanto, es fundamental ubicar dichas inequidades, documentarlas y buscar mecanismos que combatan su continuidad al mismo tiempo que se aseguren estrategias para la conquista de una verdadera equidad de género. Asimismo, en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 se contempla la perspectiva de género como un eje transversal para enfocar la acción del Estado y garantizar el ejercicio de los derechos sociales y cerrar las brechas de desigualdad que aún prevalecen. El objetivo es que el país se integre por una sociedad con equidad, cohesión social e igualdad sustantiva para el logro de un México incluyente.

Con base en los argumentos anteriores y en busca de la implementación de una transversalidad para la equidad de género en las IES, se requiere de la realización de estudios que permitan transformar y generar cambios orientados a prevenir la desigualdad e inequidad entre hombres y mujeres. Con el presente estudio se pretende ubicar si el personal docente y administrativo han pasado por barreras y obstáculos por cuestiones de género que les hayan impedido seguir con su desarrollo profesional-laboral.

La equidad en las relaciones de género implica una participación equivalente de varones y mujeres en el trabajo, la educación, la vida política y familiar. Participación que aún deja mucho que desear en la sociedad mexicana

de hoy en día. Por tal, el crear nuevos esquemas de vida que concilien el trabajo y la familia posibilitaran mover los esquemas estereotipados tradicionales entre hombres y mujeres abriendo posibilidades para que estos se desarrollen plenamente como seres humanos.

Los estereotipos de papeles asignados a los géneros no son sino conductas, rasgos de personalidad que las personas esperan de varones y mujeres, comportamientos asignados por la cultura en la que viven y se desarrollan estos hombres y mujeres. Es decir, los estereotipos son creencias sobre los papeles asignados a cada género o de los roles típicos que hombres y mujeres deben desempeñar dada su pertenencia a una determinada cultura o grupo social.

Para Porras (2007) los estereotipos son creencias sociales compartidas sobre las características de un determinado grupo o categoría social. El contenido de estas creencias incluye múltiples facetas como la forma de ser, los rasgos más característicos, o las costumbres que suponen que poseen los miembros del grupo estereotipado.

Según Hyde (1995) las diferencias de género pueden deberse a factores biológicos, ambientales o a la interacción de ambos. En los procesos de socialización los niños y niñas adquieren conductas que son aprobadas o castigadas según su género lo que constituye el proceso esencial para crear las conductas típicas de cada género o estereotipos de género.

Existen pruebas transculturales que evidencian que cada sociedad destaca los papeles asignados a los géneros y la socialización. Antropólogos como Margaret Mead, descubrieron que la mayoría de las culturas tienen papeles propios de cada género que difieren considerablemente; por ejemplo en algunas culturas los hombres tienen fama de chismosos y se cree que las mujeres son las más aptas para realizar los trabajos pesados como lo plantea Mead (citada por Hyde, 1995).

A pesar de la diversidad transcultural de los papeles propios de cada

género sí parece existir un principio universal: todas las sociedades conocidas aceptan y crean diferencias entre los géneros. Asimismo, las relaciones sociales de género están determinadas por una manera de comprender la división entre la vida pública y la privada que ha contribuido a segmentar los espacios de acción para las mujeres y los hombres a lo largo de la historia.

En esta división la vida pública refiere a la esfera en que se produce el reconocimiento y ejercicio de los derechos y la privada, al espacio donde se satisfacen los intereses particulares de las personas y las familias. Conforme a esta división las mujeres quedaron excluidas de la esfera pública sin prerrogativas para participar para participar en las decisiones del Estado y en los intercambios del mercado por derecho propio. En su lugar se les asignó la salvaguarda interna del ámbito privado y familiar, quedando subordinadas a la autoridad masculina y con un estatus jurídico diferente al concedido a sus congéneres varones (INMUJERES, 2007).

Lo anterior estriba en la diferencia de la naturaleza humana femenina cuyas cualidades reproductivas la acercan al mundo de las emociones y el cuidado de la familia, distanciándola del mundo de la razón, el interés y el bienestar colectivo. De esta manera las sociedades modernas han construido un imaginario que segmenta la participación de mujeres y hombres en la sociedad afectando inequitativamente su acceso a las oportunidades y a la disposición de recursos materiales (tierra, maquinaria, créditos, capital) y no materiales (capital cultural, derechos, autoridad).

Algunas teorías como las Feministas consideran que el género es semejante a una variable de clase de nuestra sociedad. Es decir, los hombres y las mujeres son desiguales del mismo modo que lo son la clase baja, la clase trabajadora, la clase media y la alta. Los hombres y las mujeres tienen categorías desiguales y la de las mujeres es inferior (Hyde, 1995).

De la observación de la categoría inferior de la mujer se deriva otro

argumento feminista básico: la omnipresencia del sexismo. Éste se manifiesta en ataques directos a sus intereses o a ellas mismas y en ataques indirectos, provocados por el funcionamiento del sistema social. Es decir, las mujeres son discriminadas de distintos modos, desde el androcentrismo de las teorías psicológicas, las escalas salariales diferentes para mujeres y hombres, hasta el acoso del jefe a su secretaria. En consecuencia el sexismo existe en muchas esferas: política, académica, economía e interpersonal (Hyde, 1995).

Un concepto que tiene relación con lo anterior es la desigualdad de poder entre hombres y mujeres, ya que los hombres tienen mayor poder que las mujeres. Una de las obras clásicas del movimiento feminista define la “política” como el estudio del poder y analiza la política sexual, centrándose en las relaciones de poder entre mujeres y hombres. Una vez más, las áreas de mayor poder masculino son varias. La mayor parte de los líderes políticos son hombres, por lo que éstos tienen poder para aprobar leyes que afectan a la vida de las mujeres.

El papel masculino, cualquiera que sea, siempre se valora más de acuerdo a Rosaldo (citado por Hyde, 1995). Se trata de un ejemplo evidente del poder masculino. La teoría del Aprendizaje Social brinda una explicación muy popular acerca del condicionamiento social y del aprendizaje observacional o modelos sociales. Albert Bandura (1977, citado por Carena y Ferranti, s.f.) sostiene que los seres humanos adquieren destrezas y conductas de modo operante e instrumental y que entre la observación y la imitación intervienen factores cognitivos que ayudan al sujeto a decidir si lo observado se imita o no. La observación e imitación se da a través de modelos sociales que pueden ser integrantes de los padres, los educadores o pares. Según esta teoría tanto los niños como las niñas actúan de acuerdo con su género porque les han premiado por hacer ciertas cosas y castigado por hacer otras cosas. Los principios del condicionamiento operante explican la adquisición de los papeles correspondientes a cada género, por ejemplo: a las niñas pequeñas se les premia por estar calladas, ser obedientes y femeninas y se

les castiga por conductas masculinas como las agresivas, mientras que los niños pequeños reciben premios por su ejercicio deportivo y por su rendimiento. En consecuencia tanto los niños como las niñas adquieren conductas propias de su género respectivo porque se premian o aprueban. En esto consistiría el proceso esencial para crear las conductas típicas de cada género.

La teoría cognitivo-evolutiva creada por Jean Piaget en 1954, en colaboración con su colega Bärbel Inhelder, descubrieron que las organizaciones cognitivas de los niños cambian de modo sistemático en el transcurso del tiempo y elaboraron una teoría de etapas del desarrollo cognitivo (intelectual) para describir la progresión de estos cambios. De acuerdo a esta teoría, los papeles asignados a cada género y la constancia de género logra observarse desde edad temprana. Si se pregunta a una niña de 3 años si es una niña o un niño responderá correctamente que es una niña. Pero si se le pregunta si puede llegar a crecer hasta convertirse en un papá, responderá incorrectamente que sí. Una niña de 6 ó 7 años no cometerá este error, debido a que la niña de 3 años comprende el concepto de género, pero todavía no adquiere el de constancia de género, el conocimiento de que el género constituye un aspecto diferente del yo o de la identidad.

La niña que está motivada para tener una idea positiva de sí misma, llega a considerar buena la feminidad. Asocia, entonces, esta valoración con los estereotipos culturales de manera que el papel femenino se convierte en algo atractivo para ella. Por último, se identifica con su madre, que constituye un ejemplo a su disposición del papel femenino que desea adquirir. En cambio el niño aprende un conjunto de reglas sobre que hacen los varones y lo que hacen las mujeres y se comporta de acuerdo con ellos. Según esta teoría el aprendizaje de los papeles propios del género no se imponen desde afuera, sino que, en gran medida es automotivado.

Esencialmente, la teoría Cognitivo-Evolutiva considera que el aprendizaje de los papeles propios del género constituye un aspecto de la evolución cognitiva.

Esta teoría plantea un importante problema potencial que puede surgir en la evolución femenina. Las niñas pequeñas empiezan a crecer pensando que “ser mujer es bueno”. Por desgracia esto no corresponde con las valoraciones culturales de los papeles asignados a cada género, según las cuales el masculino se valora más. Por tanto la niña se introduce en una situación conflictiva en la que tiene la necesidad humana de valorar el papel femenino, pero la cultura le informa que ese no es un papel valorado.

La teoría del Esquema Cognitivo del Sexo propuesta por Bern (1981^a, citado por Cabral, 1983) señala que el niño y la niña, además de aprender los contenidos específicos que la cultura asigna a cada sexo, aprende a utilizar una red heterogénea de asociaciones relacionadas con aquél para evaluar y asimilar nueva información. Con dicha teoría se enfatiza la importancia del procesamiento de la información en conexión con el esquema cultural de referencia al individuo dando pautas a las diferencias comportamentales.

Bern en 1981 aplicó la teoría de los esquemas a la comprensión del proceso de tipificación del género en su teoría del Esquema de Género. Su propuesta consistió en que cada uno de nosotros tenemos integrado en nuestra estructura de conocimientos un esquema de género, un conjunto de asociaciones vinculadas al mismo. El esquema es un concepto procedente de la psicología cognitiva, la parte de la psicología que investiga cómo pensamos, percibimos, procesamos y recordamos información. Un esquema es un marco general de conocimientos que tiene una persona con respecto a un tema determinado. El esquema sirve para organizar y guiar la percepción.

De acuerdo a la autora, el proceso evolutivo de tipificación del género o de la adquisición de papeles adecuados al género de los niños es el resultado del aprendizaje gradual del niño en los contenidos de esquema de género de la sociedad. Las asociaciones relacionadas con el género que configuran el esquema son diversas, por ejemplo: las niñas llevan vestidos y los niños no; los niños son

fuertes y brutos; las niñas son lindas; las niñas crecen para ser mamás y los niños no. A partir del desarrollo de la teoría de género, se empezó a comprender que la valoración de lo masculino sobre lo femenino deviene de su posicionamiento social, de las representaciones y significados culturales atribuidos a la masculinidad y a la feminidad, así como de los principios sexistas incorporados en las reglas de funcionamiento de las instituciones sociales (Camacho y Moguel, 2010).

Por lo anterior, el análisis sobre las teorías de la desigualdad de género pretenden explicar las limitaciones que tienen las mujeres para su desarrollo personal y profesional en el contexto histórico y geográfico en el que vivan. Según Mendizábal (2010) cada sociedad debe ocuparse de las circunstancias y los contextos que provocan las desigualdades entre hombres y mujeres, de tal forma que las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida sin importar sus diferencias de género.

Metodología

Participantes. El diseño de la investigación fue un muestreo dirigido no probabilístico, de corte transversal, con dos muestras independientes; dichas muestras constituidas por 66 docentes de tiempo completo y 243 administrativos de los diversos departamentos del ITSON Obregón. Del personal docente, fueron 24 mujeres y 42 hombres, con edades entre 30 y 70 años de edad, pertenecientes a los diversos departamentos académicos; del personal administrativo, fueron 154 mujeres y 89 hombres, con edades de 25 a 70 años.

Instrumento. Se utilizó una encuesta sobre la situación de mujeres y hombres en la UNAM dirigido al personal académico y administrativo respectivamente obtenida de la página electrónica del Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) de la UNAM (s.f.). Cada encuesta incluye las categorías de: (1) Datos generales, (2) Aspectos laborales, (3) Relación familia–

trabajo y (4) Ambiente institucional. Para fines de este trabajo, se consideraron las categorías: Datos generales y Relación familia-trabajo en relación con su género.

Los datos generales solicitados fueron el sexo, edad, estado civil, grado académico, entre otros. La categoría Relación familia-trabajo incluye preguntas dicotómicas y politómicas sobre: 1) Cuántas horas a la semana le dedica a los quehaceres del hogar, compra de víveres, 2) Si los últimos tres años ha tenido que cuidar o responsabilizarse de algún familiar u otras personas, 3) Si el cuidar o responsabilizarse de su familiar u otras personas tuvo un efecto en el progreso de su trayectoria laboral y 4) Aspectos de su carrera académica o administrativa que hayan sido afectados por el cuidado y responsabilidad de su familia u otras personas.

Procedimiento. La aplicación del instrumento a los docentes se llevó a cabo en el mes de Abril del 2012; y la obtención de datos del personal administrativo fue en los meses de Agosto-Septiembre del mismo año. Los datos fueron procesados a través del programa estadístico para Ciencias Sociales Software versión 15. Para la elaboración de gráficos y tablas, se utilizó el software Excel.

Resultados y discusión

La información se describe con base al sexo y de acuerdo a la variable analizada: Relación familia-trabajo considerando que las poblaciones analizadas estuvieron dentro de un contexto universitario.

Docentes. Se obtuvo un panorama de las horas que dedican hombres y mujeres a la semana en actividades consideradas como estereotipos en los roles de género, actividades tales como: preparación de alimentos, compra de víveres y abarrotes, arreglo y cuidado de la ropa, labores de limpieza de la casa, pago de servicios, cuidado de niños (as) u otras persona. Se observó que el 13% de las mujeres le dedican más de 10 horas a la semana a la preparación de alimentos,

compra de víveres y abarrotes y arreglo y cuidado de la ropa *versus* 0% en relación a los hombres así como el 24% de las mujeres cuida a la familia u otras personas *versus* 5% de los hombres y el 8% de las docentes realizan actividades que les gustan o les divierten *versus* el 5% de los docentes.

De igual manera se encontró que el cuidar de los hijos/as y de personas adultas mayores durante los últimos tres años, refleja que ha tenido un efecto negativo en el progreso de la trayectoria laboral, observándose un 17% y 25% respectivamente de mujeres docentes afectadas por tales razones en comparación con sus compañeros varones donde se observa un 10% y 0% respectivamente (Figura 1).

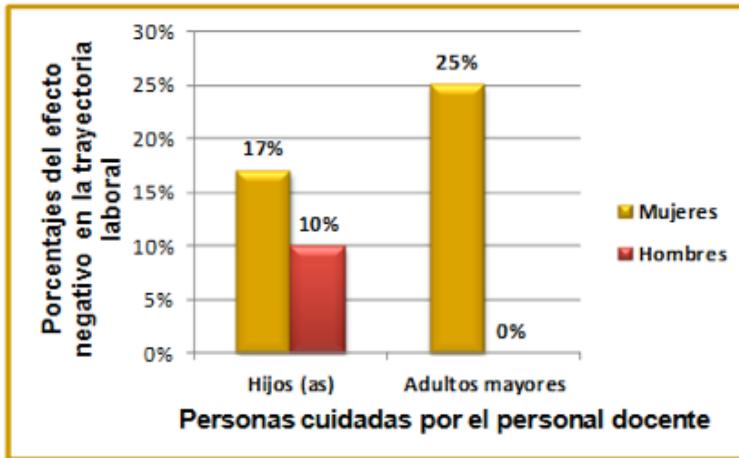


Figura 1. Personas que se han afectado en su trabajo al cuidar o responsabilizarse de otras personas.

En la siguiente figura se puede observar que han sido las docentes mujeres quienes se han visto en mayor porcentaje afectadas en aspectos relacionados con su carrera académica en comparación de sus colegas varones. Se observa un 35% de mujeres afectadas en su participación a seminarios, congresos, etc. y un 22% de mujeres afectadas en la investigación y aplazamiento de obtención de grados académicos (Figura 2).

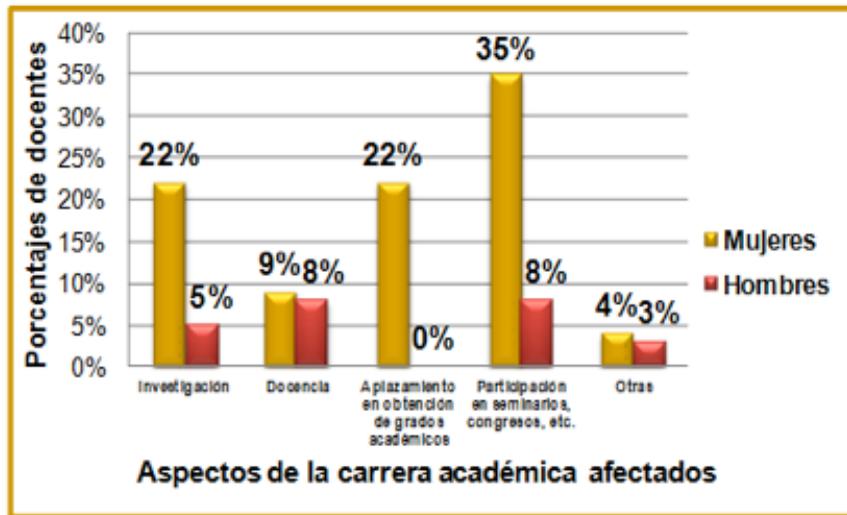


Figura 2. Porcentajes de los aspectos de la carrera académica que se han visto afectados en su trayectoria laboral.

Personal administrativo. Se encontró que es la mujer quien prevalece en comparación del hombre en el tiempo de dedicación a la preparación de alimentos, arreglo de la ropa, labores de limpieza, etc. En la tabla 1, se puede apreciar que un 27% de mujeres dedican más de diez horas a la semana en el cuidado de los hijos (as) en comparación con un 20% de los hombres. De igual manera, se observa que un 23% de las mujeres se ocupan de la preparación de alimentos en contraste con un 8% en los hombres y un 13% de las mujeres ocupan más de diez horas semanales en la limpieza del hogar contra un 7% de los hombres (Tabla 1).

Tabla 1. Porcentajes de las horas a la semana que dedican en actividades hombres y mujeres.

Actividades	Mujeres				Hombres			
	Horas				Horas			
	0-3	4-7	8-10	Más de 10	0-3	4-7	8-10	Más de 10
Preparación de alimentos	36%	25%	16%	23%	52%	28%	12%	8%
Compra de víveres y abarrotes	67%	24%	5%	4%	79%	10%	4%	7%
Arreglo y cuidado de la ropa	39%	39%	10%	12%	64%	23%	7%	6%
Labores de limpieza de la casa	36%	32%	19%	13%	49%	30%	14%	7%
Pago de servicios	88%	8%	3%	1%	92%	5%	1%	2%
Cuidado de niños (as) u otras personas	50%	8%	15%	27%	56%	13%	11%	20%
Actividades que le gusten o le divierten	38%	25%	25%	12%	24%	31%	30%	15%

En la siguiente figura, se observa que han sido las mujeres administrativas en mayor porcentaje afectadas en su trayectoria laboral por cuidar o responsabilizarse de otras personas. Un 12% de mujeres ha sido afectado por el cuidado de hijos/as en comparación con un 8% de sus compañeros de trabajo. Asimismo, un 7% de mujeres se han visto afectadas en su trabajo por el cuidado de personas adultas mayores en contraste con un 5% de hombres que se han visto afectados (Figura 3).

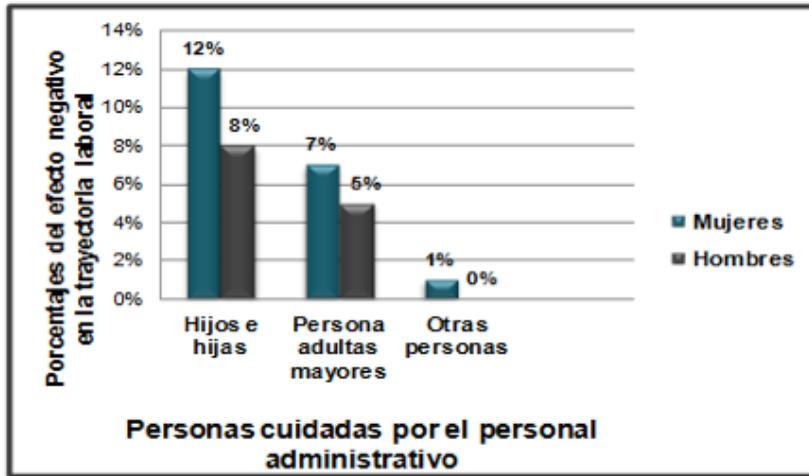


Figura 3. Porcentajes de personas que se han afectado por cuidar o responsabilizarse de otras personas.

En la última figura se puede observar que han sido las mujeres del personal administrativo quienes se han visto en mayor porcentaje afectadas en aspectos de su trabajo principalmente en la capacitación e ingresos económicos en comparación de sus colegas varones por tener que cuidar o responsabilizarse de otras personas (Figura 4).

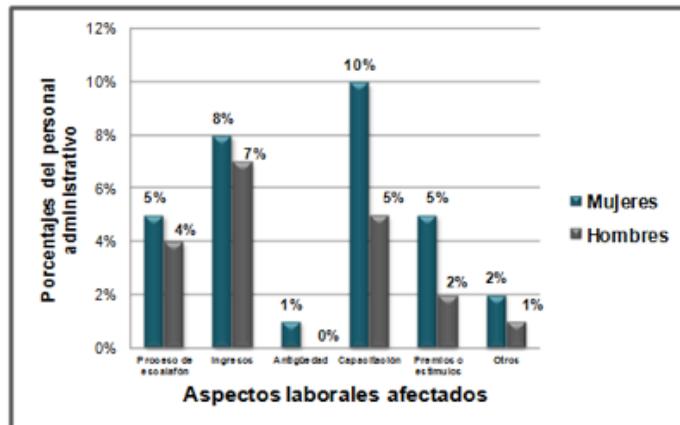


Figura 4. Porcentajes de mujeres afectadas en aspectos de su trabajo.

Los resultados encontrados, coinciden con lo citado por Bustos y Romero (2003) al afirmar que el mundo universitario no está exento de las inequidades de género, documentándose desigualdades a todos los niveles y en todos los planos de la vida universitaria.

Al analizar la variable relación familia-trabajo, se encontraron diferencias entre los géneros en algunas actividades que continúan siendo consideradas estereotipos de género. Es decir, se observó una tendencia hacia un mayor porcentaje en las horas que dedican las mujeres al cuidado del hogar y de los hijos (as), niños (as) u otras personas en comparación de sus compañeros de trabajo varones. Existiendo concordancia con lo que menciona Buquet (2011) sobre que las mujeres invierten más tiempo que los hombres en las labores domésticas como la preparación de alimentos, cuidado de la ropa y labores de limpieza. Asimismo, coinciden los resultados en relación al cuidado de los hijos u otras personas, donde la misma autora menciona que las mujeres invierten más del doble del tiempo del que invierten los hombres. Esto afecta claramente de manera directa a las mujeres académicas y las pone en desventaja ante sus colegas varones.

Por otro lado, Castillo (2011) comenta que para obtener ciertas distinciones o grados académicos, se requiere de cierta continuidad en las tareas de investigación y en la publicación de los resultados obtenidos, lo que representa para las mujeres un esfuerzo extra, puesto que los ciclos de vida y las dobles jornadas de trabajo son difícilmente compatibles con los trabajos de tiempo completo y las investigaciones a largo plazo. Lo cual indica una coincidencia con los resultados, ya que se encontró que un 25% de las mujeres académicas y un 12% de las mujeres del personal administrativo mencionan que el responsabilizarse o cuidar de otra persona ha tenido efecto negativo en su trayectoria laboral, afectando aspectos de su carrera tales como: participación en seminarios, congresos, etc.; en aplazamiento para obtención de grados académicos, en la investigación e incluso en la docencia, entre otros.

Conclusiones

Se constata un hecho por demás relevante que se sigue observando presente en la vida de las mujeres es el referido a la llamada doble jornada que la mujer tiene que enfrentar y la cual se refleja en su rendimiento laboral generando limitantes para su desarrollo profesional. También, se observa la persistencia de los roles asociados al género y una serie de estereotipos que refuerzan las dinámicas de invisibilidad de la mujer. De igual manera se observa la prevalencia de estereotipos de género que refuerzan ciertas creencias sobre los roles de hombres y mujeres que laboran en ITSON en relación a las prácticas familia-trabajo.

Por otro lado, los hallazgos encontrados reflejan que existe una desigualdad de género dentro de las muestras analizadas en la institución a partir del cumplimiento del objetivo general de la presente investigación.

En resumen, los resultados obtenidos en este trabajo confirman las brechas de equidad de género existentes entre hombres y mujeres aún en pleno siglo XXI dentro del contexto de la educación superior, lo cual representa un área de oportunidad para incidir en cursos de derechos humanos orientados hacia el logro de mejores prácticas a partir de la no discriminación y de un lenguaje incluyente.

Se recomienda continuar con la tarea de investigar más sobre esta temática para fundamentar más ampliamente la necesidad existente de impulsar medidas de equidad e igualdad de género en esta institución. Asimismo, con la presente investigación se fundamenta la necesidad de crear un centro de equidad de género dentro del ITSON que permita a través de la inclusión de acciones afirmativas un pleno desarrollo del ser humano en un ambiente donde prevalezca la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad.

Referencias

Buquet, A. (junio, 2011). Transversalización de la perspectiva de género en la Educación

Superior. Problemas conceptuales y prácticos. *Revista: Perfiles Educativos*, (33). México: UNAM. Recuperado de <http://www.redalyc.org/>

Buquet, A; Cooper, J, Rodríguez, H. y Botello, L. (2006). *Presencia de mujeres y hombres en la UNAM: Una radiografía*. Comisión de Seguimiento a las Reformas de la Equidad de Género. México: UNAM-PUEG. Recuperado de http://www.radiografia_unam.pdf/.

Bustos, O. y Romero, N. (2003). *¿Qué dicen las académicas acerca de la UNAM?* Colegio de Académicas Universitarias, UNAM, México.

Cabral, M. (1983). *Nuevas aportaciones al estudio sobre el rol sexual: la teoría del esquema cognitivo del sexo*. *Quaderns de Psicologia*, 11. Recuperado de <http://www.raco.cat/index.php/Quaderns>

Camacho, J. y Moguel, M. (2010). Los derechos sociales desde una nueva perspectiva en la equidad de género. En Mendizábal, G. (Coord). *La equidad de género en los derechos sociales*. pp. 43-67. México: Fontamara.

Carena, J. y Ferrant, L. (s/f). *Las líneas cognitivo conductuales y el problema del aprendizaje*. Recuperado de <http://donboscorosario.com.ar/carreras/profesorado>

Castillo, C. (2011). Género y educación: Percepción sobre equidad de género en relaciones y prácticas del ambiente familiar-escolar. En Castillo, C; Galván, L. y Castillo, E. (Comps.). *Educación, políticas y experiencias para transversalizar la perspectiva de género*. pp. 48-74. México: ITSON.

García, P. (2005). Género, educación y política pública. *La Ventana. Revista: Estudios de género*. No. 21, pp. 70-89. Guadalajara, México: U de G. Recuperado de <http://www.redalyc.uaemex.mx/>

González, M. y Rico, A. (2009). Mujeres administrativas de la Universidad de

Guadalajara. En Chávez, M; Chávez, M, Ramírez, E, Cruz, M. y Cervantes G. (Coords). *Género y trabajo en las universidades*. pp. 185-211. Guadalajara. México: Instituto Municipal de las Mujeres en Guadalajara-Universidad de Guadalajara. Recuperado de <http://www.observatoriominerja.gob.mx/.../>

Hyde, J. (1995). *Psicología de la mujer: La otra mitad de la experiencia humana*. Madrid: Morata.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2011). *Panorama de violencia contra las mujeres*. ENDIREH. México. Recuperado de <http://www.inmujeres.gob.mx/>

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2003). *Equidad de género y medio ambiente*. México, D.F. Recuperado de <http://www.catedradh.unesc/>

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

Mendizábal, G. (2010). *La equidad de género en los derechos sociales*. México: Fontamara.

Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005 (2009). *Violencia familiar, sexual y contra las mujeres, criterios para la prevención y atención*. pp. 8.

Pastor, I; Mañas, C. y Moreno, B. (2006). *La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Universidad de Rovira i Virgili*. España: URV. Recuperado de <http://www.ruct.uva.espdfRevista77210.pdf/>

Pérez, E. y Alcalá, P. (2009). *Mujer y ciencia: La situación de las mujeres investigadoras en el sistema español de ciencia y tecnología*. España: FECYT.

Porras, R. (2007). Igualdad de género. En Jiménez, M. (Coord). *Violencia familiar y violencia de género. Intercambio de experiencias internacionales*. (pp. 459-492). México, D.F. México: UACM

Tomas, M. y Guillamón, C. (septiembre-diciembre, 2009). Las barreras y los obstáculos en el acceso de las profesoras universitarias a los cargos de gestión académica. *Revista de Educación*. Núm. 350. Recuperado de <http://www.revistaeducación>

Vega, I. (2007). Relaciones de equidad entre hombres y mujeres. Análisis crítico del entorno familiar. *Actualidades en Psicología*, 21. Recuperado de <http://www.revistas.ucr.ac.cr/index.php/actualidad>

Capítulo III. Impacto del grado de conocimientos de los alumnos y alumnas del ITSON que han participado en talleres de capacitación de género

Dina Ivonne Valdez Pineda, Beatriz Ochoa Silva, Imelda Lorena Vázquez Jiménez, Blanca Rosa Ochoa Jaime y María Dolores Moreno Millanes
Instituto Tecnológico de Sonora
dvaldez@itson.edu.mx

Resumen

En el Instituto Tecnológico de Sonora se promueve la capacitación en equidad de género para el grupo académico, administrativo y estudiantil por considerar que el mundo está en permanente cambio y las personas necesitan prepararse para obtener mejores oportunidades de desarrollo humano, intelectual y profesional. La equidad de género es una filosofía, una política y un estilo de vida que promueve sociedades democráticas y respetuosas con los derechos humanos y con el medio ambiente. La capacitación y formación del personal se promueve de manera igualitaria para hombres y mujeres, ya que esta preparación les ofrece mayores oportunidades de desarrollo laboral, así como la posibilidad de adaptarse más fácilmente a los cambios organizacionales y tecnológicos. El objetivo es que las mujeres y los hombres cuenten con conocimientos y habilidades que, junto con su experiencia, mejoren su competencia. En materia de equidad de género se cuenta con programa anual de talleres, conferencias, seminarios y eventos coordinados por el Comité de Equidad de Género. La capacitación en género no es simplemente un proceso técnico, sino que también y fundamentalmente es un proceso político, una opción de desarrollo del país. El enfoque de género permite hacer visible el problema de fondo que subsiste en la sociedad mexicana que es la situación de subordinación y desigualdad de lo femenino en relación con lo masculino y por tanto su propósito es que a través de la sensibilización y capacitación sobre esta realidad a los profesionales y funcionarios/as del estado se logre modificar su acción cotidiana.

Introducción

En México, la equidad de género, entendida como el acceso de las personas a la igualdad de oportunidades, ha tenido avances formales, como la creación del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), mediante sus programas e investigaciones, ha alimentado el desarrollo de los estudios de género, la creación de la ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Sin Violencia, la Fiscalía Especial para la Atención

de Delitos Relacionados con Actos de Violencia Contra las Mujeres y otras instancias encargadas de velar por el bienestar de las mujeres; y en el ámbito académico han destacado la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) a través de su Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) y el Colegio de México con su Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer (PIEM), no obstante, también en muchos casos la realidad discrepa de lo que institucionalmente se encuentra establecido.

En este marco el interés por la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer de las Instituciones de Educación Superior ha ido creciendo, suscribiendo convenios de colaboración con el fin de promover y difundir la perspectiva de género en las políticas, programas, currículo y proyectos de las universidades e instituciones de educación superior. En agosto del 2009 se reunieron representantes del Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) de la UNAM, la Comisión de Equidad y Género de la Cámara de Diputados y el Instituto Nacional de las Mujeres con el propósito de promover el diseño de modelos, estructuras y planes de igualdad.

Las instituciones de educación superior han sufrido un proceso de feminización notable sobre todo en la matrícula estudiantil (Correa, 2006). De acuerdo con el Informe Educación Superior en Iberoamérica (2007), la matrícula femenina representa 50% o más del total en la mayoría de los países, con excepción de Chile (48%). En el Instituto Tecnológico de Sonora actualmente representa un 45.66 % de su matrícula, cabe mencionar que en algunas carreras supera el 50 %. Sin embargo tal aumento no supone por sí mismo condiciones de equidad entre mujeres y hombres dentro de las universidades.

Diversos estudios han documentado la segregación disciplinaria donde las mujeres suelen encontrarse mayoritariamente en las áreas relacionadas con la salud, el cuidado y la educación. Por su parte las de ingeniería y ciencias aplicadas están ocupadas en gran medida por los varones, lo que constituye reductos” que limitan los márgenes de elección y las condiciones de inserción laboral de las mujeres y los hombres (Papadópolos y Radakovich, 2006). También se presenta una segregación por nivel educativo en la que disminuye notoriamente la proporción de acceso de las mujeres en los niveles de

posgrado (Buquet, *et. al.*, 2006). Otra tendencia de segregación puede observarse en su baja participación en los espacios de toma de decisiones y en su escasa representación en los nombramientos académicos de mayor jerarquía. Lo anterior se justifica y normaliza en la academia bajo el concepto de meritocracia confundiendo la igualdad de oportunidades con lo que se denomina “discriminación indirecta o no intencional” (Tirado, 2007).

Todo ello revela que la presencia de mujeres en las instituciones de educación superior (IES) no les permite automáticamente alcanzar la equidad de género. Por ello es necesario diseñar y poner en marcha planes y programas, adecuados a las necesidades particulares de cada institución. Las IES de acuerdo con la Ley de Fomento a la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el estado de Sonora, tienen la responsabilidad social de contar con ambientes equitativos que favorezcan la igualdad de oportunidades académicas, laborales y profesionales entre los sexos.

La contribución de las IES al desarrollo nacional tiene una función socializadora y un efecto multiplicador que irradia su influencia hacia afuera de sus comunidades; los logros que alcancen en relación con la equidad de género siempre repercutirán en distintos ámbitos de nuestra sociedad. Las medidas que se tomen para conocer la problemática asociada con las relaciones de género y erradicar las consecuencias de las desigualdades, serán fundamentales para los procesos democratizadores y de justicia de la sociedad en su conjunto.

En el Instituto Tecnológico de Sonora se promueve la capacitación en equidad de género para el grupo académico, administrativo y estudiantil por considerar que el mundo está en permanente cambio y las personas necesitan prepararse para obtener mejores oportunidades de desarrollo humano, intelectual y profesional.

El objetivo es que las mujeres y los hombres cuenten con conocimientos y habilidades que, junto con su experiencia, mejoren su competencia. En materia de equidad de género se cuenta con programa anual de talleres, conferencias, seminarios y eventos coordinados por el Comité de equidad de género.

El presente documento describe el impacto de conocimientos en la capacitación

en género en los/as alumnas y alumnos del ITSON. El esfuerzo de capacitación formó parte del proyecto Institucional de Transversalización de Perspectiva de Género.

Planteamiento del problema

La promulgación de leyes y la institucionalización de políticas a favor de las mujeres son un elemento fundamental para lograr sociedades integrales y justas, pero no son suficientes por sí mismas, deben acompañarse por políticas que incorporen el concepto de equilibrio entre los géneros que incluya modificaciones en las estructuras, mecanismos e instituciones, además de los estereotipos y pautas culturales discriminatorias.

El papel fundamental que han venido desempeñando las Instituciones de educación superior referente a este tema, han sido relevantes por la contribución en cuanto a investigaciones, publicaciones, encuentros, foros, talleres y trabajos conjuntos con organismos gubernamentales y ONG's para el diagnóstico de situaciones en los diferentes ámbitos de actividad civil, político, social y económico en que participa la mujer, así como en la definición de políticas de género que contribuyan a erradicar las desigualdades que ubican a la mujer en desventaja con los hombres ya sea en el campo como en las ciudades.

La problemática de género ha adquirido gran importancia en la comprensión social, el desarrollo cultural, las relaciones sociales, políticas con un indudable impacto en las instituciones. Tomando en cuenta que en el sector educativo es dónde se reproducen los estereotipos culturales que predominan en otras áreas, se considera necesario el desarrollo, fortalecimiento y consolidación de los Estudios de género

Actualmente en el Instituto tecnológico de sonora se han llevado a cabo Talleres, seminarios y conferencias dirigido a alumnos y alumnas, personal administrativo /(a) y personal docente maestros y maestras con el objetivo de propiciar sus aportaciones en la creación de una universidad en la construcción de la equidad, la igualdad de género

y la justicia de género de los cuales se desconoce el impacto de conocimiento sobre género. Por lo tanto surge el siguiente cuestionamiento: ¿cuál es el grado de conocimiento de los alumnos y alumnas que han participado en talleres de capacitación de género?

Justificación

La Capacitación para la Igualdad de Género es un proceso transformador orientado a aportar conocimientos, técnicas y competencias de desarrollo, y cambios de actitudes y conductas. Se trata de un proceso continuo y a largo plazo que requiere de la voluntad política y el compromiso de todas las partes involucradas (tanto de quienes toman las decisiones como de quienes se capacitan) con el objetivo de crear una sociedad sensible, competente y con equidad de género.

La presente investigación se llevó a cabo con la finalidad principal de conocer el grado de conocimiento de los alumnos y alumnas del ITSON que han participado en la capacitación de equidad de género., lo cual permitirá contar con la información necesaria para la toma de decisiones acertadas que favorezcan el aumento de participación de la comunidad estudiantil, a su vez permite la elaboración de estrategias que despierten el interés por parte de los alumnos de la institución. Al no llevarse a cabo la investigación se desconocería el nivel de participación e interés que los alumnos y alumnas tienen.

Objetivo

Identificar el grado de conocimientos de los alumnos y alumnas del ITSON que han participado en talleres de capacitación de género.

Fundamentación teórica

El concepto Género se incorpora al discurso y al análisis sociológico, por la necesidad de establecer algunas diferencias básicas entre las características biológicas, de

mujeres y hombres, y los elementos culturales asociados a estas características.

Las reflexiones sobre la necesidad de diferenciar las características propiamente biológica de los sexos de las culturas, se viene desarrollando desde el siglo XVII. En las últimas décadas del siglo XX, el debate se ha centrado sobre qué es, lo determinante en el comportamiento humano, los aspectos biológicos o los socioculturales.

El género es un concepto que si bien existe desde hace cientos de años, circula en el discurso contemporáneo en una acepción distinta del uso habitual que tiene en el idioma castellano.

En 1955, el investigador John Money propuso el término “papel de género” para describir el conjunto de conductas atribuidas a los varones y a las mujeres.

La capacitación en género no es simplemente un proceso técnico, sino que también y fundamentalmente es un proceso político, una opción de desarrollo del país. El enfoque de género permite hacer visible el problema de fondo que subsiste en la sociedad mexicana que es la situación de subordinación y desigualdad de lo femenino en relación con lo masculino y por tanto su propósito es que a través de la sensibilización y capacitación sobre esta realidad a los profesionales y funcionarios/as del Estado se logre modificar su acción cotidiana, “ la capacitación puede ser definida como la expansión o consolidación de las calificaciones técnicas para llevar los conocimientos a la práctica” (Moser, 1995.) Este proceso de ampliación de la mirada y de adquisición de nuevos conocimientos es un proceso especial que no está ajeno al surgimiento de resistencias y hostilidades en los propios capacitados, hombres y mujeres, pues nos estamos metiendo en ámbitos privados e íntimos, relacionados con los valores de cada persona y que son reforzados a nivel público por prejuicios e ideas estereotipadas sobre el rol de las mujeres y su lugar como sujeto social.

El enfoque de género no hace referencia a las mujeres o a los hombres, sino a la relación entre ambos, es decir al modo como estas relaciones se construyen socialmente, por lo tanto es una capacitación dirigida a mujeres y hombres. La capacitación en género plantea dos momentos claves en el desarrollo de la intervención: El primero consiste

en provocar de manera intencionada una sensibilización sobre el tema, lo que se debe traducir en un cambio de actitud y de mirada frente al problema de la desigualdad y discriminación de la mujer y la segunda consiste en la capacitación propiamente tal que supone la entrega de conocimientos, de herramientas e instrumentos metodológicos, que faciliten el traspaso de la sensibilización de género a la práctica.

Hay diferencias entre hombres y mujeres que son biológicas y sociales. Sexo, se refiere a diferencias biológicas que son universales e invariables y nos distinguen como machos y hembras. Género, se refiere a diferencias sociales que son aprendidas culturalmente, variables en el tiempo y pueden manifestarse de distintas formas en distintas culturas, distingue lo femenino de lo masculino.

Para la antropóloga Marta Lamas (1986), género es una categoría en que se articulan tres instancias básicas: (1) La asignación de género, esta se realiza en el momento en que nace la guagua a partir de la aparición externa de los genitales; (2) La identidad de género, se establece más o menos a la misma edad en que el infante adquiere el lenguaje entre los dos y tres años y es anterior a un conocimiento de la diferencia anatómica entre los sexos; (3) El rol de género, se forma con el conjunto de normas y prescripciones que dicta la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino y masculino.

Metodología

La metodología que se utilizó en esta investigación fue la siguiente:

Sujetos. Los sujetos de la investigación fueron 250 alumnos y alumnas del Instituto Tecnológico de Sonora, de los cuales 75 fueron hombres y 175 fueron mujeres que participaron en talleres de capacitación de género.

Materiales. Los materiales utilizados para la recolección de información de esta investigación fueron: dos cuestionarios estructurados (uno inicial y otro final), con las siguientes categorías: (1) Datos generales, (2) Conocimientos sobre género, (3) Interés de temas y (4) Habilidad. En todas ellas se utilizó la escala Likert, donde se analiza el

conocimiento, interés y habilidad.

Procedimiento. El procedimiento utilizado para esta investigación fue: (1) la aplicación del cuestionario inicial antes de impartir el taller, (2) se impartió el taller y (3) al finalizar se les aplicó el cuestionario final.

Resultados y discusión

Los resultados de esta investigación son los siguientes:

Conocimiento que considera tener sobre los siguientes temas

Como se puede apreciar en la gráfica el conocimiento de la diferencia entre género y sexo, al inicio del taller el 80% los alumnos dijo tener nada o poco conocimiento, mientras que al final del taller, un 90% afirmó tener de más o menos a mucho conocimiento. En lo que respecta a género como análisis, al inicio el 60% dijo tener un conocimiento de nada o poco conocimiento, mientras que al final un 85% afirmó tener entre más o menos a mucho conocimiento. En cuanto a roles y normas de género, un 60% de los participantes indicó al inicio que poseían nada o poco conocimiento, mientras que al final, el 90% declaró tener entre más o menos a mucho conocimiento (Figura 1).

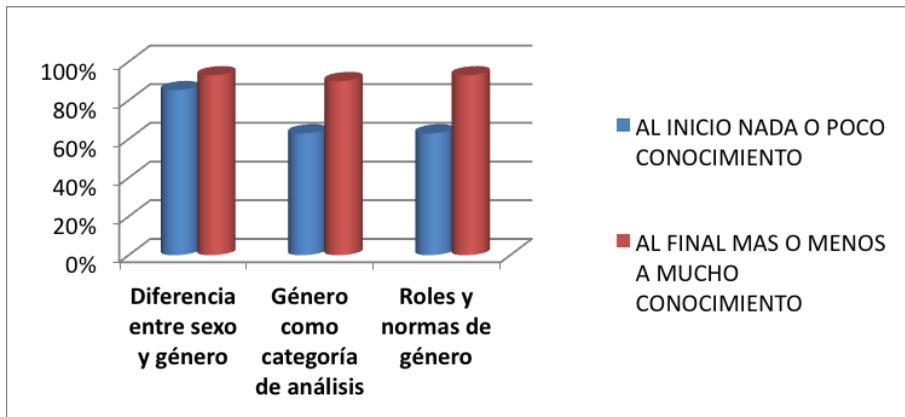


Figura 1. Diferencia entre género y sexo, género como categoría de análisis y roles y normas de género.

En la siguiente gráfica se puede apreciar el conocimiento sobre estereotipos de género, donde al inicio del taller, un 52% de los alumnos/as dijo tener nada o poco conocimiento, mientras que al final del taller, un 80% de los participantes indicaron tener de más o menos a mucho conocimiento. En lo que respecta a desigualdad de género, los participantes afirmaron que tanto al inicio como al final conservaron el mismo conocimiento (Figura 2).

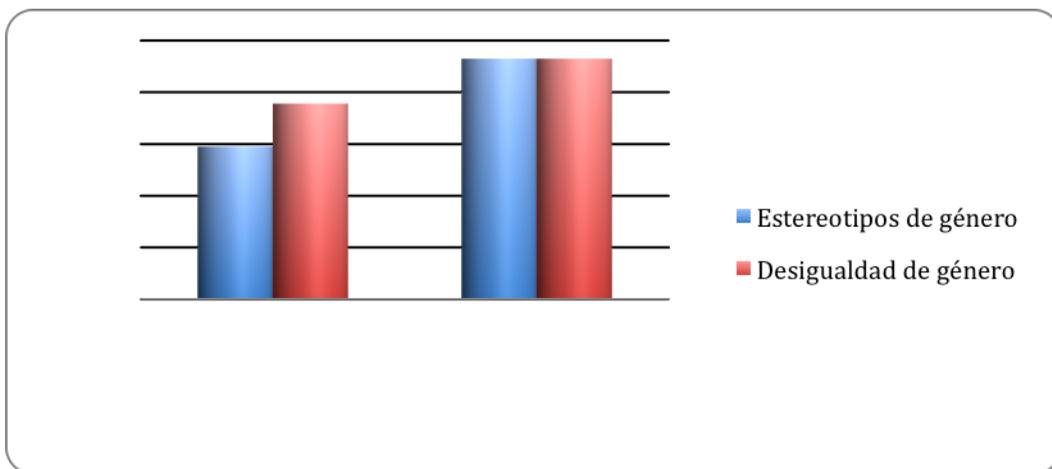


Figura 2. Conocimiento de estereotipos de género y desigualdad de género.

Con lo que respecta al conocimiento de perspectiva de género, al inicio del taller un 40% de los alumnos/as dijo tener nada o poco conocimiento y al final del taller, un 65% de más o menos a mucho conocimiento. En cuanto a cómo aplicar la perspectiva de género, al inicio, un 90% dijo tener un conocimiento de poco o nada, y al final, un 87% tenía de más o menos a mucho conocimiento (Figura 3).

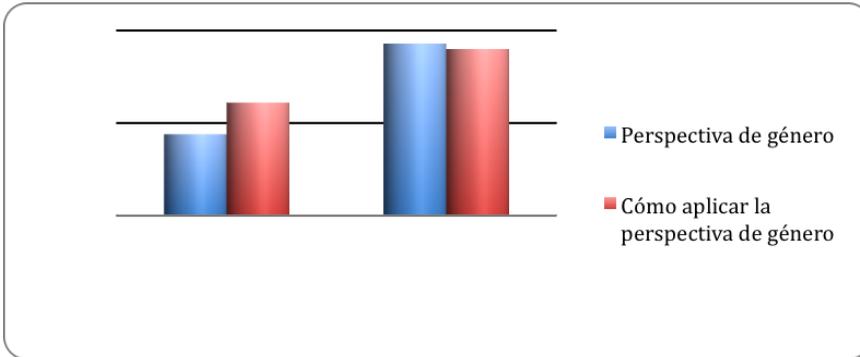


Figura 3. Conocimiento de perspectiva de género y cómo aplicar la perspectiva de género.

Interés que considera tener sobre los siguientes temas

Como se puede apreciar en la gráfica siguiente, el interés sobre los temas de la diferencia entre sexo y género al inicio del taller fue de 80% que dijo tener un interés de más o menos a mucho, y al final del taller un 82% indicó tener interés de más o menos a mucho. En lo que respecta a género como análisis, al inicio el 60% dijo tener un interés de más o menos a mucho, pero al final, un 85% señaló tener entre más o menos a mucho de interés. Con respecto a roles y normas de género, un 65% al inicio indicó tener de más o menos a mucho interés, al final, el 90% señaló tener de más o menos a mucho interés (Figura 4).

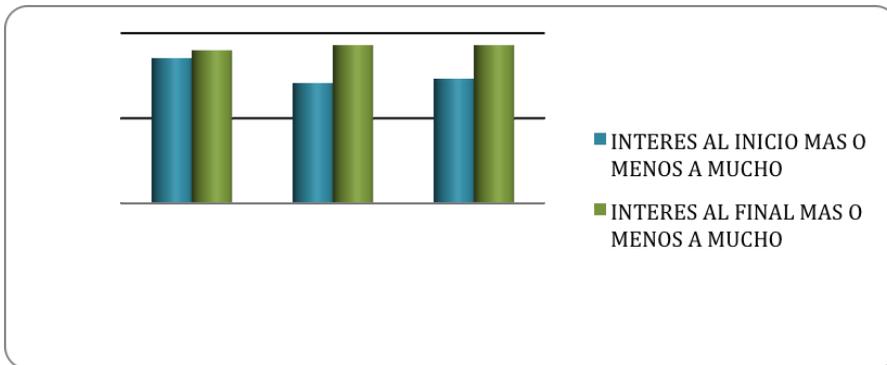


Figura 4. Interés sobre los temas de la diferencia entre sexo y género, género como categoría de análisis y roles y normas de género.

En la gráfica siguiente se puede apreciar el interés de estereotipos de género al inicio del taller un 80% de los alumnos/as dijo poseer de más o menos a mucho interés y al final del taller, un 82% de más o menos a mucho interés. En lo que respecta a desigualdad de género, el 88% al inicio del taller indicó que era de más o menos a mucho, mientras que al final fue un 86% quien dijo tener de más o menos a mucho interés (Figura 5).

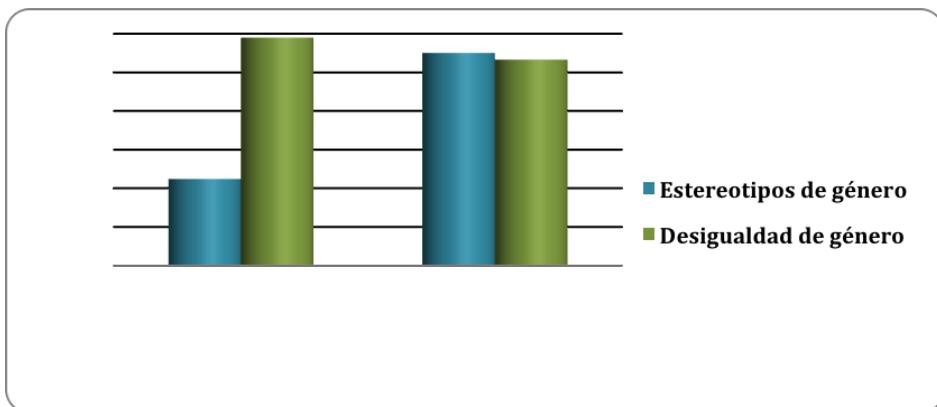


Figura 5. Interés de sobre el tema de estereotipos de género y desigualdades de género.

En lo que respecta al interés sobre la perspectiva de género al inicio del taller, un 82% de los alumnos/as dijo tener de más o menos a mucho interés; al final del taller, un 92% dijo que de más o menos a mucho interés. En cuanto a cómo aplicar la perspectiva de género, el interés de los participantes al iniciar; es decir, el 86% señaló tener de más o menos a mucho, mientras que al final, fue un 91% quien dijo tener de más o menos a mucho interés (Figura 6).

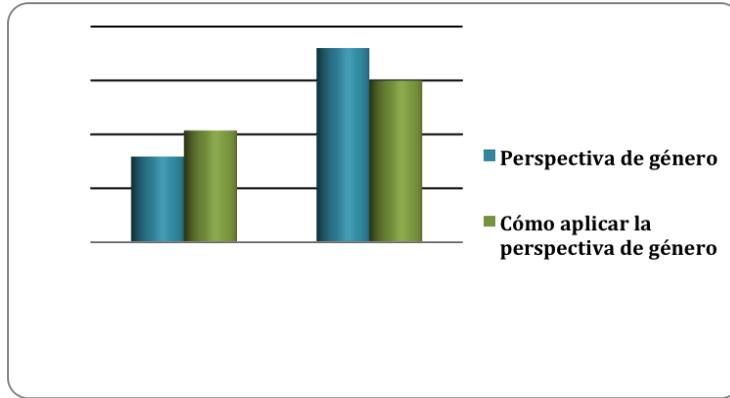


Figura 6. Interés de sobre el tema de perspectiva de género y como aplicar la perspectiva de género.

Habilidad que considera tener

Como se puede apreciar en la gráfica siguiente, con respecto a la habilidad que se considera tener para reconocer la diferencia entre género y sexo, al inicio del taller el 80% de los alumnos y alumnas dijo tener nada o poca habilidad; al final del taller, un 90% indicó tener de más o menos a mucha habilidad. En lo que respecta a reconocer las normas y mandatos de género para hombres y mujeres, al inicio del taller, un 60% tenía nada o poca habilidad; al final, un 90% reconoció tener de más o menos a mucha habilidad. En cuanto a reconocer cuáles son los estereotipos de género para hombres y mujeres, un 60% aceptó al inicio del taller, tener de nada a poca habilidad; al final, un 90% reconoció tener de más o menos a mucha habilidad (Figura 7).

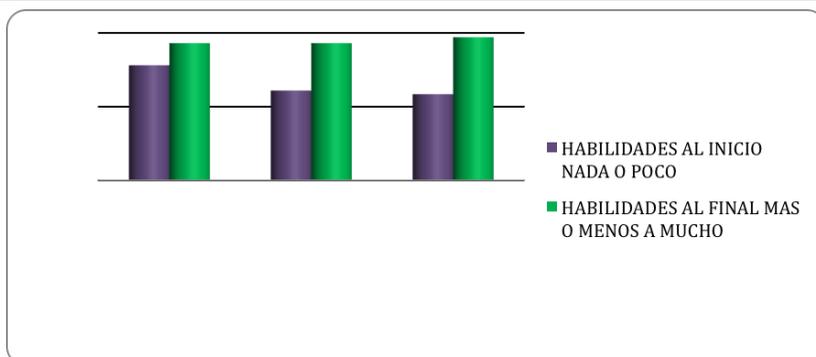


Figura 7. Habilidad que considera tener de reconocer la diferencia entre género y sexo, cuales son las normas, mandatos y estereotipos de género para mujeres y hombres.

Como se puede apreciar en la gráfica siguiente, con respecto a la habilidad que los participantes consideran tener para reconocer las desigualdades de género existentes en su contexto, al inicio del taller el 78% los alumnos y alumnas dijo tener nada o poca habilidad; al final del taller, un 90% aceptó tener de más o menos a mucha habilidad. En lo que respecta a reconocer la perspectiva de género en su labor profesional, al inicio del taller, un 60% tenía nada o poca habilidad; al final, un 85% reconoció más o menos a mucha habilidad (Figura 8).

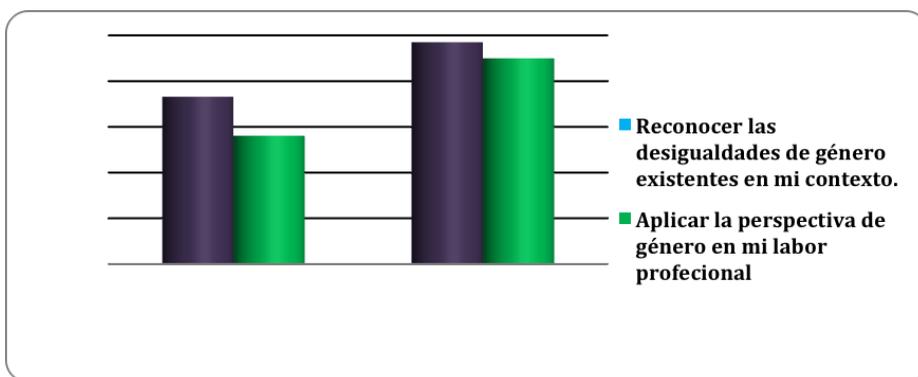


Figura 8. Habilidad para reconocer las desigualdades de género y la aplicación de perspectiva de género en la labor profesional.

Aplicación

Un 93% opinó que participó activamente en la capacitación del taller y un 7% no participó. En cuanto a la sensibilización sobre el tema, el 89% opinó que está más sensibilizado/a sobre el tema (Figura 9).

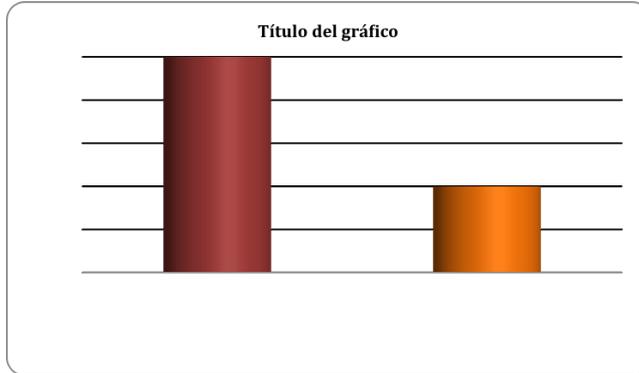


Figura 9. Participación activa durante la capacitación y sensibilidad sobre tema.

Además, un 96% opinó que tiene más claridad sobre el tema; el 92% señaló que podrá usar la información brindada en su práctica profesional, mientras que el 90% lo hará en su vida cotidiana (Figura 10).

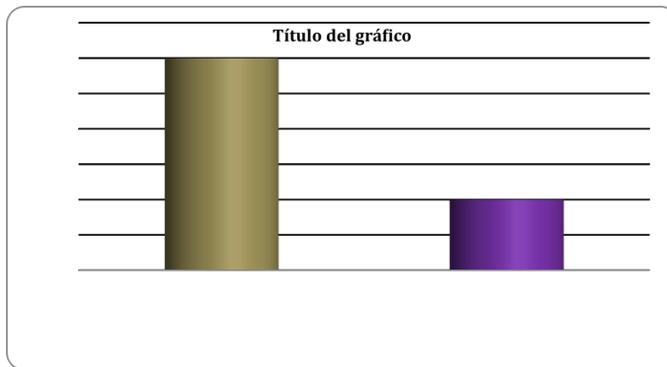


Figura 10. Claridad del tema y el uso de información brindada en la práctica profesional

Conocimientos previos

El 97% declaró que no había tomado ningún taller de sensibilización de género, mientras que el 3% indicó que sí lo había hecho (Figura 11).

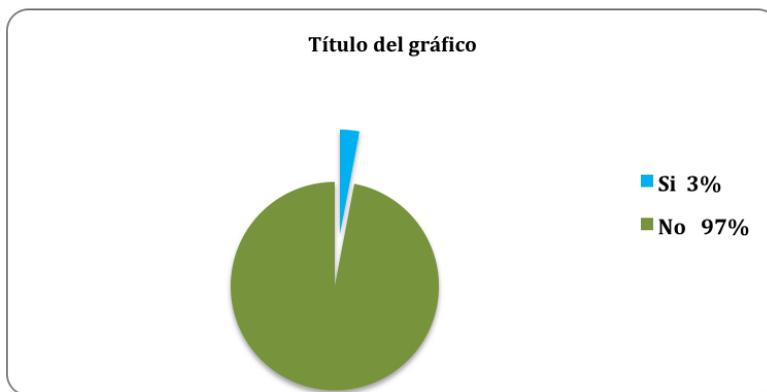


Figura 11. Había tomado otros talleres de sensibilización de género.

Es importante señalar que el 75% de los participantes corresponde a las mujeres, dejando el 35% correspondiente a hombres (Figura 12).

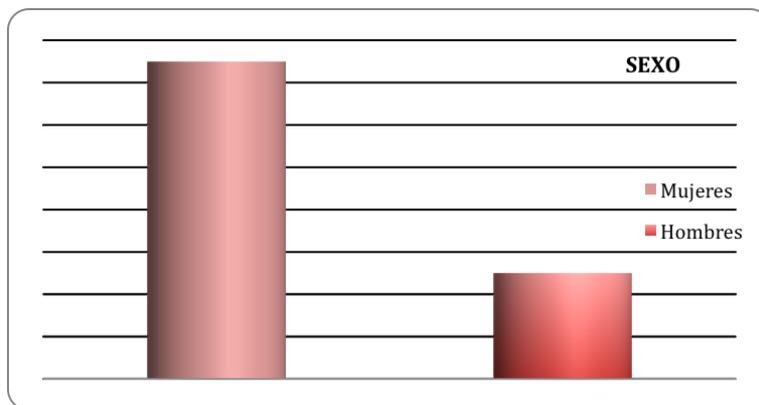


Figura 12. Sexo.

Conclusiones

Desde la perspectiva de género, la capacitación mediante talleres favorece la creación de un espacio de reflexión y análisis que permite problematizar la inequidad de género, visibiliza las desigualdades y motiva la construcción de estrategias para disminuir las brechas entre mujeres y hombres.

Temas como la sensibilización de la perspectiva de género en la educación, sensibilización de género, prácticas de género en la educación, investigación de la perspectiva de género, formación de género para jóvenes investigadores, ayudan a los/as alumnos y alumnas a entender su condición y posición dentro de su escuela, a desarrollar sus potencialidades en el proceso para aprender a aprender, a hacer y a ser.

Los/as alumnos y alumnas adquieren nuevas aptitudes, conocimientos y habilidades que, una vez adquiridas serán efectivas en lo que hacen, al tiempo que descubren que las relaciones entre mujeres y hombres son normas culturales que pueden cambiarse (Biaggi et al., 2007). En pocas palabras, la capacitación es un proceso educativo y un instrumento para la acción. Las nuevas experiencias de sociabilidad y participación pública, adquisición de autoestima, pérdida de la vergüenza para hablar, son parte importante de la lucha por la equidad de género (Massolo, 2003; Obando, 2006).

La capacitación en igualdad de género enriquece los conocimientos y aptitudes, al mismo tiempo que proporciona técnicas y recursos para mejorar el desempeño y la calidad de nuestras acciones en pos de cambios positivos que nos conviertan en sociedades equitativas y pacíficas. Los resultados que se obtuvieron no sólo serán utilizados para la teorización académica, sino que pueden influir en la toma de conciencia de las necesidades de una comunidad estudiantil.

El exponer en qué consiste la perspectiva de género permite que los alumnos/as replanteen su participación en sus familias y escuela, favorece el análisis, cuestionamiento y debate acerca de las situaciones de discriminación y exclusión que experimentan en su cotidianidad. El reconocimiento de dónde están situados/as y cuáles son los recursos con los que cuentan, les permite proponer intervenciones que reelaboren las estructuras de

poder. Sin embargo, debe quedar claro que un taller no moverá la montaña, que cuando éstos no son suficientes se corre el riesgo de simplificar, fragmentar, promover verdades a medias, dejar los temas más controvertidos para después. Es innegable que el cambio se construye entre muchos/as y no hay esfuerzo que salga sobrando cuando se trata de construir un mundo donde quepamos todos

Referencias

- Biaggi, C., Canebari, C. y Tasso, A. (2007). *Mujeres que trabajan la tierra. Proyecto de desarrollo de pequeños proyectos agropecuarios*, Argentina, Dirección de Desarrollo Agropecuario. Recuperado de: <http://www.agro.unlpam.edu.ar/catedras-pdf/geografia/geografia/Mujeres%20que%20trabajan%20la%20tierra.pdf>
- Buguet, A., Cooper, J., Rodríguez, H. y Botello, L. (2006). *Presencia de Mujeres y Hombres en la UNAM: una Radiografía*. México: UNAM. Comisión de seguimiento a las reformas de equidad de género.
- Correa, M. (2006). *La feminización de la educación superior y las implicaciones en el mercado laboral y los centros de decisión política*. Bogotá: TM editores, IESALL, Universidad la gran Colombia.
- INMUJERES (2008). *Guía metodológica para la sensibilización en género*. Vol. 2. La perspectiva de género.
- Lamas, M. (1986) *La antropología feminista y la categoría Género. Nueva Antropología. Estudios sobre la mujer: problemas teóricos. Vol. VIII, N° 30*. México: GV Editores.
- Massolo, A. (2003) *El espacio local: oportunidades y desafíos para el empoderamiento de las mujeres. Una visión latinoamericana. RED WINNER*.

Recuperado de: http://www.winnernet.org/esp/portal_pub/informacion/informacion.php?infID=107

Moser, C. (1995) *Planificación de Género y Desarrollo. Teoría, Práctica y Capacitación*. Lima: Ediciones Entre Mujeres, Flora Tristán.

Popodópulos, J. y Radakovich, R. (2006). Educación Superior y Género en América Latina y el Caribe. En IESALL. Informe sobre la educación superior en América Latina y el Caribe 2000-2005. La Metamorfosis de la Educación Superior. Caracas, Venezuela: Institución interna de la UNESCO para la educación superior en América Latina y el Caribe (IESALL).

Rojas, L. (2004). *Sistema de equidad y género. Género en el Desarrollo, aplicación de la teoría de género en la política pública. Manual de capacitación*, Bogotá: Estudios y estadísticas, Servicio Nacional de la Mujer.

GÉNERO Y SALUD

Capítulo IV. Participación social femenina y su importancia en el control de brotes epidemiológicos en San Ignacio Río Muerto, Sonora

Oscar Daniel Núñez Gallegos¹ y Myriam Guadalupe González Gutiérrez²

¹Programa de Inclusión Social PROSPERA, Secretaría de Salud; ²Universidad de la Salle
nugaos@hotmail.com

Resumen

En la actualidad la globalización incluye mayor interacción tanto entre las naciones, como entre los seres humanos; por tanto, el tema de salud pública juega un rol vital, puesto que las epidemias que antes sólo se focalizaban en una sola población, nación o continente, hoy día viajan por diversos medios hacia otros destinos por lejanos que estos fueren. El dengue es un padecimiento infeccioso de reciente aparición en el país: se confirmó su introducción a finales de la década de los setenta, en la frontera sur. A partir de 1980 ha permanecido con tasas de incidencia moderadas, aunque existe el riesgo potencial de que pueda aumentar considerablemente su participación en la mortalidad general. Dentro del estado de Sonora las instituciones de salud pública a través de sus programas realizan esfuerzos titánicos para la erradicación del dengue, más no se han logrado alcanzar en su totalidad el impacto proyectado, lo que ha llevado a buscar alternativas para la erradicación del vector causal de esta enfermedad, siendo la participación social la de mayor importancia. La presente investigación es de corte cuantitativo, busca evidenciar una alternativa al problema a través de un análisis de la participación social femenina de las y los habitantes de San Ignacio Río Muerto, Sonora y de sus comunidades vecinales, a través de la impartición de talleres para el autocuidado de la salud del Programa de Desarrollo Humano Oportunidades; buscando disminuir la incidencia de casos por dengue virus y los índices de morbi-mortalidad, así como la expansión del mosquito *Aedes Aegypti*. Los participantes son personas inscritas en el patrón Programa de Desarrollo Humano Oportunidades, siendo un total de 659 mujeres titulares y 8 ajenos al programa que voluntariamente se integraron. Los resultados evidencian el poder de la participación social femenina para el control de brotes epidemiológicos, marcando un cambio de paradigma dentro de la secretaría de salud; al demostrar la importancia de manejar los factores biopsicosociales de la enfermedad y las repercusiones positivas que esto significa.

Palabras claves: participación social femenina, programa de desarrollo humano oportunidades, dengue virus, epidemia, salud, saneamiento, entornos.

Introducción

La fiebre “quebranta huesos”, “el abrazo de la suegra”, o en el idioma suajili “*ka-dinga pepo*”, haciendo referencia a “la enfermedad causada por fantasma” (Dengue Fever, 2013), es probablemente una de las enfermedades epidémicas de origen vectorial, que demanda mayor intervención por parte de los Servicios de Salud Pública, en especial en estados donde se ha tornado una enfermedad endémica, como lo es Sonora.

Poder medir de una forma fidedigna el impacto de una enfermedad vectorial es realmente difícil, máxime cuando en la población afectada no se cuenta con la cultura de la atención médica oportuna.

Si bien los esfuerzos de las instituciones de salud pública son titánicos, estos no logran tener el impacto proyectado, si la comunidad beneficiaria no se suma coadyuvando en el esfuerzo de erradicación del vector causal de esta enfermedad.

El dengue es un padecimiento infeccioso de reciente aparición en el país: se confirmó su introducción a finales de la década de los setenta, en la frontera sur. A partir de 1980 ha permanecido con tasas de incidencia moderadas, aunque existe el riesgo potencial de que pueda aumentar considerablemente su participación en la mortalidad general. La demanda de servicios médicos en las épocas de mayor transmisión del dengue indica que éste se incorpora como causa importante de consulta, y la hospitalización de los casos severos requiere de atención médica especializada. Las epidemias de dengue experimentadas en el país, a partir de su reintroducción a finales de los años setenta, demuestran que los grupos humanos en edad productiva son los más afectados, sin que a la fecha exista un estudio en las áreas endémicas del país que evalúe el efecto económico de la atención de los casos y, menos aún, de lo que representaría la atención de casos de dengue hemorrágico (DH). Dicha estimación resulta relevante al considerar los resultados de los estudios realizados en Tailandia (1980), en los que se calcularon los costos de atención de la epidemia de DH en aproximadamente 6.8 millones de dólares, mientras que en la epidemia de Cuba (1981) el costo estimado fue de 103 millones de dólares. Cifras de tal magnitud ponen de relieve el impacto social y económico que tendría para nuestro país la aparición de una epidemia de esta naturaleza y lo imperativo que resulta fortalecer

los programas de vigilancia, prevención y control (Narro-Robles, 1995).

En los últimos años la transmisión ha aumentado de manera predominante en zonas urbanas y semiurbanas y se ha convertido en un importante problema de salud pública, hasta el punto de que en la actualidad, más de la mitad de la población mundial está en riesgo de contraer la enfermedad. Según la OMS más de 2500 Millones de Habitantes (más del 40% de la población mundial) está en riesgo de contraer la enfermedad. Calcula que cada año se producen entre 50 y 100 millones de infecciones por Dengue Virus en el mundo. Antes de 1970, sólo nueve países habían sufrido epidemias de dengue grave (antes, dengue hemorrágico). Ahora, la enfermedad es endémica en más de 100 países incluidas las Américas (Narro-Robles, 1995).

En 2008, en las regiones de las Américas, Asia Sudoriental y Pacífico Occidental se registraron en conjunto más de 1,2 millones de casos, y en 2010, más de 2,3 millones (según datos oficiales presentados por los países miembros a la OMS). En fecha reciente el número de casos notificados ha seguido aumentando. En 2010, se notificaron 1,6 millones de casos tan solo en la Región de las Américas; 49 000 de ellos fueron de dengue grave. Muchas de las cuales son epidemias con brotes explosivos. De los casos positivos de dengue grave, alrededor de 500 000 (principalmente niños) necesitan hospitalización. Aproximadamente 2.5% muere (Narro-Robles, 1995).

La prevención y el control del dengue dependen exclusivamente de las medidas eficaces de lucha contra el vector transmisor, el mosquito. Aunque no existe un tratamiento específico para el Dengue y Dengue Grave, y la tasa de morbilidad va en aumento cada temporada. La detección oportuna y el acceso a la asistencia médica adecuada, disminuyen las tasas de mortalidad por debajo del 1%.

La acción comunitaria se compone de reflexiones y actividades. Es importante destacar que no se trata de que las comunidades realicen actividades cualesquiera que no se relacionen con los objetivos que el grupo comunitario se haya planteado, sino que más bien haya una cierta coherencia interna, definida por el grupo comunitario que actúa, sobre el sentido de las acciones que se deben realizar. La relación entre la reflexión y la acción es que, por un lado, la reflexión conjunta sobre cuáles son los problemas y

necesidades que existen en el ámbito comunitario y las vías de solución o transformación posible nutren la definición y dirección de las acciones de la comunidad; y, por otro lado, que las actividades programadas y realizadas sirven de estímulo para continuar la acción comunitaria y proporciona elementos de evaluación (reflexión) de las situaciones vividas, sus causas y las consecuencias que se han logrado con las tareas ejecutadas. Además, como hemos dicho antes, la acción comunitaria, al estar jalonada de elementos afectivos, tiende a fortalecer las relaciones sociales presentes en la comunidad y, por ende, el sentido de comunidad (Musitu, 2004).

En las acciones comunitarias, las personas se reúnen para decidir los objetivos de su acción, así como las formas de planificación y distribución de tareas en actividades concretas. Esta acción se realiza a partir de un grupo comunitario. Generalmente no se moviliza a toda una comunidad para realizar la acción comunitaria, ya que, existe cierta heterogeneidad entre sus miembros. Más bien, lo más frecuente es que las acciones que se llevan a cabo sean promovidas por un grupo de personas que se organizan y desarrollan la acción, y que comparten afinidades e intereses. En este sentido, la relación de los equipos profesionales se dirige en un primer momento al trabajo conjunto con un grupo comunitario, para posteriormente desarrollar acciones más amplias hacia lo que se ha definido como necesidades colectivas de la comunidad (Musitu, 2004).

Acorde a la información proporcionada por los Servicios de Salud de Sonora, al 24 de Octubre del 2013 se habían presentado 253 casos de los cuales el 52% es del tipo grave. Para el 31 de Octubre ya eran 337 los casos registrados en la Jurisdicción Sanitaria IV (SSA, 2013). En la semana epidemiológica 40 surge un brote explosivo de dengue en el municipio de San Ignacio Río Muerto, llegando a ser 246 casos confirmados, de los cuales 22 requirieron hospitalización, es decir, fueron del tipo grave (SSA, 2013). Dentro de lo que cabe destacar es que el 68% de los criaderos del mosquito se encuentran dentro de los hogares, los cuales se pueden clasificar como eliminables y controlables, es decir, tanques, piletas, tinacos, aljibes, floreros, plantas acuáticas, y bebederos de animales de granja presentes en los hogares por su naturaleza rural (SSA, 2013).

La participación social de la población afectada en medio de brotes

epidemiológicos es de suma importancia para la erradicación de los agentes patógenos.

Los gobiernos consideran que el creciente interés por las diversas formas de participación de los ciudadanos en el proceso de toma de decisiones políticas y técnicas, se debe a una serie de hechos, entre los que destacamos:

- Los ciudadanos están cada vez mejor educados, informados y organizados y pueden acceder a la información sobre temas de su interés en cualquier parte del mundo en tiempo real.
- Son más críticos con las opiniones de los expertos y las autoridades, y pueden movilizarse rápidamente sobre un tema político utilizando las nuevas tecnologías (Hervás, 2013).

Por otra parte Conseguir la participación efectiva de la población es uno de los grandes problemas en el control de las enfermedades transmitidas por vectores, y esta cuestión se torna vital para la eficacia de las medidas de control en el caso específico del dengue, pues la gran mayoría de los criaderos se encuentran en las residencias o sus inmediaciones. Además constituye una piedra angular en el sostenimiento de los programas.

Debido a esto, con el propósito de generar entornos libres de criadero de mosquito, en Octubre 2013 se inició en San Ignacio Rio Muerto, Sonora (lugar que a la fecha encabezaba los casos positivos de Dengue Grave), la certificación como vivienda saludable y segura de las titulares del Programa de Desarrollo Humano Oportunidades, logrando a finales de noviembre un total de 50 hogares con este reconocimiento, acción que Generó una sinergia positiva ya que vecinas que inclusive no cuentan con el programa se han acercado a solicitar participar en dicho reconocimiento. Para julio 2014 ya existían 667 entornos con el proceso completo de levantamiento de cédula que incluye 16 ítems, entre los cuales destacan: patio limpio, deshierbado y descacharrizado, mosquiteros en puertas y ventanas. Para lograr la certificación de vivienda deben cumplir con los requisitos mostrados en el Anexo 'A' (Cédula de certificación de entornos favorables a la salud) y con al menos el 80% de lo correspondiente al Anexo 'B' (cédula

Cédula de evaluación de conocimientos de los y las procuradores (as) de salud).

Planteamiento del problema

Actualmente, padecer una enfermedad cuyo origen es de orden epidemiológico y con requerimiento de atención intrahospitalaria, significaría un gasto tanto económico importante en materia de salud pública, como en la economía particular de las familias. Ahora bien, considerado que los participantes inscritos dentro del Programa de Desarrollo Humano Oportunidades (PDHO) en Sonora pertenecen al estrato social de personas categorizadas en pobreza, acorde a la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), el 26.6% (24.2 en moderada / 2.4 en extrema) de la población total, y el 22.7% no cuenta con acceso a servicios de salud, mientras que el 46.2%, en el estado, no cuenta con seguridad social.

Ahora bien, en relación al surgimiento de primer brote de dengue, en 1980; cuando se presenta la primera epidemia por el virus en México, significó 6.8 millones de dólares. Ese mismo año significó 103MdD a Cuba. Para ese año, el Dengue generó una pandemia en 9 países del globo. Actualmente es endémico en más de 100 países, incluidos todos los de la costa occidental desde México hasta el cono sur, y para el 2010, 2.3 millones de personas en el mundo habían padecido la enfermedad costando la vida de 2.5% de los pacientes; niños en su mayoría (OMS,2013).

Por lo anterior, resulta por demás imperativo y necesario realizar intervenciones dentro de las poblaciones en México, Sonora y sus municipios, en el tema de salud pública; específicamente en el virus dengue, cuya transmisión es de forma vectorial, donde ello implica la participación de tres elementos; agente causal, ambiente y huésped, es decir, una cadena de transmisión.

Por tanto, la presente investigación pretende brindar una alternativa de solución mediante la ruptura de dicha cadena; mediante el empoderamiento de la sociedad civil, cuyo fuerte radicaría en la capacitación, reflexión y aplicación de la información formal recibida dentro de los talleres para el autocuidado de la salud del Programa de Desarrollo Humano Oportunidades.

Objetivo

Analizar la participación social femenina de las habitantes de San Ignacio Río Muerto, Sonora y de sus comunidades vecinales, a través de talleres para el autocuidado de la salud del Programa de Desarrollo Humano Oportunidades; buscando disminuir la incidencia de casos por dengue virus y los índices de morbi-mortalidad, así como la expansión del mosquito *Aedes Aegypti*.

Justificación

Dado que la participación social es tan importante en el contexto de los brotes epidemiológicos y en la forma en que soportan las acciones de los servicios de salud pública, se hace necesaria la unificación de ambas partes para poder atacar un problema no sólo de salud, sino que redunde en la capacidad económica de las masas más vulnerables, quienes, acorde a la historia, han sido siempre las más golpeadas por las epidemias y pandemias, no siendo las causadas por dengue virus la excepción.

Por lo anterior es de suma importancia que realizar acciones que signifiquen una ruptura en la cadena de transmisión de la enfermedad a través del control vectorial haciendo uso de la población cautiva en el programa de desarrollo humano: Oportunidades, basados en las reglas de operación vigentes de este que pueda redundar en una participación social cada vez mayúscula entre los habitantes de las poblaciones afectadas por brotes epidemiológicos.

Fundamentación teórica

Entorno saludable. Espacios físicos y sociales donde las personas viven, estudian y trabajan en condiciones higiénicas, seguras y estimulantes para producir salud y mejorar su calidad de vida. Su propósito es promover la construcción de entornos favorables para la salud, articulando acciones en donde los diferentes sectores autoridades locales instituciones civiles y la población en general se relacionen y participen en la mejora de la

calidad de vida. Entre ellos se encuentran las Escuelas, los Sitios de trabajo, las Unidades médicas, las Viviendas, los Espacios de esparcimiento, el Transporte, los Albergues temporales, los Mercados y tianguis.

Acreditación. Validación oficial por parte de los Servicios de Salud a los entornos que cumplan con los siguientes criterios: saludables, higiénicos y seguros.

Participación social. “La intervención de las personas, familias, grupos, organizaciones sociales y comunitarias, instituciones privadas y solidarias, en la tarea de mantener, mejorar, recuperar y fomentar la salud” (WEINSTEIN, 1998).

Brote. La ocurrencia de dos o más casos asociados epidemiológicamente entre sí (NOM).

Epidemia. Aumento en la frecuencia esperada de cualquier daño a la salud en el ser humano, durante un tiempo y un espacio determinados. En algunos padecimientos la ocurrencia de un solo caso se considera epidemia (NOM).

Pandemia. Hace referencia a la presencia de una epidemia en más de una comunidad.

Cadena de transmisión. La forma en que el agente patógeno subsiste a través de la infestación del huésped aprovechando el ambiente correcto. Hablamos de tres elementos: agente, ambiente, huésped.

Vector. Animal capaz de transmitir una enfermedad al humano.

Procuradora de salud. Persona capacitada y acreditada por la secretaría de salud en temas acorde a la promoción de la salud en su comunidad.

Agente de salud. Procuradora de salud que puede capacitar a terceros como procuradoras

Programa de Desarrollo Humano Oportunidades (PDHO). Programa público del Gobierno Federal que tiene la intención de romper la cadena intergeneracional de pobreza en los habitantes, a través de tres ejes rectores: Alimentación, Salud y Educación.

Titular del programa. Persona beneficiaria del PDHO y que figura como representante de toda la familia ante este.

Morbi-mortalidad. Las enfermedades y las causas de muerte presentes en una población dada.

El historiador alemán Henry Sigerist, en 1946 fue el primero en usar la palabra promoción de la salud. “La salud se promueve proporcionando un nivel de vida decente, buenas condiciones de trabajo, educación, ejercicio físico y los medios de descanso y recreación” (Secretaría de Salud, 2014).

Nuestras sociedades son complejas y están relacionadas entre sí de forma que no se puede separar la salud de otros objetivos. Los lazos que, de forma inextricable unen al individuo y su medio constituyen la base de un acercamiento socio-ecológico a la salud. El principio que ha de guiar al mundo, las naciones, las regiones y las comunidades ha de ser la necesidad de fomentar el apoyo recíproco, de protegernos los unos a los otros, así como nuestras comunidades y nuestro medio natural. Se debe poner de relieve que la conservación de los recursos naturales en todo el mundo es una responsabilidad mundial (Carta de Ottawa para la promoción de la salud, 1986).

Desde la Conferencia Internacional sobre Atención Primaria de Salud, que se llevó a cabo en 1978 en Alma Ata, Rusia, las Conferencias Mundiales de Promoción de la Salud consecuentes, así como las resoluciones emitidas por la Organización Mundial de la Salud (OMS)/ Organización Panamericana de la Salud (OPS) han marcado el camino y directrices sobre el desarrollo de Promoción de la Salud en el mundo (Secretaría de Salud, 2014).

La definición dada en la histórica Carta de Ottawa de 1986 dice que la promoción de la salud constituye un proceso político y social global que abarca no solamente las acciones dirigidas directamente a fortalecer las habilidades y capacidades de los individuos, sino también las dirigidas a modificar las condiciones sociales, ambientales y económicas, con el fin de mitigar su impacto en la salud pública e individual. La promoción de la salud es el proceso que permite a las personas incrementar su control

sobre los determinantes de la salud y en consecuencia, mejorarla. Las áreas de acción que propone la Carta de Ottawa son: construir políticas públicas saludables, crear ambientes que favorezcan la salud, desarrollar habilidades personales, reforzar la acción comunitaria, reorientar los servicios de salud (Secretaría de Salud, 2014).

La Carta de Bangkok, producto final de la 6ª Conferencia Internacional sobre Promoción de la Salud de 2005, brinda una nueva orientación para la promoción de la salud preconizando políticas coherentes, inversiones y alianzas entre los gobiernos, las organizaciones internacionales, la sociedad civil y el sector privado, a fin de asumir que la promoción de la salud se incluya en la agenda de desarrollo mundial, que sea una responsabilidad básica de todos los gobiernos, que forme parte de las buenas prácticas institucionales, y que sea un foco de iniciativas de la comunidad y de la sociedad civil. (Secretaría de Salud, 2014).

El Llamado a la Acción de la 7ª Conferencia Mundial de Promoción de la Salud de Nairobi (2009), Kenya identifica estrategias y compromisos claves que se requieren para cerrar la brecha de implementación en salud y desarrollo a través de la promoción de la salud. La promoción de la salud es una estrategia esencial para mejorar la salud y el bienestar y reducir las inequidades en salud y al efectuar eso, ayuda a lograr las metas internacionales y nacionales de salud, por ejemplo, las Metas de Desarrollo del Milenio. A través de implementar la promoción de la salud se crean sociedades más justas que permitan que las personas puedan llevar vidas que ellos mismos valoran, aumentando su control sobre su salud y los recursos necesarios para el bienestar (Secretaría de Salud, 2014).

La Organización Mundial para la Salud cuenta con una comisión sobre determinantes sociales en Salud (OMS, 2009), que propone un nuevo programa de acción mundial. Dicho programa se rige por tres principios de acción: (1) Mejorar las condiciones de vida, es decir, las circunstancias en que la población nace, crece, vive, trabaja y envejece. (2) Luchar contra la distribución desigual del poder, el dinero y los recursos, esto es, los factores estructurales de los que dependen las condiciones de vida, a nivel mundial, nacional y local. (3) Medir la magnitud del problema, evaluar las

intervenciones, ampliar la base de conocimientos, dotarse de personal capacitado en materia de determinantes sociales de la salud y sensibilizar a la opinión pública a ese respecto.

En México, actualmente la Secretaría de Salud (2014), cuenta con un modelo de atención a la Salud bajo tres elementos que interactúan para proteger, mantener y mejorar la salud de la población, a través de la modificación de los determinantes de la salud. Estos elementos son: (1) promoción de la salud, (2) vigilancia epidemiológica y, (3) atención médica.

El modelo de atención a la salud busca integrar y fortalecer el desarrollo de: (1) conocimientos y capacidades de las personas y comunidades, (2) de entornos favorables, (3) de la participación social informada y organizada, (4) ejercicio de las políticas públicas saludables. Todo esto, en el marco del derecho a la salud y bajo los principios de igualdad, solidaridad, universalidad y equidad (Figura 1).



Figura 1. Modelo de Atención a la Salud. (Secretaría de Salud, 2014)

Metodología

Acorde a SEDESOL (2014), en San Ignacio Río Muerto existe una población de 11,927 habitantes distribuidos en 3224 hogares. De estos, existe un padrón de 981 titulares del PDHO regionalizadas en el Centro de Salud Rural de San Ignacio Río Muerto. Representando el 30.43% del total de casas habitación (Figura M1).v tv



Figura M1.

La intervención se realizó en dos etapas. En la primera participaron 50 hogares: 48 beneficiarios del programa y 2 ajenos a este. Durante la segunda 617, de las cuales sólo 6 son ajenas al programa. Se destaca que sólo 3 hombres participaron de forma activa en el proceso, siendo estos titulares del programa.

Los instrumentos utilizados en el proceso de certificación fueron la “Cédula de entorno saludable para vivienda” y “Cédula de evaluación de agentes y procuradoras de salud”, ambos pertenecen a la Secretaría de Salud y son utilizados por el programa de promoción de la salud para certificar viviendas. Estos instrumentos fueron elaborados por un comité federal interdisciplinario quien lo aprobó, y envió a los Estados de la República para su implementación.

Para poder certificar su vivienda como entorno favorable para el desarrollo humano, es necesario que se cumpla con el 100% de los criterios indicador en la Cedula de entorno saludable para vivienda y para certificarse como agente o procuradora de salud, que al menos un integrante de la familia (98% fueron titulares del programa), acreditaran al menos el 80% de la cédula de evaluación de agentes y procuradoras de salud. 57 fueron aplicados de forma oral por analfabetismo de la titular.

La primera etapa de certificación se realizó del 21 de octubre al 29 de noviembre 2013, y la segunda etapa fue realizada del 27 enero a 14 de julio del 2014.

Para el levantamiento de cédula de vivienda y certificación, se realizó visita domiciliaria a cada una de ellas, resultando, en algunos casos, la necesidad de una segunda para verificar la corrección e implementación de acciones indicadas para su mejora.

Para la acreditación de la cédula de agentes y procuradores de salud, se realizó la aplicación y fue evaluada por expertos de los servicios de Salud de Sonora, Adscritos a la jurisdicción sanitaria IV, en el programa de promoción de la salud.

Para ambos procesos no se hizo uso de algún programa especializado, exceptuando la obtención de los indicadores cuantitativos que se muestran, para lo cual se utilizó Excel 2007® de la empresa Microsoft®.

Resultados y discusión

Al finalizar el proceso de capacitación, empoderamiento y aplicación por parte de cada hogar encontramos que el 20.68% del total municipal, es decir 667, lograron certificarse como saludables y seguros, mientras que de los pertenecientes al PDHO, 67.18% logró esto, es decir, 659 hogares y 322 no completaron el proceso por distintas causas. 8 hogares certificados son ajenos al PDHO (Figura R1).

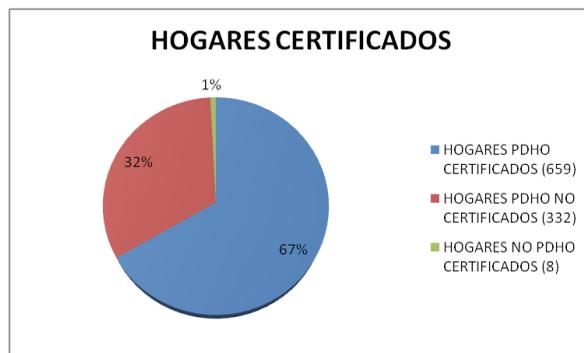


Figura R1. Certificación como hogares saludables y seguros.

Del padrón total de titulares, beneficiarios y beneficiarias del PDHO, el 17.84% obtuvo la certificación como agente de salud y el 82.16% como procuradoras y procuradores de salud. Sólo 3 hombres participaron en este Proceso (Figura R2).



Figura R2. Beneficiarios y beneficiarias del PDHO.

En cuanto al impacto sobre la instalación de mosquiteras en los hogares, se encontró que sólo 72 hogares contaban con estos, mientras que 595 realizaron la instalación durante el proceso (Figura R3).

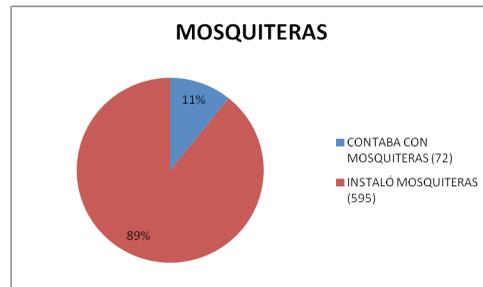


Figura R3. Hogares que cuentan con mosquiteras en sus casas.

La temporada de lluvias y de riesgo de dengue inició el día 15 de Mayo, y destaca que a la fecha no se han presentado casos positivos de este padecimiento lo cual refleja el

impacto positivo de las acciones de participación social de los y las titulares del PDHO en San Ignacio Río Muerto, Sonora.

Otros hallazgos, que si bien no son el objeto de estudio de esta investigación, se destaca que debido a que la Cedula de entorno saludable para vivienda, incluye el correcto manejo de Excretas, correcto lavado de manos e higiene en la preparación y conservación de los alimentos, se ha hecho notorio el descenso en la incidencia de casos de enfermedades diarreicas causadas por agentes patógenos, al igual que en la Hepatitis Tipo A, la cual es de adquisición oro-fecal, es decir, por ingesta de alimentos contaminados con heces de portadores del VHA (Virus de Hepatitis A).

Conclusiones

La sociedad femenina ha demostrado que su intervención en medio de brotes epidemilógicos por dengue es de suma importancia para lograr su control. Cambiar la percepción de las enfermedades de un enfoque biomédico a uno biopsicosocial es una labor aún inconclusa. No obstante, el efecto positivo, tanto en la salud como en la satisfacción de las familiar al ver que sus acciones fueron para bien, es un incentivo que ha iniciado en un proceso sinérgico entre los habitantes de las comunidades afectadas, y las que tuvieron la dicha de no sufrir esta epidemia.

Nadie, obviamente, desea enfermarse. Sin embargo, la cultura del autocuidado, prevención y reducción de determinantes en la población es algo que parece lejano. Es por ello que se deben tomar en cuenta dos verdades:

En una cultura ajena al autocuidado y autopreservación de la vida, corresponde a los gobiernos el fomentar los hábitos que lleven a la sociedad a tener una mejor expectativa de vida y no sólo eso, sino una mayor calidad de la misma. Sin embargo,

Corresponde a la sociedad la responsabilidad personal y de sus hogares de que los fomentos al desarrollo social y la cultura de la prevención lleguen ellos y a

los suyos.

El reto ahora, será el lograr una cultura de prevención en toda expresión de comunidad existente en nuestro país, y esto sólo se logrará a través de la redefinición de salud en las mentes de la más elemental partícula de la sociedad, los ciudadanos.

La presente, muestra sólo datos a casi un año después del brote, sin embargo, creemos firmemente que puede lograr un impacto mayor con el pasar de los meses. Las acciones emprendidas por la sociedad femenina fueron una clara muestra de su poder, como lo han hecho a lo largo de la historia, y la positiva influencia en la salud de su comunidad aún dista de ser evaluada y evidenciada en su totalidad, es por ello que esta investigación concluye aquí sólo en una de sus etapas. En lo consecutivo seguiremos interviniendo e incentivando a que la sociedad tome conciencia de sus enfermedad, logre conocerla y, como una consecuencia directa, controlarlas desde casa, donde en su mayoría tiene cada epidemia su origen.

Referencias

Carta de Ottawa para la promoción de la salud (1986). Recuperado el 06 de Septiembre del 2014.

Chiaravalloti-Neto, F., de Moraes, M., Aparecida-Fernández, M. (1998). Results of activities encouraging community participation in dengue control in an outlying neighborhood of Sao Jose de Rio Preto, Sao Paulo, and the relationship between the population's knowledge and habits. *Cad Saude Publica*1998; 14 supl 2:101-109.

Dengue Fever: Essential Data. Recuperado el 3 de noviembre del 2013.

Hervás, A. (s. f.). *La participación comunitaria en salud y el trabajo social sanitario*. Documentos de Trabajo Social N°50 ISSN 1133-6552.

Introducción a la psicología Comunitaria. Editorial UOC (2004). Recuperado el 3 de noviembre de 2013, de: google.books.com

Musitu, G., Herrero, J., Cantera, L. y Montenegro, M.

Narro-Robles, J. y Gómez-Dantés, H. (1995). *El dengue en México: un problema prioritario de Salud Pública*. México: Instituto Nacional de Salud Pública de México.

Norma Oficial Mexicana NOM-017-SSA2-1994. *Vigilancia epidemiológica*. Recuperada de: <http://www.salud.gob.mx>

Organización Mundial de la Salud (s. f.). Recuperado el 3 de Noviembre del 2013, de: <http://www.who.int>

Reglas de operación del Programa de Desarrollo Humano Oportunidades (2013). Recuperado el 6 de Noviembre del 2013.

Secretaría de Desarrollo Social (2010). Recuperado el 6 de Septiembre del 2014.

Secretaría de Salud de Sonora (s. f.). Recuperado de: <http://www.saludsonora.gob.mx>

Secretaría de Salud Federal. (s. f.) Recuperado de: <http://www.promocion.salud.gob.mx/dgps/interior1/promocion.html> . Recuperado el 06 de Septiembre del 2014.

Weinstein, M. (1998). *Participación Social en Salud: Acciones en curso*. En Correa, E. y Noé, M. (Eds.). *Nociones de una Ciudadanía que Crece*. Chile: FLACSO. P.p.178.

Anexos

Anexo A. Cédula de evaluación de entorno para vivienda.

 SERVICIOS DE SALUD DE SONORA DIRECCION GENERAL DE SERVICIOS DE SALUD A LA PERSONA DIRECCION DE PROMOCION DE LA SALUD COORDINACION DE ENTORNOS Y COMUNIDADES SALUDABLES CÉDULA DE CERTIFICACION DE ENTORNOS FAVORABLES A LA SALUD FORMATO PRIMARIO POR ENTORNO 					
Entorno:	VIVIENDA				
Entidad:	SONORA	Municipio:	CAJEME	Jurisdicción:	IV
Ubicación:					
Nombre de la Familia:					
Periodo de reporte:				Fecha:	
CRITERIOS DE CERTIFICACION					
	SI	NO		SI	NO
1.-Mantenimiento y aseo general			10.- Al menos un miembro en capacitación como procurador de salud		
2.- Espacios libres de criaderos (patio limpio, cuidado del agua almacenada)			11.-Fomento de la actividad física en el hogar		
3.- Establecimiento de medidas para prevenir la influenza (higiene personal y lavado correcto de manos)			12.-Prevención de accidentes en la vivienda		
4.-Uso y consumo adecuado del agua			13.-Libre de humo de tabaco y prevención de adicciones		
5.-Hábitos, higiene y conservación de los alimentos			14.- Dueño responsable de mascotas		
6.- Disposición adecuada de excretas			15.-Contar con botiquín básico de primeros auxilios, teléfonos de emergencia y Plan familiar de protección civil		
7.- Adecuado manejo de la basura			17.- Mosquiteros en puertas y ventanas		
8.-Cocinas libres de humo de leña					
9.-Contar y activar la Cartilla Nacional de Salud					

ENTREVISTADOR: Recuerde solicitar y agradecer a la persona entrevistada su colaboración para la aplicación de esta cédula.

FECHA DE EVALUACIÓN ____/____/____
Día Mes Año
 NOMBRE DEL O LA EVALUADO (A) _____
 ESTADO _____ EDAD ____/____
 SEXO: H ____ M ____ JURISDICCIÓN SANITARIA _____

ESCOLARIDAD _____
 MUNICIPIO _____
 OCUPACIÓN _____ ESTADO CIVIL _____
 LOCALIDAD _____
 DOMICILIO _____
 UNIDAD DE SALUD _____
 ¿CUÁNTAS PERSONAS HABITAN EN SU CASA? _____
 PROCURADOR (A) _____ AGENTE _____

ANOTE UNA CRUZ DONDE CORRESPONDA O EN SU CASO COMPLEMENTE SEGÚN SU RESPUESTA

1. A partir de cuándo, la mujer embarazada debe acudir por primera vez a control prenatal

- En cuanto sabe que está embarazada
 Otros: _____

2. ¿Cuáles son los signos y síntomas de alarma durante el embarazo?

- Hinchazón de piernas, brazos, cara
 Presión alta acompañada de convulsiones
 Vómito abundante
 Fiebre
 Sangrado vaginal con o sin dolor
 Dolor de cabeza

3. ¿Cuáles son los problemas graves que puede presentar una mujer después del parto?

- Hemorragia _____ Infecciones _____
 Otros: _____

4. Cuidados durante el embarazo, anote SI o NO _

- Fumar, beber alcohol _____
 Usar ropa apretada y usar tacón alto _____
 Acudir a control prenatal _____
 Comer alimentos de los 3 grupos _____
 Incluir muchas verduras, frutas y agua _____
 Vacunarse contra el tétanos _____
 Debe acudir de 2 a 3 veces consulta dental durante su embarazo _____

5. ¿Las mujeres que viven en su casa utiliza algún método anticonceptivo para no embarazarse?

- Sí _____ No _____ No sé _____

6. ¿Qué métodos anticonceptivos utiliza?

- | | |
|---|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Pastillas | <input type="checkbox"/> Inyección |
| <input type="checkbox"/> DIU | <input type="checkbox"/> Parche |
| <input type="checkbox"/> Usted está operada | <input type="checkbox"/> Condón |
| <input type="checkbox"/> Su esposo está operado | |
| <input type="checkbox"/> Otro _____ | |

7. ¿Qué ventajas tiene utilizar algún control de planificación familiar?

8. ¿Cuál es el mejor alimento para el/la recién nacido?

9. ¿A qué edad se debe empezar a dar otros alimentos al niño/niña, además de la leche materna?

10. ¿Cada cuándo llevan al centro de salud a los niños y niñas? (anote según su respuesta)

- Casi no los/las llevan
 Sólo cuándo se enferman
 Sólo a vacunarse
 Siempre que el médico los cita
 Control del niño(a) sano
 Control de crecimiento y desarrollo, estimulación temprana
 Se lleva a control o revisión dental y/o preventivo
 Otros _____

11. ¿Por qué es importante llevar a los niños y niñas al control de crecimiento, desarrollo, estimulación temprana y acciones de salud bucal?

12. ¿Conoce y utiliza las cartillas de salud?

- Sí _____ No _____ Por qué _____
 Si las tienen revise si están registradas las acciones: _____

13. ¿Por qué son importantes las vacunas?

14. ¿Sabe qué es la diarrea?

- 1 evacuación
 2 a 3 evacuaciones
 Más de 3 evacuaciones líquidas en 1 día

15. ¿Qué alimentos debe proporcionar a un niño(a) con diarrea?

16. ¿Cuáles son los signos de deshidratación?

17. ¿Qué le da al niño o la niña para evitar que se deshidrate? (puede marcar más de una opción)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Nada | <input type="checkbox"/> Té, agua de arroz ó atole |
| <input type="checkbox"/> Jugos naturales | <input type="checkbox"/> Leche |
| <input type="checkbox"/> Sopas | <input type="checkbox"/> Refrescos, bebidas preparadas |
| <input type="checkbox"/> Agua | <input type="checkbox"/> Solución casera |
| <input type="checkbox"/> No sabe | <input type="checkbox"/> Suero comercial |
| <input type="checkbox"/> Vida Suero Oral | <input type="checkbox"/> Otros _____ |

18. El sobre vida suero oral es bueno en caso de diarrea?

- Sí _____ No _____
 Describa ¿cómo se prepara el sobre de vida suero oral y cómo se da? _____

19. Mencione las medidas que deben tenerse para evitar que los niños y las niñas se enfermen de tos y catarro

20. ¿Cómo detecta si el niño o la niña tiene pulmonía?

21. ¿Qué puede hacer para que un niño o niña no se agrave de tos y catarro?

22. ¿Sabe cómo se manifiestan las parasitosis intestinales?

- Diarrea
 Falta de hambre
 Comezón en el ano por la noche
 Dolor de estómago
 Pérdida de peso
 Salida de lombrices por la nariz, boca o ano

23. ¿Qué hace usted para evitar que su familia tenga parásitos intestinales?

- Lavado correcto de manos antes de preparar los alimentos
 Hervir o clorar el agua para tomar
 Lavar frutas y verduras
 Lavado de manos después de ir al baño o cambiar pañales
 Vigilar que cada integrante lave sus manos antes de cada alimento
 Evitar que los miembros de la familia coman en puestos ambulantes y lugares sucios

24. ¿Cuáles son las medidas para evitar contagiarse de influenza?

25. Mencione cuáles son las medidas para prevenir el cólera

26. ¿Qué acciones se deben hacer en el hogar y en el entorno para evitar el dengue?

27. ¿Qué precauciones toma con sus hijos/as para mantenerlos fuera del alcance de sustancias peligrosas, cerillos, objetos punzocortantes, líquidos calientes, instalaciones de luz peligrosas?

28. Entrevistador, observe y califique la higiene personal y del entorno:

(1) Buena (2) Regular (3) Mala
 Madre _____ Padre _____ Niños _____
 Niñas _____
 Otro responsable de la familia _____
 Vivienda: _____ Patio _____

29. ¿Cuáles son los síntomas de la presión alta?
(Puede marcar más de una opción)

- Dolor de cabeza Ver lucecitas
 Zumbido en los oídos Sangrados por la nariz sin razón
 Mareos No sabe
 Otros _____

30. ¿Qué se debe hacer para tratar la presión alta?

31. ¿Cómo puede identificar a una persona que tiene diabetes?

- Tiene mucha hambre Tiene mucha sed
 Orina mucho Siempre está cansado
 Pierde peso

32. ¿Por qué debe acudir a control médico?

33. ¿Qué síntomas presenta un(a) enfermo(a) de tuberculosis?

34. ¿La tuberculosis es una enfermedad contagiosa?

Sí _____ No _____ No sabe _____

35. ¿Cree que se cura?

Sí _____ ¿Sabe con qué? _____
 No _____ ¿Por qué? _____

36. ¿Sabe qué puede hacer para que no se enferme de paludismo?

37. ¿Por qué es importante cepillar los dientes y cada cuándo se debe acudir a la Unidad de Salud para revisión?

38. ¿Cómo deben cepillarse los dientes?

39. ¿La obesidad es una enfermedad?

Sí _____ No _____ Por qué _____

40. ¿Cuáles son las complicaciones por tener obesidad?

41. ¿Qué examen se deben realizar las mujeres y cada cuándo para prevenir cáncer de matriz o útero?

42. ¿Cómo se realiza la exploración de mama y cada cuándo?

43. ¿Sabe identificar lo que es la violencia?

Sí _____ No _____ ¿Cómo es? _____

44. ¿Lo tendría que denunciar?

Sí _____ No _____ Por qué _____

45. ¿Quién debe realizar las tareas en el hogar?

- La mujer El hombre
 Los hijos Toda la familia

46. Mencione los grupos de alimentos

47. ¿Cómo debe ser una alimentación correcta?

48. ¿Qué es actividad física?

49. Mencione los beneficios al hacer actividad física

50. ¿Sabe lo que son las drogas? Sí _____ No _____

51. ¿Cuáles conoce?

52. ¿Cuáles son las pruebas para detectar cáncer de próstata?

53. ¿Qué debe hacer para evitar accidentes con su familia?

54. ¿Conoce las infecciones de transmisión sexual?

Sí _____ No _____

Menciónelas

55. Sabe lo que significa VPH y VIH/SIDA?

56. ¿Cómo evita contagiarse de estas infecciones?

57. ¿Por qué esterilizar a las mascotas y recoger su excremento?

58. ¿Qué medidas se deben tomar para evitar la presencia de rabia?

59. ¿Para qué le ha servido lo que usted aprendió? ¿Lo ha compartido con alguien? ¿Quisiera que le expliquen de algún otro tema?

NOMBRE Y CARGO DEL EVALUADOR:

CÉDULA APROBADA SI _____ NO _____

OBSERVACIONES

80 – 100% Aprobada

- 80% volver a capacitar en los temas más deficientes

Si el 80% ó más de las personas entrevistadas han contestado bien por lo menos el 80% de los reactivos, el total del grupo se considera capacitado y pueden iniciarse los preparativos para levantar BANDERA BLANCA.

Capítulo V. Complejidad en la jurisprudencia: el cuidado de los hijos y los padres solteros en México

José Enrique Gómez Álvarez y Carlos David Solorio Pérez
Multiversidad Mundo Real Edgar Morin, Ciudad de México
david.solorio@edgarmorin.mx

Resumen

Los hogares monopaternales se refieren a aquellos en donde el hombre, sin la presencia de la pareja, se hace cargo de los hijos, y como tienen poca visibilidad en los estudios de género por lo tanto se desconoce sobre cómo son afectados por la jurisprudencia cuando se otorga la tutela y custodia al varón. Nos proponemos analizar, con base en las entrevistas semiestructuradas a profundidad realizadas a padres solteros, cómo su discurso está permeado por la responsabilidad desde una perspectiva de género, filosófica y jurídica para contrastar el modelo dominante con la realidad emergente. Sus narrativas evidencian que se asumen como responsables en tanto son proveedores y tienen la custodia y tutela de sus hijos, aunque no los cuiden como tradicionalmente asociamos el término y la práctica entre madres e hijos. Este estudio pretende abonar en lo poco que se conoce sobre la dinámica al interior de un hogar monopaternal, en específico acerca de los problemas y dilemas que plantea a nivel jurídico y su impacto en el bienestar de las familias.

Introducción

Esta ponencia tiene como base una investigación mayor en la que se analizaron necesidades y prioridades de hogares monoparentales, tanto monomaternales como monopaternales, en Colima, México (Solorio, 2014). Los ejes de análisis tratados fueron identidad, educación escolarizada y redes de apoyo. Aquí se realiza un análisis filosófico de la responsabilidad en los entrevistados y que refleja un cambio de actitud que creemos se manifiesta en la jurisprudencia mexicana en el caso de la infidelidad de la mujer, aspecto no tratado en la tesis antes referida.

Planteamiento del problema

¿Es posible caracterizar con categorías filosóficas y sociales la noción de “responsabilidad” auto concebida de los padres solteros que conformaron vida con los hijos post divorcio de manera que nos resulte orientador para mostrar el cambio de modelo paternal? ¿Se refleja el mismo en la jurisprudencia reciente?

Objetivo

Demostrar la utilidad de categorías filosófica-descriptivas para entender el papel y el cambio del discurso ante la custodia de los menores en familias monoparentales.

Justificación

Existen estudios desde la antropología, la sociología, la historia y la psicología para explicar las causas y consecuencias de la infidelidad masculina pero pocos se centran en reflexionar sobre la infidelidad femenina cuando el hombre se queda a cargo de los hijos. Por ello, este primero acercamiento, ofrece algunas pistas de cómo la jurisprudencia mexicana opera cuando se comprueba la infidelidad de la mujer y el padre asume la tutela. Asimismo esa realidad ha mostrado que el criterio para juzgar la custodia de los menores se ha ido modificando, eliminando en el discurso y en la práctica la idea de la necesaria prioridad de la madre.

Este estudio presenta una realidad emergente y por lo tanto poco estudiada, proporcionalmente, en estudios de masculinidades y paternidades.

Fundamentación teórica

La perspectiva de género nos ofrece una guía desde la cual analizar las prácticas y creencias de varones y mujeres en relación la infidelidad. Cuando se realizan estudios que involucran relaciones de género existe el peligro latente (inconsciente quizás) de compensación. Es decir, si se hace un estudio sobre relaciones femeninas se tiende a

exagerar o subestimar determinados rasgos propios del género o a cuidar el uso del lenguaje, para que no parezca sexista.

Dicho en términos de argumentación, es tentador la falacia *ad hominem* en este tipo de casos. Esta falacia puede ser tanto de quienes escriben como de quienes interpretan el estudio. Así, el estudio podría verse como “un intento de justificar tal o cual estado de cosas”, o “un ataque sutil a X”. No entramos pues en un debate de la construcción social de la infidelidad y estructuras de poder. No se busca en consecuencia discutir el origen del propio concepto de infidelidad y si éste posee un carácter ideológico, sino, qué sucede con el padre cuando la mujer es infiel.

Hay dos elementos que sirven de eje en el análisis, uno de ellos es la autoconcepción de responsabilidad y su noción desde una óptica fenomenológica. Para el primer elemento se puede contrastar el modelo dominante con la realidad emergente:

El modelo dominante de masculinidad con sus imaginarios estereotipados en lo simbólico (...) cuyo asignado cultural impone una pauta excluyente de masculinidad que considera al varón incapaz para cuidar al niño/a y una femineidad que atribuye a la mujer competencias idóneas y naturalizadas, lo cual incentiva la práctica machista de desapego y contribuye a la obstaculización paterno-filial (...) más allá de la concepción social que entiende al padre como prescindible y secundario en la crianza (con el riesgo de producir padres ausentes y desentendidos de su función), se evidencia en los discursos, imaginarios sociales de alta valoración y trascendencia respecto de su vinculación afectiva con sus hijos/as, en un contexto que combina lo jurídico y lo prescrito socialmente. (Zicavo y Fuentealba, 2012: 119).

Este suele ser el estatuto “natural”, pero cuando pensamos las categorías analíticas del cuidado y de la responsabilidad, descubrimos que entre sus características no implica *de facto* la maternidad sino que análogamente se aplican, al varón. Las etapas de preparación de la paternidad hacen que el cuidador se auto reconoce como responsable de una vida precaria, la del menor, y que requiere cuidado. El cuidado implica el (1) preservar, (2) asistir, (3) substituir cuando se es requerido y, (4) reconocer la necesidad

del otro. Estos elementos aplican en cualquier situación del cuidar y etapa de desarrollo humano. Ese rol con cuatro elementos se asocian con responder a la situación. Estas dimensiones nos ayudan a entender la visión paternal en el responder no sólo como proveedor, sino como soporte vital en el *continuum* de la existencia. Con ayuda de las narrativas de los entrevistados verificamos hasta qué punto se vislumbran esos elementos, sean los padres, conscientes o no de ello.

Este estudio quiere evidenciar el proceso personal y social de familias en donde el varón se queda con la tutela de los menores cuando se ha presentado una ruptura en la pareja motivada por infidelidad de la mujer.

El eje analítico transversal es la mirada de la infidelidad desde un enfoque de género relacional que implique la mirada crítica del varón y la mujer en una misma circunstancia.

El texto está organizado en tres apartados. En el primero se hace una breve contextualización sobre la infidelidad de varones y mujeres. En el segundo apartado se analizan algunas narrativas de varones entrevistados que conforman hogares monopaterales en relación con algunas jurisprudencias utilizando las categorías fenomenológicas indicadas de la responsabilidad. En el último apartado se exponen las conclusiones más relevantes del escrito.

Metodología

Recurrimos al análisis de las narrativas de tres varones que se divorciaron por la infidelidad de la mujer, por lo cual ellos fueron los encargados de sus hijas e hijos y se posicionaron, con conciencia de ello o no, como padres solteros. Las entrevistas semiestructuradas a profundidad tuvieron como base la metodología de la historia oral. En especial, el eje analítico que se retoma es el relacionado con la diferencia de vivir en un hogar monopaternal, sus causas y consecuencias. En este sentido no nos centraremos en la vida familiar, debido a la extensión de la comunicación que aquí nos ocupa, sino solamente en analizar las narrativas que detonaron las palabras “divorcio”, “casado”,

“infidelidad” “hijos”.

El polisémico uso del término “responsabilidad” nos da pistas de cómo se autoconcibe el varón en estas circunstancias. Por un lado, encontramos una categoría de sustento del hogar en el sentido de los recursos materiales que debe proporcionar. Por otra parte, hay un cierto cambio de percepción de que responsabilidad masculina no es sólo el mero proveer. Este escrito utiliza dos ejes analíticos que se entrecruzan: responsabilidad en sentido ético: “preservar”, “asistir”, “substituir” cuando se es requerido, y “reconocer la necesidad del otro” (las denominamos P, A, S y R para efecto del análisis), implícito en el autoconcepción de todo individuo y en este caso en su función de padre, como una categoría de autoanálisis y por otra parte responsabilidad (igualdad ante la ley), como es vista o reconocida en el Derecho (Ramírez, 2005: 40). Asimismo las propias tesis jurisprudenciales empiezan a reflejar esas realidades.

Resultados y discusión

Rojas (2011: 88), menciona que los “estudios de tipo cualitativo sobre los significados culturales y los comportamientos sexuales de la población mexicana, señalan la existencia de un doble estándar de moral sexual que regula de manera diferenciada la sexualidad de hombres y mujeres”, y continúa comentando que

(...) los pocos estudios realizados recientemente, y que son de corte cualitativo, han encontrado que la infidelidad masculina es una conducta sexual estructurada por las normas de género y que se practica porque se considera una forma incuestionable para la vida sexual masculina, al constituirse en una expresión de virilidad (Rojas, 2011: 92).

Es decir, estamos en una sociedad patriarcal que considera la infidelidad masculina como parte de la identidad del varón y al estar en una lógica sociocultural que la solapa, pocas veces se problematiza en ello. Ahora bien, cuando hablamos de infidelidad femenina, “la infidelidad adquiere el sentido de traición” (Hernández, 2006: 207), “al punto de que el juicio social que cae sobre una infidelidad femenina es más severo que el que recibe un hombre” (Hernández, 2006: 212). El mismo autor expone una

conclusión del estudio que realizó con varones que ejercieron infidelidad: “la vida sexual fuera del matrimonio es objeto de perdón si son ellos quienes la ejercen, pero es motivo de separación cuando son las mujeres quienes la viven” (Hernández, 2006: 213). Lo cual refuerza las repercusiones de género en cuanto a moralizar y castigar la vida sexual de varones y mujeres de manera diferenciada, pero con mayor carga negativa hacia la mujer.

Tampoco no interesa seguir la línea de investigaciones que se centran en investigar la infidelidad hacia una comprensión individual (Garcíandía y Samper, 2012), clasificarla en infidelidad física y emocional (García, Rivera y Díaz, 2011; Canto, Moreno, Perles y San Martín, 2012), o infidelidad emocional o sexual (Romero, Cruz del Castillo y Díaz, 2008; Romero y Gil, 2013), ya que no se trata de que (...) las mujeres requieren que su pareja mantenga una fidelidad emocional que asegure los recursos con los que sacar adelante a los hijos (Cano, Moreno, Perles y Martín, 2012: 10), ya que como se ha hecho mención, se trata de los casos en los que los hombres se quedan con los hijos cuando se demostró la infidelidad de la mujer y cómo es vista la infidelidad en relación con la tutela y custodia de los hijos antes las leyes mexicanas. Sin embargo, estamos conscientes de que “a nivel mundial (...) el contexto sociocultural del patriarcado impone sanciones concretas o simbólicas para las mujeres, sea cual fuere el sistema jurídico de cada sociedad, y premia, en general, la infidelidad masculina” (Hernández y Pérez, 2007:113).

Los informantes

Los tres informantes radican en Colima: dos vivieron la infidelidad de su esposa por varios años y el otro ejerció episodios de violencia física contra su expareja lo cual tuvo como consecuencia diversas acciones que afectaron a todos los miembros de la familia.

El primer caso es Armando, quien se identifica como divorciado:

Entrevistado: Aja, si divorciado. Y todo fue o sea, infidelidad

Entrevistador: ¿De quién?

Entrevistado: De ella

Entrevistador: ¿Y fue difícil probarlo?

Entrevistado: O sea, tenía los niños de testigo (Armando, entrevista el 07 de octubre de 2009).

El informante pasó por un proceso de varios años ante las leyes mexicanas para acreditar la infidelidad de su esposa mediante testimonios y evidencia escrita (cartas), y aunque inicialmente él dejó a sus hijos con ella, tres meses después los hijos se mudaron con él en un proceso en donde los representantes de DIF y Procuraduría Estatal verificaron que el padre cumpliera con sus obligaciones. Los hijos de Armando (su hija mayor y su hijo menor) decidieron quedarse con él, no sin antes haber experimentado alienación parental por parte de su madre.

El segundo caso es Magdaleno, en la siguiente narrativa hace ver lo difícil que es trabajar como jornalero agrícola y mantener cuatro hijos inscritos en escuelas públicas:

Entrevistado: Si pues mi hermano me pasaba un rancho, pero me pagaba mil pesos, yo con mil pesos no me mantengo, entonces yo lo puse de ejemplo, le dije “haber hermano, tú ganas mil pesos”, “sí”, “dame 300 a Chemo, 300 a Miguel, 100 a Memo y 100 a Ramón y compra comestible, qué te quedo”, “no pues sí”, le digo “no hermano no compares mis hijos son cuatro y los tuyos son chicos, tú no sabes a dónde vas, pero sí de dónde vienes y yo ya sé”- El otro día fui a la junta en la secundaria y la de trabajo social me felicitó, dice, “de todo el tiempo que he estado en la escuela, hay tres hombres que tienen a sus hijos estudiando”

Entrevistador: ¿Y sabe quiénes son los otros dos? (nótese la angustia del entrevistador por conseguir más informantes, sin embargo el mismo entrevistado regresó al tema de conversación)

Entrevistado: No sé, no le pregunté, pero me felicitó, es poco raro que un hombre tenga a sus hijos y que estudien los cuatro

Entrevistador: ¿Usted se imaginó tener sus hijos?

Entrevistado: Si

Entrevistador (insistente): ¿Vivir nada más con sus hijos?

Entrevistado: Pues si no tengo más que otra compañía, pues a huevo

Entrevistador: ¿Por qué no los dejo ir?

Entrevistado: Porque los trataba mal y mis hijos no la siguieron. Es que ella siempre los ha tratado mal, desde chiquitos, si usted se fija, Miguel tiene una cicatriz aquí (señaló el brazo derecho) yo no sabía esto, hasta que el otro día me dijo, le digo “hijo ¿por qué traes esa cicatriz?” “mi mamá me quemó con una cuchara caliente”, ella era una persona, como te digo, es una persona muy alterada, no es una persona que, ya la gente, yo tengo testigos y le gané, porque cuando estaba el DIF de Comala, la empezaron a investigar y ella pensaba que no la iban a investigar, nomás porque yo decía y fue donde cayeron sus errores de ella y ella dice que yo, que yo ando con mujeres, hasta ahorita anda diciendo, que yo soy un mujeriego (Magdaleno, entrevista el 19 de diciembre de 2009).

Se omitieron las narrativas donde él expresa cómo y por qué le pegaba a su expareja que, en parte, explica, aunque no justifica, las relaciones de violencia de ella en contra de los niños. El discurso anterior también devela que tuvo la tutela de los hijos. Independientemente del factor de la infidelidad, se ha señalado con letras esos elementos que circunscriben la noción de “responsabilidad”, se descubre en el discurso la toma de decisiones éticas, no sólo por valores de dependencia económica como tal, sino de valorar la necesidad del otro no sólo de inmediato sino en perspectiva de futuro: reconocer la necesidad y preservar la situación benéfica del que está vulnerable. A pregunta expresa sobre la presencia de hogares monoparentales, el entrevistado relacionó al varón como seres irresponsables, y a la vez reflexiona sobre su propia situación:

Entrevistador: Usted ¿por qué cree que haya mujeres solas con hijos que hombres solos con hijos?

Entrevistado: Porque yo siento, que habemos individuos irresponsables, y yo no soy una gente irresponsable, porque si lo hubiera sido, me hubiera largado a la chingada y largado a mis hijos, yo tengo responsabilidad de irme, pero no me voy por ellos, porque me voy, dejan de estudiar y entonces yo me la pienso si yo me hubiera ido a Estados Unidos (Magdaleno, entrevista el 14 de diciembre de 2009).

El entrevistado tiene diversos trabajos eventuales que le permiten mantener a sus cuatro hijos estudiando, uno ingeniería, otro bachillerato y dos en secundaria, lo cual reafirma en él su posición como proveedor y el fuerte vínculo que el establece entre educación escolarizada como la herencia no tangible que deja a sus hijos. Por último, dejamos dos reflexiones que expresó a raíz de su experiencia:

Yo quiero un futuro con una sola pareja, no con muchas, eso es lo que quiero y eso fue lo que le dije a ella (Magdaleno, entrevista el 14 de diciembre de 2009).

Está bien, yo me levanté y tengo gracias a Dios, está como ahorita, caí de nuevo, pero el que cae y no se lastima, se puede volver a levantar, yo estoy caído, pero no estoy lastimado, me estoy levantando, porque no se puede levantar de un putazo, hay que levantarnos poco a poquito (Magdaleno, entrevista el 14 de diciembre de 2009).

Lo anterior evidencia que pocas veces prestamos atención al discurso del varón como un ser reflexivo de su propio futuro en relación con lo dictado por la masculinidad hegemónica.

El tercer caso estuvo marcado por episodios de negación del entrevistado para darle el divorcio a su ex pareja, y ante la insistencia de su hija, terminó por divorciarse. La hija y el hijo de éste último caso se quedaron en casa de su padre, quien es el dueño, y

su madre se fue a vivir a casa de su nueva pareja. En los tres casos el hombre fue el dueño de la casa y terminaron viviendo ahí con sus respectivos hijos.

La responsabilidad es vista por los varones de los hogares monopaterales en relación con ser proveedor y quedarse con la tutela de los hijos (Solorio, en prensa), más allá de si cuidan de los hijos en la misma medida o relación con la que lo hacen las mujeres en la misma circunstancia.

Con lo anterior queremos hacer notar que la jurisprudencia empieza a reconocer que la cuestión de la guardia y custodia no es cuestión de género, ni moralidad, sino del sentido de derechos humanos y bienestar del menor¹, para lo cual nos apoyamos en expedientes de casos alojados en la página de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) en donde se registran los procesos de madres y padres por tener la custodia de sus hijos.

Asimismo estas categóricas fenomenológicas nos parece aparecen también reflejadas en los jueces. Los jueces realizan análisis en donde “preservar” y “asistir” son criterios definitorios de custodia y que de lado la cuestión del sexo. Dicho así: la persona que pueda cubrir mejor esas categorías”. Ya la alusión naturalista (ontológica) a la madre o padre es irrelevante. Por ejemplo, vale la pena la extensa cita que no tiene desperdicio (Amparo Directo, 2159/ 2012):²

Así, es necesario indicar que esta Suprema Corte ha ido modificando la interpretación de este tipo de normas relativas a la guarda y custodia, tal y como se indica a continuación:

En una primera fase (...), la entonces Tercera Sala de la Suprema Corte sostuvo de manera reiterada que existía

1 Véase al respecto el síndrome de alienación parental. Además de resolutivos y amparos que otorgan al padre la custodia en donde se refleja que las y los jueces evidencian que las diferencias de género ya no son las únicas formas con las cuales se delibera a favor o en contra, sino que valoran cada caso y no actúan hacia una idea preconcebida en torno a que la mujer es la persona deseable para el desarrollo del niño en caso de tutela y custodia. Lo anterior se analizará en un texto más extenso que el presente.

2 El Expediente en extenso se encuentra en la página web: <http://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=141368>

*“interés social en que los menores estén en poder de su madre hasta la edad que fije el Código Civil aplicable, porque es quien se encuentra más capacitada para atenderlos con eficacia, esmero y cuidado necesarios, de tal suerte que si no se está en los casos de excepción que marca la ley para que deba ser separado el menor de edad del cuidado de la madre, éste no podrá pasar a la custodia del padre que así lo solicite (...) En este mismo sentido, la entonces Sala Auxiliar, señaló que respecto a los menores: “**existe la imperiosa necesidad de que sean atendidos precisamente por su madre, a quien por haberles dado el ser, se le considera la más apta para prodigarles las atenciones y cuidados necesarios para su correcto desenvolvimiento físico y espiritual (...)** Sin embargo, y ya en la Novena Época del Semanario Judicial de la Federación, esta línea jurisprudencial se interrumpió (...) en la cual esta Primera Sala sostuvo que, con apoyo en lo dispuesto por la Convención de los Derechos del Niño, así como en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, era posible afirmar que, no obstante la constitucionalidad de las disposiciones legales que privilegian que los menores permanezcan con su madre mientras sean pequeños, el juzgador está en posibilidad de determinar que, en aras al interés superior del menor, éstos queden bajo la guarda y custodia del padre.*

Es de notar que a pesar de que las legislaciones parece todavía una preeminencia de la madre, ya se ha tenido que reconocer que como tal, el sexo, no es factor determinante, como lo muestra la cita. Aunque el juez no hace mención explícita de las categorías usadas encontramos una pista en la alusión

a la Convención de los Derechos del Niño (2012). En ese documento el artículo 5 que apunta ya no condiciones de sexo, sino que se considera a toda la familia en general, incluso la ampliada: “(...) según establezca la costumbre local, de los tutores u otras personas encargadas legalmente del niño de impartirle, en consonancia con la evolución de sus facultades, dirección y orientación apropiadas para que el niño ejerza los derechos reconocidos en la presente Convención”. Además de modo explícito se indica en el artículo 9 que cuando el niño sea maltratado o lastimado por los padres o vivan separados, pero a diferencia de la antigua actitud de sexo “(...) En cualquier procedimiento entablado (...) se ofrecerá a todas las partes interesadas la oportunidad de participar en él y de dar a conocer sus opiniones”³.

Otro ejemplo de jurisprudencia, ahora, favoreciendo a la madre:

(...) el Tribunal Colegiado estimó que del contenido del dictamen pericial se desprendía que la progenitora era más apta para el cuidado del menor, toda vez que proporcionaba seguimiento afectivo (A), reconocía demandas (R) y proporcionaba límites al niño (P), a pesar de la alienación parental generada por el padre⁴.

De nuevo el criterio ya es acorde o al menos más cercano a la declaración. Ya no es el hecho de “ser madre”, sino la situación de proporcionar cuidado. Se han subrayado los elementos que propusimos como categorías y que el juez, en esta ocasión hace explícito, “preservar”, “asistir” y “sustituir”.

De nuevo en otra sentencia el texto citado es transparente:

3 Disponible en:

http://www.cndh.org.mx/sites/all/fuentes/documentos/Programas/Discapacidad/Conv_DNi%C3%B1o.pdf

4 Voto concurrente que formula el ministro José Ramón Cossío Díaz en el juicio de amparo directo en revisión 2887/2013 página 4.

Disponible en:

<http://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=155825&SinBotonRegresar=1>

Así, se deben tomar en consideración los elementos personales, familiares, materiales, sociales y culturales que concurren en una familia determinada, buscando lo mejor para los hijos, para su desarrollo integral, su personalidad, su formación psíquica y física, teniendo presente, además de elementos individualizados como necesidades de cariño, educación y alimentación, entre otros, los afectos y relaciones con los progenitores, en especial si existe un rechazo o una especial identificación con alguno de ellos. En consecuencia, no sólo se debe atender al menor perjuicio, sino que deberá buscarse una solución estable, justa y equitativa que resulte lo más benéfica para el niño.

2. Las condiciones psicológicas o afectivas de la progenitora no son las que determinan la custodia de los menores, sino exclusivamente el bienestar de los mismos (...) Así, en un primer momento, la justificación de las normas civiles que otorgaban preferencia a la madre en la guarda y custodia de los menores se fundamentaba en una idea preconcebida, bajo la cual, la mujer gozaba de una específica aptitud para cuidar a los hijos. Esta justificación era acorde con una visión (...) como madre y ama de casa que debía permanecer en el hogar y velar por el cuidado y bienestar de los hijos.

Tal idea resulta inadmisibles a juicio de esta Primera Sala (...) Esta Primera Sala también se ha separado de aquellas justificaciones basadas en que la presunción de ser la madre la más apta y capacitada “tiene sustento en la realidad social y en las costumbres imperantes dentro del núcleo social nacional”.

Lo anterior representa una muestra reciente por parte de los ministros para acentuar que las bases desde las cuales se otorga la custodia del menor no será con base en el sexo de los progenitores sino que analizará caso por caso. También es de notar que los

cuidados que tienen para privilegiar el bienestar de los menores están en relación con lo marcado en el Código Ético del Psicólogo.

Ante el panorama de los varones en relación con los hijos Guyer (1998: 123) sostiene que:

Bajo las condiciones actuales de costos, inestabilidad política y movilidad, toda racionalidad alentaría al hombre a renegar del compromiso que supone veinte años de esclavitud para sostener hijos dependientes. Las prescripciones religiosas y los logros que trae la unión, parecen ser la principal defensa contra esto, siendo el patrón social alternativo, la búsqueda por parte del hombre de una amplia trayectoria de vida sexual, en la cual la fecundidad no figure en lo absoluto.

Los casos de los miembros que constituyen hogares monopaternales contradice la cita anterior y nos hace reflexionar sobre lo poco que sabemos de las familias no hegemónicas en México.

Adicionalmente, el sistema judicial/penal se vería beneficiado de investigaciones que contribuyan a establecer criterios operativos para justificar las decisiones y tomar mejores resoluciones. Por ejemplo, para el caso de “conductas depravadas”, Pérez (Pérez, 2007: 356-357) menciona que es subjetiva la interpretación al momento de llevarla a la práctica por quienes imparten justicia. Novo, Quinteiro y Vázquez (2013: 48), encontraron algunos “criterios relativos a la capacidad del progenitor”:

Cuidador habitual del menor

Apoyo de la familia extensa

Apoyo de otros cuidadores

Recursos económicos

Estabilidad laboral

Disponibilidad horaria

Relación entre menores y nuevas parejas de sus progenitores o nuevos hermanos

Influencia de nuevas parejas entre el progenitor y el menor

Deterioro de las relaciones del no custodio con los menores

Falta o escasa relación entre el progenitor y el menor

Sospecha de interés ajenos a la obtención de la custodia (sic)

Implicación del no custodio en hechos delictivos

Vida desorganizada

Abandono del domicilio familiar tras la separación del no custodio

Dificulta la relación entre el otro progenitor y el menor

Favorecedor de la coparentalidad

Presiona al menor para que decida con quien quiere vivir

Sitúa al menor en el foco del conflicto

Se acredita la concurrencia de circunstancias negativas en el menor durante la convivencia con el progenitor

No se acredita cambios (sic) en el custodio que aconsejen las modificaciones de medidas

Mejores condiciones o mayor idoneidad

Características de personalidad de los progenitores

Pasividad o falta de interés en relacionarse con el menor o satisfacer sus necesidades

Favorecimiento de desarrollo integral del menor y satisfacción de necesidades

No se prueba la capacidad parental

Incapacidad satisfacer (sic) necesidades del menor

Cesión de custodia

Estilo educativo

Actitud con el equipo psicosocial y peritos

Alternativa menos nociva

Psicopatología

Patología física

Estabilización de la patología o adicción

Sin embargo, a pesar de que algunos de ellos son claros en su comprensión otros se esbozan de manera que pueden prestarse a interpretaciones diferentes por parte de los jueces ante un mismo caso. Es decir, volvemos a la problematización que Pérez (2007) había enunciado cuando se trataba de términos que quedaban sujetos a la interpretación de jueces con base en un posicionamiento moral. Además Novo, Quinteiro y Vázquez (2013) explican que algunos jueces le dan mayor prioridad a ciertos criterios si se trata de la madre o del padre, lo que dificulta, en la práctica, realizar evaluaciones más estructuradas en torno a la igualdad.

Sin olvidar que, aunque es problemático el tema del síndrome de alienación parental (SAP) en cuanto su detección por parte del Estado y el tratamiento como lo expresa Escudero (2008) se debe de tomar en cuenta lo anterior para tener una sentencia que siempre tome como base el bienestar del menor.

Conclusiones

El principio de igualdad, por tanto, vela para que mujeres y varones tengan los mismos derechos y obligaciones ante un hecho, en este caso, la tutela y custodia de hijos. Las narrativas que expusimos develan que los varones, conscientes o no, están adoptando la posibilidad de quedarse con sus hijos, sin la presencia de la pareja, ante el hecho del

divorcio. Sus narrativas, aunque no precisamente están afectadas por un discurso del Derecho, ejemplifican que ellos sí pueden ser responsables en la medida en que son proveedores y se hacen cargo de sus hijos, aunque no sean los cuidadores en los mismos términos en que se ha asociado a la mujer.

Lang (2006:138) menciona que “respecto a los postulados gubernamentales de aumentar la participación masculina en las tareas domésticas, no existen ni propuestas ni mecanismos para lograr este objetivo”, sin embargo, estudios como el presente abonan en evidenciar las diferentes realidades de las cuales parten algunos varones y tomarlo como base para delinear propuestas más amplias.

Lo que queremos hacer notar es que la jurisprudencia empieza a reconocer que la cuestión de la guardia y custodia no es cuestión de género, ni de moralidad de género, sino del sentido de responsabilidad de la mujer o del hombre como madres o padres en pro del bienestar del menor.

Si la evaluación se centra en el menor, en las condiciones del menor, entonces no importará el sexo de quien lo cuide, en tanto procurar que el bienestar esté encaminado hacia el menor. En términos operacionales, no del estrato ontológico del padre o la madre. La actividad del padre o de la madre es insalvable para el respeto, al derecho del menor, como salud y educación. Eliminando así si considera moral la actividad del padre o la madre. Por lo tanto ser infiel, si no afecta la relación del hijo, no sería un criterio para asignar una patria potestad o custodia, insistimos, si no afecta al menor.

Catalán, Soler, Martínez y García (2009: 32) aseguran que el 50% de los varones que solicitaron la custodia de los hijos en procedimientos contenciosos en España alegaron “problemas mentales, tóxicos, desatención, maltrato e inestabilidad de la madre”, lo cual no quiere decir que así sea en realidad sino que es la forma en cómo quieren presentar a la madre de sus hijos ante las instancias legales y con ello obtener la custodia de sus hijos, aunque ello no tenga relación con la forma en que la justicia dicte un fallo, sin embargo, sirve de ejemplo para mostrar de qué recursos se vale el varón para desacreditar a la madre de sus hijos.

También debemos hacer notar el paralelismo entre los informantes y las resoluciones de la SCJN en México, nótese que se menciona paralelismo, no causa efecto, porque quedaría pendiente hasta qué punto es causa y hasta qué punto es efecto. Solamente estamos mencionando que se da un fenómeno semejante de apreciación de lo que es la responsabilidad en dos instancias, es decir, una realidad fáctica, no jurídica.

Nos parece que acorde a este cambio en el discurso y en los criterios de evaluar la idoneidad de los padres por criterios del beneficio del menor es crucial para mantener la equidad de género, además de los puntos de interés para la valoración del conflicto parental (Arch, 2010) que las instancias que realizan evaluaciones psicológicas o elaboran dictámenes (pericial, psicología, trabajo social), que de alguna manera inciden en las decisiones del juez, deberán tener representatividad en tanto hombres como mujeres disponibles, ya que por ejemplo, la mayoría de mujeres que trabajan en el área de psicología y trabajo social son mujeres. Por tanto estamos apelando que los cambios de discurso y de evaluación en torno al género también deben permear en la parte operativa ya que son quienes ofrecen elementos de juicio para la custodia y tutela de los menores. Queda siempre pendiente el fantasma de la ideología de la idoneidad de la madre al suponer que las mujeres, vía las áreas de psicología y trabajo social son las mejores evaluadoras de situaciones referentes a la familia.

Sobre este escrito se abren diversas líneas de investigación que se muestran como pertinentes para tener una visión global de lo que presentamos:

Indagar durante una trayectoria prudente de años, las valoraciones de niñas y niños que, de jóvenes o adultos expresen cómo fue su vida al quedarse con la madre o el padre y hacer una evaluación retrospectiva en diversos ámbitos de su vida.

Indagar sobre las motivaciones del padre y la madre, y cómo se sigue el proceso operativo y de sentencia en relación con otros profesionales de la salud y la justicia considerando su formación y acercamiento a una preparación académica con perspectiva de género.

Indagar en las resoluciones de juezas y jueces en torno a la familia y analizar

las posturas personales, más allá de las jurídicas, en las cuales se basan para realizar sus sentencias.

Referencias

Arch, M. (2010). “Divorcio conflictivo y consecuencias en los hijos: implicaciones para las recomendaciones de guarda y custodia”, *Papeles del Psicólogo*, vol. 31, no. 2, pp. 183-190.

Canto Ortiz, Jesús, Moreno Jiménez, Pilar, Perles Novas, Fabiola y San Martín García, Jesús (2012). “El papel de la cultura del honor, del sexismo y de los celos en la respuesta a la infidelidad de la pareja”, *Escritos de Psicología - Psychological Writings*, vol. 5, no. 1, pp. 9-16.

Catalán, Ma. Soler, Concepción, Martínez, Pilar y García, Ma. (2009). “Motivos alegados por los progenitores varones al solicitar la custodia de sus hijos en los procedimientos contenciosos”, *Anuario de Psicología Jurídica*, vol. 19, pp. 27-41.

Escudero, Antonio (2008). “Ciencia y pseudociencia en salud mental: el “síndrome de alienación parental” (SAP). La apariencia científica como justificación para su uso en litigios por la custodia de los hijos”, *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, vol. 28, no. 102, pp. 265-266.

García Leiva, Patricia, Gómez Jacinto, Luis y Canto Ortiz, Jesús (2001). “Reacción de celos ante una infidelidad: diferencias entre hombres y mujeres y características del rival”, *Psicothema*, vol. 13, no. 4, pp. 611-616.

García-Méndez, Mirna, Rivera-Aragón, Sofia y Díaz-Loving, Rolando (2011). “La Cultura, el poder y los patrones de interacción vinculados a la infidelidad”, *Interamerican Journal of Psychology*, vol. 45, no. 3, pp. 429-438.

- Garciandía Imaz, José y Samper Alum, Jeannette (2012). “Las infidelidades: aprendiendo desde dentro de las conversaciones terapéuticas”, *Revista Colombiana de Psiquiatría*, vol. 41, no. 3, pp. 496-520.
- Guyer, Jane (1998). Las tradiciones en el estudio de la paternidad en la antropología social. En: Lerner, Susana (ed.). *Varones, sexualidad y reproducción. Diversas perspectivas teórico-metodológicas y hallazgos de investigación* (pp. 92-126), México, El Colegio de México y Sociedad Mexicana de Demografía.
- Hernández García, Yuliuva y Pérez Gallo, Víctor (2007). “Un análisis feminista de la infidelidad conyugal”, *Nómadas*, no. 16, pp. 113-119.
- Hernández, Daniel (2006). La vida extramarital masculina en tiempos de VIH-SIDA. Usos y prácticas entre algunos varones con profesiones ligadas a las ciencias sociales. En: Figueroa, Juan, Jiménez, Lucero y Olivia Tena (coords.), *Ser padres, esposo e hijos: prácticas y valoraciones de varones mexicanos* (pp. 195-217), México, El Colegio de México.
- Lang, Miriam (2006). Políticas públicas, violencia de género y feminismo en México durante los últimos sexenios priistas. En: María Fernández y Carmen Ramos (coords.), *Orden social e identidad de género. México, siglos XIX y XX* (pp. 125-145), Guadalajara, CIESAS y Universidad de Guadalajara.
- Novo, Mercedes, Quinteiro, Irene y Vázquez, María (2013). “¿Cómo motivan los jueces la capacidad de los progenitores en las resoluciones judiciales?”, *Anuario de Psicología Jurídica*, vol. 23, pp. 47-51.
- Pérez, Alicia (2007). *Derecho de familia*, México, Fondo de Cultura Económica, 588 pp.
- Ramírez, Juan (2005). “Varones, masculinidades y equidad de género. Notas preliminares para pensar en una agenda social y académica”, *GénEros*, vol. 12, no. 35, pp. 39-44.

Rojas, Olga (2011). “Masculinidad y vida conyugal en México. Cambios y persistencias”, *GénEros*, vol. 18, no. 10, pp. 79-104.

Romero Palencia, Angélica y Erari Gil-Bernal, Flor (2013). “Modelo predictivo de personalidad sexual en adultos de la Ciudad de México”, *Psicología Iberoamericana*, vol. 21, no. 1, pp. 16-23.

Romero-Palencia, Angélica, Cruz del Castillo, Cinthia y Díaz-Loving, Rolando (2008). “Propuesta de un Modelo Bio-Psico-Socio-Cultural de Infidelidad Sexual y Emocional en Hombres y Mujeres”, *Psicología Iberoamericana*, vol. 16, no. 2, pp. 14-21.

Solorio, Carlos (2014). Transformaciones y transmisiones intergeneracionales de educación y género en familias de contextos rurales y urbanos de Colima. *Tesis doctoral en proceso de edición y publicación en libro*.

Solorio, Carlos (en prensa). “Ser hombre-padre sin la presencia de la mujer”. *Cuadernos Interculturales*, aprobada para su publicación en el número 23 correspondiente al semestre julio-diciembre de 2014.

Zicavo, Nelson y Fuentealba, Angelo (2012). “Resignificando la paternidad, crianza y masculinidad en padres post divorcio”, *Revista de Investigación en Psicología*, vol. 15, no. 2, pp. 115-127.

Capítulo VI. Mujeres contra la violencia con medios pacíficos

Silvia Padilla Loredo, María Luisa Quintero Soto, Elisa Bertha Velázquez Rodríguez, Xochitl Italivi Flores Navarro y Rafael Alberto Durán Gómez
Universidad Autónoma del Estado de México
silviapadillaloredo@gamil.com

Resumen

Estudio documental, con análisis comparativo, relacionado con la lucha contra la violencia emprendida por algunas de las mujeres galardonadas con el premio Nobel de la paz, cuya muestra se toma de manera aleatoria, tratando de ubicar al menos una por cada continente. Se escoge una muestra destacando las acciones de resistencia civil que las mujeres impulsan para luchar contra la guerra con medios pacíficos. Destaca el uso de la palabra como proceso creativo de alternativas de paz. El abordaje del problema prioriza la visibilidad que les dan los medios masivos de comunicación, cuestión que logra que muchas de ellas fortalezcan o formen nuevas organizaciones para continuar su lucha y, hasta en escasas excepciones las lleva al poder de sus Estados. Muestra que las estrategias innovadores como la vestimenta, la oración colectiva, la negativa a mantener relaciones sexuales (piernas cruzadas) como medidas de resistencia civil pacífica pueden ser efectivas para incidir en las transformaciones políticas y sociales de sus países, si la coyuntura y el factor sorpresa son lo suficientemente contundentes. El objetivo es conocer la efectividad de las luchas pacifistas emprendidas por una muestra de mujeres que han obtenido el premio nobel de la paz.

Palabras clave: mujer, lucha, paz.

Introducción

Una característica de la cultura occidental ha consistido en considerar a la mujer, en general, como símbolo de paz. Hay frases que dicen que las mujeres son de Venus (diosa del amor) y los hombres de Marte (dios de la guerra). Afrodita o Venus, nació de una mezcla de sangre con semen de un dios destronado por su hijo; pero la mujer también ha trascendido por su inteligencia, en la Grecia mitológica, Atenea o Atena es la diosa de la sabiduría, por nacer de la cabeza de Zeus, es la estratega que define la

guerra justa, mentora de héroes con don de mando (S/autor, 2012). Así como ella, Isis, la diosa egipcia, era considerada la madre de la humanidad en las civilizaciones del río Nilo. Podrían enumerarse una serie de diosas de diferentes culturas ligadas con los mantenimientos, la vida y el desarrollo de la humanidad.

Desde la más remota antigüedad el matriarcado era la base del poder, en las mitologías más antiguas, la diosa Mar era la generatriz del mundo, aun dentro del patriarcado, de Marduck, en la cultura sumeria, al ser destronada Tiamat, su cuerpo es desmembrado y con sus senos se forman las montañas, sus vísceras son cuna ríos, la mitad de ella conforma parte de los cielos. Las hijas de Marduck gobiernan por separado la tierra y el inframundo (Padilla, 2014).

Un acercamiento a las mujeres que han adquirido un cuerpo real en la historia, y su nombre ha trascendido muestra a quienes también fueron mitificadas, sólo por citar algunas, como Cleopatra, que en el siglo VIII heredó de su padre el trono de Egipto, cuya relación amorosa con Julio César y Marco Antonio la convirtieron en una de las soberanas con más poder de la antigüedad en la época del poder romano. Otra de las mujeres, en un periodo más lejano fue, quien al ponerse al frente del mando del ejército real galo en varias batallas, durante el reinado de Carlos VII, logró grandes triunfos pero lejos de ser reconocida fue quemada en la hoguera.

En épocas más recientes de mujeres, han existido mujeres cuyas acciones a favor de la lucha de sus pueblos, las han colocado en riesgo o en el poder, tal es el caso de Gandhi, Primera Ministra de su país en dos ocasiones, estratega y pensadora política, hija de Jawaharlal Nehru, el primer ministro de la India. Posteriormente, Sonia Gandhi, italiana de nacimiento, es la cabeza de la dinastía Nehru-Gandhi, quien domina la política de ese país desde la independencia del Reino Unido, está casada con el hijo mayor de Indira Gandhi. Gandhi, ostenta el poder en el segundo país más poblado del mundo sin que para eso necesite ocupar un cargo institucional.

Así como ella en otra latitud geográfica se puede ver a Benazir Bhutto (1953-2007), lideresa del Partido Popular de Pakistán, fue la única mujer, en ocupar el cargo de Primera Ministra de un país musulmán y repetir en dos ocasiones.

Pasando al continente americano, en el Cono Sur de América. Evita Perón, política, actriz, modelo y locutora, luchó por los derechos de los trabajadores y de la mujer; un elemento que le ayudó en sus éxitos fue el estar casada con el presidente argentino, Perón. Casi medio siglo más tarde, Cristina Fernández, es otro ejemplo, de una situación similar en el mismo país, situación de poder y conflicto que pervive en la actualidad. También en el sur de América, su contemporánea y colega Michelle Bachelet, han ocupado la presidencia de Chile en dos ocasiones, esta última es médica pediatra; entre sus acciones destacan fuertes transformaciones en tres ejes: la gratuidad del sistema educativo, la reforma de la Constitución y una reforma del sistema tributario. En el mismo tenor está Dilma Rousseff, primera presidenta brasileña que ha dado un fuerte impulso a su país, surgida de la filas del Partido del Trabajo (PT) es una de las protagonistas de la conversión de Brasil en la octava economía del mundo. *Forbes*, la considera la segunda mujer más poderosa del mundo y la primera de América Latina.

En el terreno económico, hay mujeres protagónicas como Janet Yellen, esposa del Premio Nobel de Economía en 2001 (Sheryl Sandberg), con 67 años de edad es la primera mujer que ocupa el cargo de presidente de la Reserva Federal de los EEUU, en la empresa COO de Facebook, fue firme defensora del rol de la mujer en el mundo laboral, alentándolas a apostar por sus carreras y exigir un asiento en las grandes compañías. Mary Barra, primera mujer Directora de General Motors (una de las tres grandes automotrices de Estados Unidos) es otro ejemplo.

Entre las mujeres que comparten estructuras de poder autoritarias y afines en gran medida al neoliberalismo se encuentra Ángela Merkel, canciller alemana por tercer mandato consecutivo. Ella ha logrado, según analistas, el liderazgo de la Unión Europea, se la hace responsable de la política de austeridad que rige hace unos años en el continente como receta contra la crisis (RT 2013). Aunque en forma más modesta, bajo el mismo tenor se encuentra Park Geun-hye, la primera mujer en la presidencia de Corea del Sur, hija del dictador coreano Park Chung-hee, recordado por el despegue económico del país pero también como represor a las libertades y derechos ciudadanos. Se dice que es escasa su capacidad como oradora, pero manifiesta firmeza con relación a temas como la complicada relación con sus vecinos de Corea del Norte (RT, 2013).

Michelle Obama, esposa del presidente de E.U.A, es otra de las mujeres, cuya relación con el poder le permite ser ubicada en las que actúan con acciones de orden altruista, que en gran medida se limitan a apoyar los esfuerzos que se hacen contra obesidad infantil y por una vida saludable, (RT 2013).

Ahora bien ¿por qué hablar de estas mujeres antes de señalar a la mujeres galardonadas con el premio nobel de la paz? Es fundamentalmente porque ninguna de las que mencionaremos escapa a las características generales de las anteriores, cuya selección no es con todo la más cuidadosa sino una muestra al azar de las más reconocidas en diferentes ámbitos, sin menospreciar a quienes destacan en la literatura, las artes y diversas ciencias, a quienes por falta de espacio y estudios más minuciosos se dejan para su análisis en otro momento.

¿Qué hay de las mujeres galardonadas con el premio nobel de la paz?

En los albores del siglo XX la situación histórica de las mujeres, en parte había cambiado, comenzaron a usar la palestra internacional con más fuerza. Antes las luchas feministas de principios de siglo se mezclaban con sus protestas ante la guerra y sus efectos nocivos en la familia y la sociedad, pero al mismo tiempo se les revertía la situación al ser llamadas a defender y colaborar con la patria. Los efectos de su inclusión en las candidaturas al nobel de la Paz y la obtención de distinciones las han hecho visibles internacionalmente.

En la trayectoria de algunas, se aprecia que sus preocupaciones fundamentales están encaminadas a prevenir males mayores, causados por conflictos existentes en las circunstancias y momento que les toca vivir. Por ejemplo las guerras, la falta de negociación que tiene entrampadas Otra de sus características las sitúa, históricamente en situaciones límite, donde su intervención se encuentra en contextos que derivan de la necesidad imperiosa de una transformación social. Por lo anterior se presenta una panorámica de la situación y circunstancias que sirven de marco a sus acciones; con metodología comparativa al tomar como base a una mujer rica, una religiosa, otra indígena y otras luchadoras sociales.

La comparación es válida en el sentido de que el impacto de sus acciones suele ser diferenciado. Cuando la condecoración no se queda en casa, cuando es retomada por otros sectores para re trabajar el tema los impactos crecen.

La mujer rica

Bertha Sophie Felicitas von Suttner, primera mujer en recibir el premio nobel de la Paz (PNP) junto con Theodoro Roosevelt en 1905. Nació en Praga, Viena, era hija del conde Kinsky, se casó en 1876 con el barón Von Suttner, novelista. Integrante de la aristocracia austriaca. Ella encaminó sus esfuerzos a describir los horrores de la guerra, las afectaciones a la población, especialmente económicas y de salud física y mental, tanto de vencedores como de vencidos en su libro *Die Waffen nieder!* (*¡Abajo las armas!*), escrito en 1889, publicado en 1905 después de obtener el premio Nobel, y siendo amiga de Alfred Nobel. Su principal estrategia fue el uso de la palabra escrita. Cinco años después, en 1910 escribió sus memorias. Junto con eso su estrategia fue la búsqueda de alianzas, asumiendo un el liderazgo compartido del movimiento por la paz con el venerable Passy (AHIMSA, 2005). Para ella “es sólo el hombre, el mal intencionado hombre, quien puede hacer de la muerte un deporte”. Su libro fue adaptado al cine por Medsen y Carl Theodor Dreyer en 1914, año en que ella falleció, cuando paradójicamente había iniciado la Primera Guerra Mundial. Así la mujer que se codea con personajes ligados al poder económico, político o militar es reconocida cuando ya está *muerta o en proceso de extinción*. Entre sus frase más importantes señalaba que “después del verbo amar, ayudar es el verbo más lindo del mundo” (S/autor, 2012).

Aunque tenía varias ventajas, una era estar directamente ligada al poder militar desde sus antepasados; otra su posición económica, mediante sus dos matrimonios con nobles austriacos, ella participó de lo que en un enfoque de género se denomina *Piso resbaladizo o techo de cristal*. Esta categoría, utilizada en los estudios de género, parece ser válida cuando vemos que el efecto de las acciones es combatido por la invisibilidad o el olvido de los productos generados por las mujeres premiadas, porque “no sólo se trataba de luchar contra la guerra, había que combatir una serie de ideales que favorecían el espíritu belicista, tales como la religión que propiciaba la resignación; el papel de la

mujer, como simple observadora de los acontecimientos; el valor como algo indiscutible en los hombres, la cobardía como deshonra y la concepción de la guerra como una forma más de hacer política.” (Ahimsa, 2005; Cervantes, 2010). Porque por un lado, logró que se difundieran sus ideas pero por el otro no estaba ligada a la lucha porque las mujeres, en general de la época, pudiesen hacer lo mismo. Su ventaja era al mismo tiempo la barrera que le impidió, dejar por así decirlo una herencia que fuese rescatada e incrementada por sus congéneres y descendencia.

La mujer pobre e indígena

En otro contexto, más de cien años después de que la primera mujer recibiera tal condecoración, con circunstancias totalmente diferentes, una indígena, Rigoberta Menchú, enfrentó también situaciones límite como la represión del movimiento indígena maya-quiché en Guatemala y la lucha por la pacificación de la región ante la represión de los movimientos guerrilleros de Centroamérica. Para ella “la paz no es simplemente la ausencia de guerra; porque mientras haya pobreza, racismo, discriminación y exclusión difícilmente se podrá alcanzar un mundo de paz antes debe haber democracia” esta última no es una meta que se pueda alcanzar para dedicarse después a otros objetivos, es una condición que sólo se puede mantener si todo ciudadano la defiende” (AKIfrases, 2014).

Ella recibe el PNP en 1992 con el que accede a la palestra de la visibilidad a través de las posibilidades de promoción que da el premio. Entre sus ventajas estaba la coyuntura socio política, del llamado 500 aniversario del “encuentro de dos mundos”; el quinto centenario (de la presencia europea en América) cuya denominación enmascaraba los horrores de la conquista de los pueblos latinoamericanos, que a fines del siglo XX no terminaba de hacer estragos y continúan manifestándose ya que en la relación asimétrica entre indígenas y ‘ladinos’, e incluso entre personas que se encuentran en sectores económicos con condiciones socialmente vulnerables sigue en pie (Stoll, 2002).

Para esta mujer como para Bertha von Suttner, la palabra se convierte en el arma de lucha de las mujeres, ella también escribe un libro: *Me llamo Rigoberta Menchú* (Stoll, 2002), el cual sí bien no habla de temas de lucha social, da cuenta de aspectos

de indigenismo o más concretamente del indianismo que da cuenta de la supervivencia, a pesar del embate del mundo occidental y de la forma de fundar su modo de vida altercapitalista. Con ella se abre la pauta para que los grupos étnicos puedan ser respetados como constructores de su propia historia (Saladino, 2013). La principal arma fue su voz, su estrategia el trabajo diplomático, pugnando por el respeto a los derechos humanos, la lucha por la dignificación del trato a los indígenas como a los ladinos pobres.

Al obtener la distinción por una fecha coyuntural en la que se conmemoraban los estragos de la injusticia de las políticas colonialistas en América, en el momento en que la efervescencia pasa también pasa el efecto del pensar en los indígenas como sujetos de justicia social, por lo que se vuelve a pensar y actuar dejando las injusticias en el pensar en su situación como predestinada, normalizada por la percepción de los otros.

Entonces, el premio nobel fue como una especie de símbolo de reconciliación con el pasado. Rigoberta “representaba un papel doble: por un lado permitía honrar los derechos de los indígenas y por el otro denunciar una de las guerras civiles más largas de Latinoamérica” (Stoll, 2002).

La mujer religiosa

La madre Teresa de Calcuta es otra vertiente de un mismo fenómeno, con una personalidad, aparentemente ajena a las citadas, obtiene el galardón mencionado y pone en la palestra de la discusión internacional el asunto de la pobreza y su posible solución a través de la caridad, en vez de la justicia social. Representante de una comunidad monástica Agnes Gonxha Bojaxhiu (nombre real) se coloca como portavoz de quienes contienen la lucha social a través de la gestión de apoyos altruistas y apelan al corazón de las personas para que donen parte de lo que tienen a quienes carecen de lo indispensable.

Su estrategia es el altruismo. Nuevamente, como sus homologas, hace de la palabra el sello distintivo de quienes se enlazan con los oprimidos o personas en situación de conflicto (situación límite, entendida esta como el punto en que lo que se vive ya es humanamente insoportable) y se decide a ayudar a los pobres, viviendo en ese lugar y esa circunstancia más no como una de ellos sino asumiendo el papel de quienes los ayudan.

Estas mujeres iban compartiendo características comunes: contaban con

liderazgo, eran capaces de asumir riesgos, defender sus ideas políticas, sociales o religiosas hasta sus últimas consecuencias. La mayor parte de ellas eran emprendedoras, independientemente de las empresas en las que estaban inmersas.

En su mayoría salieron de sus localidades, los viajes les abrieron el panorama del mundo, su participación en organizaciones sociales, políticas o religiosas incrementaron la confianza y la fe en sus convicciones pero -sobre todo- en el poder que tenía el peso de su palabra y acciones.

La mujer arrestada

Aung San Suu Kyi, hija de uno de los liberadores de su país (Burma) sufrió la represión de la dictadura y se introdujo en la lucha en una de sus visitas a su madre pero ya no pudo salir por asumir la política de “no violencia” de Mahatma Ghandi, luchó contra las injusticias y por elecciones libres, fue símbolo de esperanza para su pueblo. Entre otras arbitrariedades en 1990 el gobierno militar anuló los resultados y confirmó la condena de Aung San Suu Kyi, negando su derecho al contacto con su marido y sus dos hijos y condenándola al arresto domiciliario, que ya había sido instrumentado con anterioridad. Ella enfermó gravemente a causa de la huelga de hambre en señal de protesta y, un mes después, su marido publicó una recopilación de sus artículos periodísticos bajo el título de Freedom from Fear and Other Writings. En esta obra aparecía la base de su pensamiento político. Galardonada con el Premio Sajarov para la Libertad de Pensamiento en 1990, en diciembre de 1991 recibió el Premio Nobel de la Paz por sus esfuerzos para despertar la conciencia democrática y por su lucha, con gran riesgo personal, por la defensa de los Derechos Humanos; causa que le hubiera comportado terribles sufrimientos y la privación de su libertad. Ella no pudo recoger su premio, en su representación acudió a recogerlo su hijo Alexander (S/a, 2004).

La mujer solidaria

Jane Addams, (MPNP) filósofa, socióloga y feminista estadounidense nacida en 1860, impulsó el trabajo social, como profesión en Estados Unidos. Fue hija de un Senador de Filadelfia, tuvo la oportunidad de estudiar en Europa y abrir la primera

escuela de trabajo social en Estados Unidos el año de 1890. Su colaboración en la formación de la Liga Internacional de Mujeres por la Paz y la Libertad, y su lucha a través de una fundación dedicada a la atención a los inmigrantes, que contaba con guardería infantil y diversos programas de educación, además del trabajo en favor del voto femenino y del pacifismo, al que se sumaba la defensa de los derechos de la mujer, los niños y la juventud. Provocaron que en 1910 fuese la primera mujer Presidenta de la Conferencia Nacional de Asistencia Social, y de la Unión Estadounidense de Libertades Civiles; sus esfuerzos en pro del sufragio femenino se vieron recompensados cuando en 1920 se aprobó la XIX Enmienda, que incluyó en la constitución americana el derecho a voto de las mujeres.

También utilizó la palabra como arma pacífica contra la violencia y la guerra a través de sus libros *Democracia y ética social* (1902) y *Paz y pan en tiempos de guerra* (1922), (S/a, 2004).

La mujer investigadora

Emily Greene Balch nace en Jamaica Plain, 1867 - y fallece de neumonía (S/a, Emily Greene Balch Facts 2010) en Cambridge en 1961. Destacó como Socióloga, Economista y pacifista fue Catedrática de Wellesley College desde 1897 hasta 1918, delegada en el Congreso Femenino Internacional de La Haya (1915) y en los congresos de Escandinavia y Rusia. Participó en la creación de la Liga femenina internacional por la paz y la libertad, de la cual fue Secretaria y Presidenta. Formó parte de una institución de Asistencia Pública de los Pobres en Francia. Baltimore, American Economic Association, 1893. Dirigió el periódico *The Nation* de Nueva York. En 1946 obtuvo, junto con Elizabeth Morrow, el premio Nobel de la Paz. Entre sus numerosas publicaciones destacan *Women at The Hague* (1915) y *Approaches to the Great Settlement* (1918). participó en los movimientos por el sufragio femenino, por la justicia racial, para el control del trabajo infantil, por mejores salarios y condiciones de trabajo, con su investigación, en particular, *Nuestro esclavos Fellow-Ciudadanos*(1910), hace un estudio de las principales concentraciones de los esclavos en los Estados Unidos y de las zonas de Austria y Hungría, del que emigraron. En 1915, fue miembro

de su Conferencia Neutral de mediación continua, con sede en Estocolmo, para lo cual elaboró un documento de posición llamada «International administration colonial», que propone un sistema de administración no muy diferente a la del sistema de mandato más tarde aceptada por la Sociedad de Naciones. Ella aceptó un puesto en la redacción del semanario liberal, la Nación, donde escribió: Enfoques para la gran liquidación (1918) con una introducción de Norman Angell, un futuro ganador del Premio Nobel (de 1933), asistió a la segunda convención del Congreso Internacional de Mujer, celebrada en Zurich en 1919 y aceptó su invitación para convertirse en secretaria de la organización que opera La Liga, Internacional de Mujeres Pro Paz y Libertad, LIMP, con sede en Ginebra. Este cargo lo abandonó en 1922, cuando la Liga se vio en apuros financieros, además redactó el informe de una comisión de seis representantes de las organizaciones estadounidenses que, tras haber estudiado personalmente las condiciones en Haití en 1926, se manifestaron a favor de la restauración de la independencia de la república negra.

En 1934; actuó de nuevo, como secretario internacional de la LIMP, donó su parte del dinero del Premio Nobel de la Paz. Balch, en 1941 escribió un libro de poemas. Conjuntamente con Jane Addams y Alice Hamilton, Mujeres de La Haya, participó en el Congreso Internacional de la Mujer con buenos resultados. Fue parte de Liga Internacional de Mujeres Pro Paz y Libertad, en 1946 (Randall, 1961).

Las mujeres conciliadoras

Mairead Corrigan-Maguire (Belfast, 1944) y Betty Williams recibieron el premio nobel de la Paz en 1976, compartiéndolo con el periodista Ciaran MacKeown. Pacifistas irlandesas, los tres fundaron la Comunidad Popular por la Paz, trataron de promover un amplio movimiento pacifista que incluyera a católicos y protestantes para hacer frente a la violencia del Ulster, llegaron a reunir en las calles de la ciudad de Belfast en 1943a más de 35.000 personas pidiendo una solución pacífica al conflicto. Betty Williams, obtuvo numerosos premios en diversos países, tales como la medalla Carl von Ossitsky de la Liga de Derechos Humanos de Berlín o el Premio Noruego de la Paz; también el doctorado *Honoris Causa* de la Universidad de Yale, en Estados Unidos de América.

Organizó marchas de mujeres católicas y protestantes a favor de la paz y el entendimiento entre ambas comunidades, que desgraciadamente no tuvieron gran incidencia.

La frase de conciliación de Bety Williams resume su carácter “Tenemos que crear un mundo en el que no haya desconocidos, extranjeros hostiles en el otro extremo. Será un trabajo muy duro. La única fuerza que puede romper las barreras es la fuerza del amor, la fuerza de la verdad, la fuerza de alma” (Alonso, s/f).

Shirín Ebadí, en 2013 recibió el Premio Nobel de la Paz gracias a “sus esfuerzos por la democracia y los derechos humanos”, reconociendo su atención particular a la “lucha por los derechos de mujeres y niños”. El Comité reconocía su profesionalismo y su “valentía”, afirmando que Ebadí “no había prestado atención jamás a las amenazas a su propia seguridad”. Ebadí presentó al comité del Nobel un libro titulado *Democracia, derechos humanos e islam en el Irán moderno: perspectivas psicológicas, sociales y culturales*, en el que hacía un repertorio de las bases culturales para la democracia y los derechos humanos en Irán, que aborda a los mandatos de Ciro, Darío y su mundo contemporáneo para avanzar en el análisis de la nacionalización del petróleo impulsada por primer ministro Muhammad Mosaddeq gran parte de su vida siguió defendiendo en Irán a personas acusadas de crímenes políticos.

Fue acusada de pertenecer a la fe bahaí, también se destacó por defender a los homosexuales, fue criticada por aparecer sin cubrirse el pelo en el extranjero, poner en entredicho el sistema penal islámico, y se le achacó pertenecer a la CIA, por defender a algunos de sus agentes. Su hija Narges Tavassolián también fue acusada de haberse convertido al bahaísmo, lo que constituiría un acto de apostasía, castigado en la República Islámica con la pena de muerte. En fin, sufrió y luchó por un mundo mejor con medios pacíficos.

La mujer árbol

Wangari Muta Maathai, nacida en Nyeri, Kenia, fue la primera mujer en doctorarse, en medicina veterinaria, en África Oriental, Bajo el régimen del presidente Daniel Arap Moi, fue a prisión diversas veces y fue atacada de forma violenta por haber

exigido elecciones con pluralidad de partidos y el fin de la corrupción y de las políticas tribales, en 1977 fundó el Movimiento Cinturón Verde, responsable de la plantación de más de 30 millones de árboles por todo el país, que buscaba sanear el suelo de la erosión, además de mejorar la calidad de vida de las mujeres. Esto le hizo merecer el apelativo afectuoso de Mujer Árbol («*Tree Woman*»). Desde entonces, se ha convertido en una mujer muy activa en temas medioambientales y a favor de las mujeres. Hizo una serie de televisión muy famosa llamada: La Princesa de Arvoleb. Murió el 25 de septiembre de 2011. Entre sus libros están: Devolver la abundancia a la Tierra: Valores Espirituales para sanarnos a nosotros mismos y al Mundo; Return Abundance to the Earth.

Un elemento adicional que afectó a Maathai, que produjo un revuelo entre los medios de comunicación fue cuando en la conferencia de prensa que seguía al anuncio del premio Nobel, sugirió que el virus de inmunodeficiencia humana, causante del síndrome de inmunodeficiencia adquirida era producto de la ingeniería genética y posteriormente liberado en África por investigadores occidentales no identificados, como un arma de destrucción masiva para castigar a los negros (Almudever, 2014).

Otra cara de la moneda de esta mujer africana es la controvertida, Ellen Johnson-Sirleaf, actual Presidenta de Liberia, primera en África en alcanzar dicho cargo, cuenta con una licenciatura de la Escuela de Gobierno Kennedy de la Universidad de Harvard, es una miembro del Consejo de mujeres Líderes Mundiales, red internacional de actuales y ex mujeres Presidentas y Primeras Ministras, dirigentes a nivel mundial para la acción colectiva sobre cuestiones de importancia como un desarrollo equitativo, no obstante sus luchas por la educación gratuita se pronunció por criminalizar la homosexualidad, lo que manchó su la percepción que se tenía de ella como una mujer democrática. Ahora su lucha como mandataria es contra el ébola en Liberia.

Ambas mujeres enfrentan, en distintos momentos problemas relacionados con la salud, la sustentabilidad y la pobreza.

La mujer joven

Malala Yousafzai, a sus 17 años de edad ganó el premio nobel de la Paz 2014, Su instrumento fundamental ha sido la palabra a través de las redes sociales y ha luchado contra el silenciamiento de las situaciones vividas en Pakistán (Keady

2014) para ella “La voz tiene poder, la gente escucha cuando hablamos; no se trata de combatir el terrorismo con la violencia sino con las palabras”. Recibió el Premio Convivencia. Ahora comparte el premio nobel con Kailash Satyarthi, un hombre de 60-de edad, nacido en la India quien ha apoyado el movimiento para evitar la esclavitud de los niños.

Ha desarrollado una visión estructural del cambio que requiere la situación actual de los desposeídos, En materia educativa, lucha por el derecho a la educación en especial la educación infantil y de las mujeres, en países donde el extremismo religioso las margina de esa oportunidad. Escribió un libro titulado *Yo soy Malala*, considera que: “la educación no es oriental y occidental, la educación es educación y es el derecho de cada ser humano”, también que “algunos niños no quieren consolas, quieren un libro y un bolígrafo para ir al colegio” porque para ella, “un niño, un profesor, un libro y una pluma pueden cambiar al mundo. La educación es la única solución”.

Con relación al género. “La educación es un poder para las mujeres, y eso es por lo que los terroristas le tienen miedo a la educación. Ellos no quieren que una mujer se eduque porque entonces esa mujer será más poderosa”. Por eso es importante “que las mujeres sean independientes y peleen por ellas. Es tiempo de pelear”. Respecto a su situación dice: “Teníamos dos opciones, estar calladas y morir o hablar y morir, y decidimos hablar”. “Hubo un momento en que las mujeres activistas pidieron a los hombres que lucharan por sus derechos. Pero esta vez vamos a hacerlo por nuestra cuenta”.

“La mejor forma de luchar contra el terrorismo y por la educación es a través de la política. Por eso yo elegí, porque un médico solo puede ayudar a una comunidad, pero un político puede ayudar a todo un país”. Se asume como la voz de muchos al decir: “No queremos políticos que tomen todas sus decisiones con el único objetivo de imponer sus ideologías, lo que queremos es que escuchen a la gente”.

En materia internacional, “llamamos a los líderes mundiales a cambiar sus estrategias”, porque si “vivimos como una familia de naciones, es necesario que cada miembro de esta familia reciba oportunidades iguales de crecimiento económico,

social y especialmente educacional (...) Si un miembro se rezaga, el resto nunca podrá continuar hacia delante”.

Con relación a la Paz mundial “Si se quiere acabar la guerra con otra guerra nunca se alcanzará la paz. El dinero gastado en tanques, en armas y soldados se debe gastar en libros, lápices, escuelas y profesores”.

Cuando fue postulada dijo que para ella “la meta no era obtener el Premio Nobel de la Paz sino conseguir la paz y ver la educación para todos los niños”.

Como fue atacada su reacción contra la violencia la enfrentó con valentía de tal modo que dice que “los terroristas pensaban que podrían cambiar mis objetivos y frenar mis ambiciones, pero nada cambiará mi vida excepto esto: la debilidad, el miedo y la desesperanza. La fuerza, el poder y el valor nacieron”. Esta fue declaración tras recuperarse del atentado de 2012. Sabía que me iban a disparar, pero no quise parar mi campaña (contra la influencia talibán y a favor de la educación). Estaba preparada para que me dispararan”. Mensaje en la presentación de su libro, *Yo soy Malala*.

Conclusiones

Los casos de mujeres analizadas comparten dos tipos retos: exógenos y endógenos, los primeros están ligados a la paz del mundo, desde situaciones límite que viven en sus comunidades, en las que se enfrentan con elementos culturales que actúan como barrera, cuyos frenos requieren de gran valor para enfrentarlos, tales como la visión de mujer sumisa, el ser consideradas débiles por su condición de mujeres, el participar de situaciones de vulnerabilidad múltiple como es el caso de la mujer indígena o la mujer más joven , pakistaní que tienen que luchar por acceder a la educación para todos y todas, como un derecho humano. Los segundos apelan a la paz interior en la que se debaten entre los que quiere la sociedad de ellas y lo que les reclama su naturaleza transformadora. Uno está marcado por los determinantes sociales, políticos, culturales multidimensionales que las envuelven desde su nacimiento hasta su muerte o su vida -del momento que viven- donde el margen de oportunidades con sus ventajas y desventajas las

orilla a dejar oír su voz y el peso de sus acciones en situaciones que las llevan extralimitar su potencial momentáneo. Para ello ponen en riesgo su integridad e incluso su vida.

Otro es el aspecto endógeno permeado fundamentalmente por situaciones económicas, históricas, políticas y socioculturales en los que se involucra el conjunto de decisiones personales que han logrado anclar en las organizaciones de diversa índole a las que pertenecen e incluso han fundado. Sus actitudes las llevan a cuestionar los valores propios de su cultura y a entrar en el terreno de las “anormales”.

Sus estrategias tales como: el Movimiento “piernas cruzadas”, el vestirse de blanco, la sentada en lugares públicos hasta ser escuchadas, el promover la sonrisa o el abrazo como forma de unir voluntades; la oración colectiva o las huelgas de hambre, todo ello las hace visibles en su lucha por la paz, incluyendo el uso de foros internacionales.

Lo que realizan permite hablar de innovaciones, sus logros las colocan en las primeras de su cultura en arribar a la distinción del premio nobel de la paz, cuyo logro es importante pero en realidad es, sobre todo uno más de los determinantes sociales para la paz que se adiciona con la determinación a vencer lo que parece ser ‘irremediable’ y ‘normalizado’ pero les da buenos resultados.

El elemento que predomina, desde la primera galardonada hasta la fecha, es el uso de la palabra, desde la prensa, la academia o el periodismo en forma oral y escrita, la palabra parece ser la bandera más utilizada en los foros a que tienen acceso. Otra de las formas fundamentales de lucha es la de establecer alianzas e incluso, en algunos casos, llegan a la lucha política mediante la vía electoral, como el caso de Aung San Suu Kyi, entre otras

En su mayoría han logrado avanzar gracias a los nexos familiares o políticos con personas ligadas al poder o los medios masivos de comunicación o bien con la inserción en las redes sociales, afrontando un doble reto la proyección local, nacional e internacional y la permanencia en las redes sociales. Por ahora pertenecen a un grupo de las personalidades excepcionales.

Referencias

- AHIMSA. marzo de 2005. <http://www.ahimsav.com/mar-142.htm> consulta 27 de enero de 2013.
- AKIfrases. <http://akifrases.com/frase/121895>. 2014. <http://akifrases.com/frase/121895> (último acceso: 25 de agosto de 2014).
- Almudever, Ana. «Copy of Wangari Maathai.» *Prezy*, 2014: 4.
- Alonso, Laura. «BETTY WILLIAMS.» En *1325 mujeres tejiendo la paz*, 309. s/F.
- Cervantes, Erika. «Bertha Kinsky, baronesa de Suttner.» *CIMAC noticias*, 2010.
- CNN-México. «Las 17 frases de Malala Yousafzai, la nobel de paz de 17 años.» *CNN México*, octubre 2014.
- Keady, Cameron. «Malala Wins Nobel Peace Prize.» *Time for Kids*, 2014.
- Padilla, Silvia (2014). *Cuentos*. Plaza y Valdés. México.
- Randall, Mercedes. «*un gran internacionalista: el paso de Emily Greene Balch*». Pax et Libertas, 1961.
- RT. «Las 10 mujeres más poderosas del mundo, según ‘Forbes’.» noviembre 2013.
- s/a. *Conocimiento con todos y para todos Ecured*. s.f. http://www.ecured.cu/index.php/Emily_Greene_Balch (último acceso: 17 de 10 de 2014).
- S/a. *Emily Greene Balch Facts*. 2010. <http://biography.yourdictionary.com/emily-greene-balch> (último acceso: 17 de 10 de 2014).
- S/a.— *Jane Addams*. [www.biografiasyvidas.com](http://www.biografiasyvidas.com/biografia/a/addams.htm). 2004. <http://www.biografiasyvidas.com/biografia/a/addams.htm> (último acceso: 16 de 10 de 2014).
- S/autor. *Diosas de diferentes Mitologías con forma de Mujer*. 2012. <http://listas.20minutos.es/lista/diosas-de-diferentes-mitologias-con-forma-de-mujer-319292/>.
- s/autor. http://www.frasesgo.com/frase/frase-de-bertha_von_suttner-131453.html. 2012.

http://www.frasesgo.com/frase/frase-de-bertha_von_suttner-131453.html (último acceso: 25 de agosto de 2014).

Saladino, Alberto. «Los valores del indianismo.» *RAXIHAI* (UAIM Ed.) 9, n° 2 (2013): 45-68.

Stoll, D. *Rigoberta Menchú y la historia de todos los guatemaltecos pobres*. Colorado. E.U.: W. Press , 2002.

**Capítulo VII. Normalización de la violencia de género en el noviazgo adolescente.
Estudio de caso CECYTEM plantel Nezahualcóyotl II, del Municipio de
Nezahualcóyotl, Estado de México**

Xochitl Italivi Flores Navarro, Silvia Padilla Loreda, María Luisa
Quintero Soto y Rafael Alberto Durán Gómez
UAEM UAP Nezahualcóyotl
itabersita@gmail.com

Resumen

Una característica singular de la violencia de género es su capacidad para multiplicarse y expandir sus dinámicas como sus consecuencias. De ahí la necesidad de conocer el entorno actual de la violencia. Las experiencias vividas por mujeres de diferentes edades pueden ser desiguales aparentemente pero en el fondo tienen una misma causa por ser parte de una sociedad patriarcal que hasta hoy ha justificado la violencia de género, se da en distintos sectores etarios, dando especial énfasis al grupo de adolescentes, fenómeno social que se manifiesta desde años atrás, causando daños físicos y sociales. Cuando la violencia se asume como cultura, termina siendo reforzada y promovida por ésta. La familia, es como una célula básica de la sociedad, jugando un rol importante en esta cultura violenta, pudiendo obrar como reproductora de una cultura de convivencia. Los elementos que se mencionan sólo son una muestra de los muchos factores asociados a la violencia y a su normalización en una relación de noviazgo, que reafirman su origen pluricausal. La investigación que se efectuó tuvo un diseño transversal, no experimental y de carácter descriptivo, la muestra estuvo compuesta por veintitrés alumnos y alumnas entre 15 y 18 años de edad del CECYTEM plantel Nezahualcóyotl II que se localiza en el Municipio de Nezahualcóyotl, Estado de México, se utilizó un instrumento que reveló que se encuentran en una relación de pareja, la mayor parte de la muestra estudiada sufre de violencia de tipo emocional y una minoría es víctima de abuso de tipo físico y sexual. Mostrando un nuevo estilo de noviazgo que se presenta entre adolescentes, donde influyen factores familiares de orden histórico y sociocultural.

Palabras clave: violencia de género, normalización, cultura, familia.

Introducción

El maltrato contra las mujeres, se asume y normaliza en una sociedad que suele mirar hacia otro lado, una manifestación más de la resistencia que existe al reconocer

que la violencia contra las mujeres no es una cuestión biológica ni doméstica sino de género. Es un punto fundamental para comprender que no es la diferencia entre sexos, sino los roles que se deben desempeñar dentro de una sociedad patriarcal, impuestos desde edades tempranas por ello se comprende que nos hallamos ante una forma de violencia individual que se ejerce en el ámbito familiar o de pareja, el hombre es quien toma una posición de supremacía sobre el sexo femenino, teniendo como consecuencia una situación de discriminación intemporal que tiene su origen en una estructura social de naturaleza patriarcal Corsi (1994).

El género es resultado de una construcción social en el que se adjuntan simbólicamente las expectativas y valores que cada cultura atribuye a sus varones y mujeres. Resultado de ese aprendizaje cultural machista, exhiben los roles e identidades que le han sido asignados bajo la etiqueta del género. De ahí, la superioridad de lo masculino de lo femenino. Son los ingredientes esenciales de ese orden simbólico que define las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres.

Mostrando y comprendiendo la realidad de un cambio fundamental en la cultura de esta sociedad, se verá afectada la estructura emocional, manifestándose en un nuevo clima emocional, percibido con claridad en los contenidos de noticieros que aparecen en medios de comunicación masivos, alguna de estas noticias informan sobre infortunios que en ocasiones terminan con la muerte de mujeres víctimas de violencia de género. Las mujeres que vivieron sometidas al poder del padre posteriormente siguen un patrón de conducta, vivirán sometida al poder del marido. Las mujeres que han sufrido violencia intrafamiliar aceptan las situaciones de violencia como algo natural, han crecido rodeadas de sistemas de autoridad y expuestas a reglas. Se piensa en el control como medio de disciplina para moldear el comportamiento que se espera de las mujeres y de este modo se va haciendo más grande la desigualdad entre hombres y mujeres. Tomando la idea de la familia como unidad básica de la sociedad y como principal agente socializante del ser humano, es difícil pensar que hay hogares que no cumplen con las funciones de amor, protección y comprensión entre sus miembros, Si bien es cierto que existen muchos problemas sociales, es necesario hacer hincapié en la violencia física y psicológica que

sufre la mujer y en ocasiones el hombre, nace desde el noviazgo, ya que si su elección es unirse a ese hombre (mujer) violento (a) es posible que formen un hogar violento, que incluso se puede convertir en el principal impulsor de conductas antisociales para sus futuros hijos.

La influencia del núcleo familiar en una relación de noviazgo

En México las familias los padres son los que ejercen el poder y la disciplina sobre los hijos demandando su obediencia, pero al mismo tiempo, el hombre tiene la dominación sobre la mujer. Desde la infancia se transmite la idea de que hay que obedecer a los mayores o a las personas que son superiores a nosotros. Los menores se sienten obligados a aceptar y creer lo que sus padres o “superiores” exigen, del mismo modo las mujeres deben obedecer a los hombres, por lo tanto los padres ejercen violencia hacia los hijos y al mismo tiempo el hombre ejerce violencia hacia la mujer, en la sociedad actual se considera al género femenino inferior al masculino, por lo tanto es necesario cuestionar si es necesario ejercer el control por el simple hecho de ser mujer. El hecho de desobedecer al padre implica una reacción violenta por parte de él. Las mujeres viven sometidas al poder del padre y posteriormente vivirá sometida al poder del marido. Por otra parte, las mujeres aceptan su situación como algo natural, han crecido rodeadas de sistemas de autoridad y expuestas a reglas. Se piensa en el control como medio de disciplina para moldear el comportamiento que se espera de las mujeres y de este modo se va haciendo más grande la desigualdad entre hombres y mujeres. “Los hombres han ejercido tal control en las mujeres que han destruido la dignidad y autoestima de ellas, para que se sientan inseguras y temerosas. Los grupos que hoy en día se consideran más vulnerables ante la violencia son los niños, los ancianos y las mujeres” (Ferreira, 1992).

Según Hacker (1973), algunos aspectos que determinan la agresión son elementos innatos, el medio social donde se desarrolla la persona y como ya hemos mencionado con anterioridad la influencia cultural es parte fundamental de este proceso así como los modelos sociales que se deben seguir según los cánones de conducta. La cultura y la civilización, justifican dicha acción en el ser humano, es encubierta para adaptarse

al medio, pero es innata en él. La violencia y la agresión es la verdadera esencia del ser humano, el mecanismo impulsivo fundamenta el principio básico de todo ser vivo (Hacker, 1973).

Worchel, *et. al.* (2002), al referirse a Bandura y Walters, señalan que los niños se instruyen en el cómo, cuándo y a quién realizar la agresión debido al aprendizaje por observación, resultado de ver como se relacionan los padres, los compañeros, o a partir de los medios de comunicación, o el entorno en el que se desarrollen.

Wolfgang y Fenacuti referidos por Worchel, *et. al.*, (2002) comentan que los infantes tienen a su alrededor enseñanzas que les hacen creer que la violencia es positiva. Según Bandura y Walters referidos por Worchel, *et. al.*, (2002) hablan sobre la existencia de dos tipos de mecanismos principales para aprender a ser agresivos, uno de ellos es el reforzamiento, el cual consiste en elogiar al niño cuando agrede a alguien más, por ejemplo, cuando llega a golpear a un niño mayor que él o al jugar un partido de fútbol y cometer una falta en el juego, estos eventos suelen ser reforzados por un adulto o los padres; los autores también comentan que otra modalidad es cuando los pequeños consiguen ganancias secundarias, como el ser el centro de atención y aprender a que el ser agresivo en ciertas situaciones trae recompensas. Los estereotipos de género que predominan en los grupos sociales son factores asociados a la generación de violencia. Por ejemplo, el hecho de que como parte de los procesos de construcción de las identidades masculinas el hombre tenga la necesidad de hacer patente su valentía, virilidad y jerarquía, son aspectos que tienden a legitimar la violencia y discriminación hacia las mujeres. Tomando el panorama anterior es preciso establecer acciones educativas focalizadas, partiendo de información confiable sobre los tipos, frecuencias y protagonistas de los conflictos más recurrentes en las relaciones de pareja la percepción de los estereotipos de género. Las consecuencias que se derivan de la violencia de género son considerables: problemas en la familia, inadaptación social, entre otros.

Las mujeres y la violencia

No existe un lugar a salvo de la violencia, sin dejar a un lado los elevados costos económicos que trae consigo. Como se sabe existen diferentes tipos de violencia como son: sexual, psicológica, verbal, física y todas dejan un gran sufrimiento en sus víctimas. Sin embargo, es probable que las mujeres que viven en un hogar donde son violentadas por sus parejas, hayan iniciado este sufrimiento de abusos desde el noviazgo.

Muchas son las razones para estudiar la violencia infligida hacia la mujer, principalmente porque es una población vulnerable, ya que no sólo se ve afectada su personalidad con baja autoestima, ya que inicia una codependencia hacia el agresor y en algunos casos se llega a la depresión, además sabemos que las mujeres juegan un papel crucial dentro de la familia, sobre todo en el cuidado de los retoños que un día crecerán y formarán sus propias familias, quizá repitiendo el mismo patrón de conducta aprendido por sus padres.

Es difícil tener conocimiento de todos los casos de mujeres u hombres que son víctimas de violencia física o psicológica, ya que hay casos que permanecen en el silencio, es necesario ver a las mujeres y hombres que son golpeadas salvajemente, al borde de la muerte o en consecuencias fatales para prestar atención y exista una reacción por parte de la sociedad, de las instituciones, los profesionistas, que a diario tratan con este problema.

Normalización ¿peligroso aliado?

Es la normalización donde radica la base del estigma que aún en el medio urbano es difícil de combatir, ya que las mujeres asumen la violencia como algo normal y no consideran víctimas de actos violentos, dificultosamente se podrá trabajar si las víctimas no se consideran como tales, para poder ayudar a que la mujer pueda dejar esa relación destructiva (Morales, 2007).

¿Vulnerabilidad que sobrevive en las nuevas generaciones? ¿Se ama a quien se maltrata?

Una de las tantas imágenes que se le dan al problema de la violencia contra las

mujeres es que se muestran en la conciencia colectiva y una de los más importantes tiene su causa, precisamente, en la normalización y asimilación de que la mujer es uno de los miembros más débiles del entorno del agresor, manteniéndola en el imaginario del orden familiar junto al grupo de los vulnerables, que dependen totalmente de una persona superior a ellos para poder salir adelante.

De este modo, la preocupación social acerca de la violencia contra las mujeres no está centrada en ellas, ni en las razones que explican su victimización, sino que el punto central de esta preocupación social se traslada al ámbito familiar y a sus miembros, se les ve como víctimas propicias de la violencia masculina, esto a consecuencia de una posición de inferioridad que es compartida por la mujer. De ahí también que el problema del maltrato permanezca en la privacidad, como un secreto, un tabú que no debe salir del ámbito doméstico y que el propio grupo debe resolver sin la intervención de terceros que sea ajeno al conflicto, fomentándose como una razón que como uno de los prejuicios culturales que en gran medida obstaculizan el seguimiento de la violencia de género, que en la actualidad es un agresión invisible (Sanchez, 1976).

Las mujeres que fueron víctimas de violencia intrafamiliar pueden creer y creen que amar a otra persona implica golpes, gritos, humillaciones, etc., esta confusión se da por el sistema patriarcal en el que fueron educadas, entendiendo así que el amor es igual a dominación, control y abuso de poder, asimismo tiene una relación directa con la necesidad de sumisión de una mujer y con la obligación de mantener una superioridad masculina (Ferreira, 1992).

Metodología

El objetivo de la investigación fue describir el fenómeno de la violencia en el noviazgo en estudiantes del CECYTEM NEZAHUALCÓYOTL II. En esta investigación se utilizó un enfoque sociocultural y con perspectiva de género, mediante un tratamiento de datos de tipo prospectivo-transversal no experimental, se explica en qué consistió y se especifica: cómo se obtuvo la información, los recursos empleados, así como los datos

obtenidos en el trabajo de campo, para finalmente presentar una conclusión respecto al objetivo planteado al inicio de esta investigación.

La muestra estuvo compuesta por veintitrés alumnos y alumnas entre 15 y 18 años de edad del CECYTEM plantel Nezahualcóyotl II que se localiza en el Municipio de Nezahualcóyotl, Estado de México, para la esta investigación se realizó un instrumento con 52 ítems, los temas con los cuales estuvo conformado fueron: familia y violencia en el noviazgo.

Resultados y discusión

Los resultados que se muestran a continuación fueron los más relevantes en esta investigación:

En proporción a la edad del grupo de estudio, alrededor de la quinta parte de la muestra se encuentra en un rango de entre 15 y 16 años, la mitad fue del género masculino y una minoría del género femenino como se aprecia en la Figura 1, dichos sujetos mencionan que su novio (a) los (las) está controlando de manera constante como se observa en la Figura 2, el 39% afirman que han tenido que cambiar su comportamiento para evitar problemas en su relación de noviazgo, como se puede apreciar en la Figura 3, 13% de la muestra estudiada acepta y considera la violencia como un comportamiento normal y cotidiano en su relación de noviazgo (Figura 4).

El 78% de la población estudiada consideran haber sido víctimas de violencia psicológica (emocional), 13% de violencia económica, un 4% de violencia física como se puede apreciar en la Figura 5, mientras un 59% considera que el tiempo de relación con su novio (a) le genera otros estados de ánimo (Felicidad), al 18% de la muestra le genera pensamientos suicidas, 15% le genera estrés, 4% baja autoestima y el otro 4% restante le genera ansiedad, mientras que al 17% ha firmado ser sumisa ante las peticiones de su pareja sentimental no importando lo que la demás personas digan al respecto como se puede visualizar en la Figura 6.

El 44% de la muestra mencionan que la relación que existe entre ellos y sus padres la consideran buena, 39% dice que su relación es excelente, mientras que el 17%

la considera regular como se puede observar en la Figura 7.

El 83% de la muestra estudiada mencionan no a ver presenciado violencia doméstica en su familia, mientras que un 17% lo afirman, la frecuencia con la que los encuestados han presenciado actos violentos en casa en distintos momentos de su vida (otros) fue de 48%, mientras que un 35% todos los días y solo un 17% una vez en su vida, la aprobación o la reprobación de la familia en la relación de noviazgo mencionan que 59% son otras personas ajenas al círculo familiar, 18% es el padre, 14% la madre y con un 9% los hermanos (as), como se aprecia en la Figuras 8, 9 y 10.

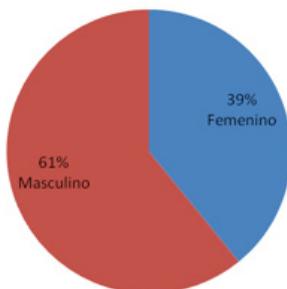


Figura 1. Género que predominan en la muestra.

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos en la encuesta aplicada en el mes de junio del 2013, en el CECYTEM Nezahualcóyotl II.

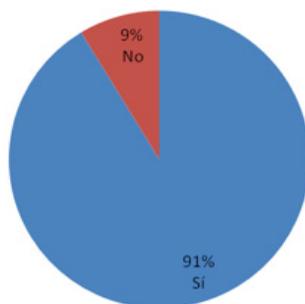


Figura 2. Control constantemente.

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos en la encuesta aplicada en el mes de junio del 2013, en el CECYTEM Nezahualcóyotl II.

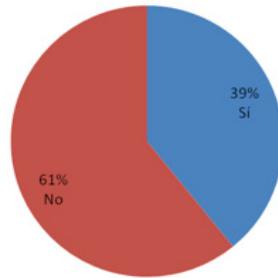


Figura 3. Cambiado de comportamiento.

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos en la encuesta aplicada en el mes de Junio del 2013 en el CECYTEM Nezahualcóyotl II.

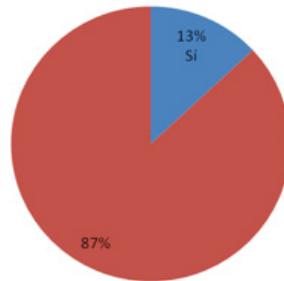


Figura 4. Normalización de la violencia.

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos en la encuesta aplicada en el mes de junio del 2013, en el CECYTEM Nezahualcóyotl II.

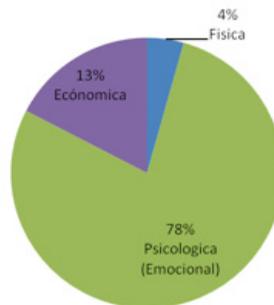


Figura 5. Tipos de violencia sufrida.

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos en la encuesta aplicada en el mes de junio del 2013, en el CECYTEM Nezahualcóyotl II.

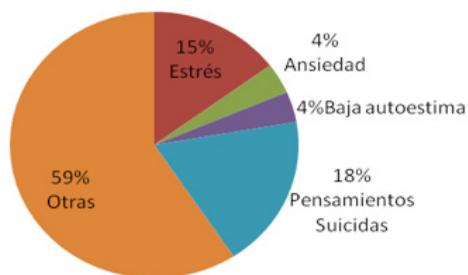


Figura 6. Tiempo de relación.

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos en la encuesta aplicada en el mes de junio del 2013, en el CECYTEM Nezahualcóyotl II.

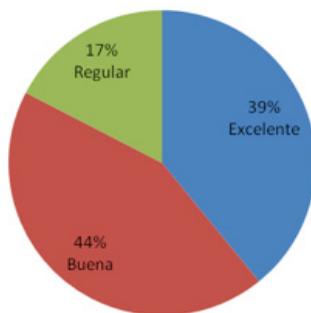


Figura 7. Relación padre- hijo.

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos en la encuesta aplicada en el mes de junio del 2013, en el CECYTEM Nezahualcóyotl II.

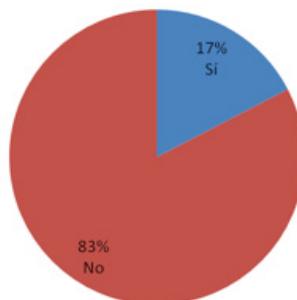


Figura 8. Violencia doméstica.

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos en la encuesta aplicada en el mes de junio del 2013, en el CECYTEM Nezahualcóyotl II.

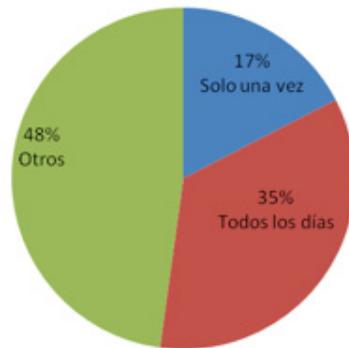


Figura 9. Presencia de actos violentos.

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos en la encuesta aplicada en el mes de junio del 2013, en el CECYTEM Nezahualcóyotl II.

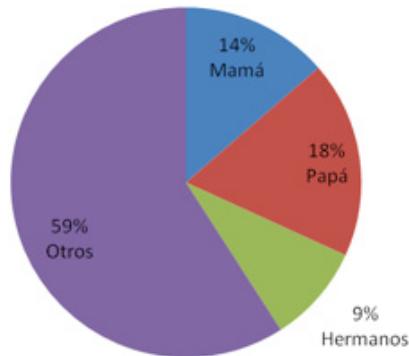


Figura 10. Aprobación de la familia en la relación de noviazgo.

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos en la encuesta aplicada en el mes de junio del 2013, en el CECYTEM Nezahualcóyotl II.

Se cubrió el propósito del trabajo, el cual se centró en describir el fenómeno de la violencia en el noviazgo en estudiantes de nivel medio superior, las variables estudiadas fueron: el noviazgo, la relación con los padres, la familia y la violencia en el noviazgo.

Las variables sociodemográficas captadas en el estudio están representadas con un grupo de edad mayor de quince años y con una presencia mayor del género masculino.

Se encontró que una alta proporción de las personas encuestadas hacen referencia que a los quince años iniciaron una relación de noviazgo por primera vez, en cuanto al tiempo de conocer a su novio (a), mencionan que llevan conociéndolo entre siete meses y un año, además algunos estudiantes refieren que el tiempo que lleva su relación de noviazgo es de un mes o menos.

Se identificaron como factores sociales que los estudiantes de nivel medio superior iniciaron una relación sentimental a muy corto tiempo de conocer al que en la actualidad es su novio (a) de igual modo se aprecia la existencia de relaciones entre personas de la misma edad con una mayor prevalencia, ya que eso les brinda una mayor seguridad desde su perspectiva.

Se apreció que se relacionan sentimentalmente con otras individuos con el fin de conocer aún más a una persona y conocerse ellos mismos, también se aprecia que al controlar a la pareja de manera constante, existe una adaptación y aceptación de la violencia ejercida hacia ella/ el, sin que sea percibida por la víctima de manera anormal.

Las personas encuestadas mencionan que no existe un cambio en su conducta con el fin de mejorar su relación de noviazgo o evitar algún enfrentamiento con su novio (a); de igual manera niegan haber sido víctimas de amenazas por parte de su novio (a) a lo largo de su relación de noviazgo, al igual que están en un contacto constante con su pareja sentimental. Esto da pie a que el comportamiento violento de su pareja hacia otras personas sea asimilado como algo normal en una relación entre pares, haciendo mención que ellos niegan de manera tajante que su novio (a) opine negativamente de su apariencia, en estas relaciones existe el fenómeno denominado normalización, que se presenta exclusivamente en la víctima.

Más de la mitad de la muestra niegan la presencia de acoso, jaloneos, burlas y cuando existe un episodio violento lancen objetos, esto a lo largo de su relación de noviazgo, así como también se niegan sentirse inseguros cuando están con su pareja sentimental, ya que él/ella les brinda la confianza y una estabilidad emocional, así como hacen referencia a que no existen celos al grado de prohibirles que se relacionen con las personas cercanas a ella ya sean familiares, amigos, compañeros de clase, etc.

Se puede decir que las personas encuestadas niegan la influencia que pueda tener su apariencia física con ser violentados por parte de sus progenitores, así como también la estancia con sus padres les genera un cambio brusco en su estado de ánimo.

Se acepta lo que Bermúdez (2005), menciona que los padres deben cobijar, proteger y tomar en cuenta las opiniones que tengan sus hijos, para poder así tener una mejor relación con ellos, procurando desvanecer temores, desconfianzas, tristezas que existan en ellos, motivándolos a no dejar inconclusa ninguna actividad que les sea beneficiosa para un futuro, podemos relacionar también lo que dice Sánchez (1976) de que la familia es el núcleo primario y fundamental para proveer la satisfacción de necesidades básicas del infante, además deberá recibir plena respuesta a sus carencias como requisitos para lograr un óptimo crecimiento y desarrollo además de físico y emocional también en el ámbito profesional.

Lammoglia (2004) habla sobre las relaciones de codependencia en el noviazgo, refiere que ambas personas son codependientes de la relación perdiendo su individualidad, sintiéndose culpable y se ve obligado (a) a aceptar el chantaje emocional.

Es posible describir que los factores detonadores de la violencia en el noviazgo en los adolescentes no sólo son sociales, existen además los de tipo hormonal y culturales. Sin priorizar el uno del otro, éstos van de la mano, influyendo directamente en la vida del adolescente. Aclarando un poco más el panorama de la influencia de los factores que detonan la violencia, hay que tomar en cuenta uno de los factores sociales mencionando así, el control en la relación de noviazgo que ejerce una persona en la otra, los factores biológicos ligados con los cambios bruscos de humor en la pareja, la tensión a la que está sometido por periodos de tiempo prolongados y con esto el cambio de comportamiento en la víctima para evitar una pelea con el agresor.

Conclusiones

Durante el desarrollo de esta investigación se encontraron aspectos relevantes sobre el tema de la violencia en el noviazgo, tomando en cuenta la escasa existencia de

investigaciones sobre el mismo y por lo tanto de bibliografía. Es importante recalcar que la mayoría de los estudios de este tipo se han realizado analizando las formas de relacionarse dentro del matrimonio. También se hace un énfasis en las limitaciones que existen para explicar la situación actual, ya que es difícil tener conocimiento de los casos de mujeres que son víctimas de violencia física y psicológica en el noviazgo, ya que son pocos o mínimos los casos que son denunciados.

La investigación se enfrenta con problemas muy particulares, cuyas características no pueden ser estudiadas a partir de la limitada información que publican o proporcionan las instancias gubernamentales, encargadas de recopilar los datos requeridos para el conocimiento de la realidad, haciendo énfasis en la problemática que parte desde un enfoque social, en donde el Educador para la Salud dé una visión bio-psicosocial, que le permita no sólo la parte biológica sino que también englobe la parte cultural y explique cómo repercute desde la parte social tomando en cuenta que no son asociaciones civiles las que deben atender la problemática de la violencia de género, se deben involucrar más en las políticas que ayuden a mujeres que habitan en zonas urbanas, rurales al igual que aquellas comunidades que no alzan la voz para ser escuchadas desde sus pueblos, desde aquellas tierras que inexistentes para un gobierno corrupto que se vende al mejor postor (o mejor dicho a un mejor comprador), no se trata de sólo decir en conferencias internacionales que se ataca el problema de raíz, si la raíz es la misma sociedad quien la reproduce inconscientemente o quizá conscientemente de un acto tan cruel que poco importa ante la mirada atónita de otros cómplices de una misma cultura de normalización. No es concientizar a la población sobre la existencia del problema que aqueja a las mujeres, no basta con hacer un llamado que involucre a una sociedad que inevitablemente quiere mirar hacia otro lado que no sea la violencia.

Todas las acciones e iniciativas, deben estar encaminadas a un solo esfuerzo, hacia una sociedad en la que no tenga cabida otro suceso como el trágico crimen de una mujer. Ya que al no existir una percepción de la sumisión se encuentran en una etapa de transición que se caracteriza por la imitación lúdica puramente infantil, tomando la relación de noviazgo como solo un juego de amor, volviéndose un “esclavo afectivo”

que aceptara el control de su tiempo y espacio, negando lo que sucede. De tal manera que la aceptación de la violencia es un acto puramente de amor, justificando cada suceso convirtiéndose en cómplice de su agresor.

Los aspectos mencionados llevan necesariamente a replantear la forma de estudio de la violencia de género ya que al localizar estrategias que permitan al Educador para la Salud conceptualizar el abuso sufrido, de tal manera que los adolescentes tomen conciencia de la situación que afecta directamente en su integridad física y mental.

Los aspectos mencionados llevan necesariamente a replantear la forma de estudio de la violencia en el noviazgo; se podría decir que el supuesto hipotético que fue: que al identificar los factores biológicos y sociales que detonan la violencia en el noviazgo, se podría describir cómo influye la violencia durante el noviazgo, así como su interrelación. Este hipotético se acepta ya que al identificar los factores biológicos culturales y sociales que detonan la violencia en este tipo de relación, es viable describir los factores que impulsan la gestión de la violencia en el noviazgo.

Referencias

Barilari, Sandra. (2009). “Hacia la prevención de Noviazgos Violentos” ECAPSOCIAL. Recuperado el 13 de Agosto de 2014, de http://www.ecapsocial.com.ar/files/Noviazgos_Violentos.pdf

Bermúdez, Javier. (2005). Manual de Prevención de Violencia Intrafamiliar. México: Trillas

Corsi, Jorge. (1994). Violencia Familiar Una mirada interdisciplinaria sobre un grave problema social. Buenos Aires: Paidós SAICF .

Dahlgren, Göran. (2006). Estrategias europeas para la lucha contra las desigualdades sociales en salud:Desarrollando el máximo potencial de salud para toda la población - Parte 2. Centro Colaborador de la OMS para la Investigación Política de los Determinantes , 27. Recuperado el 23 de Septiembre de 2012 de <http://>

www.msssi.gob.es/profesionales/saludPublica/prevPromocion/promocion/desigualdadSalud/docs/estrategiasDesigual.pdf

Durkheim, Émile. (1991). Educación y Sociología. México: Colofón, 3ª .

Dutton, G. (1999). El Golpeador. Buenos Aires: Paidós.

Ferreira, Graciela.(1992). Hombres Violentos y Mujeres Maltratadas. Buenos Aires: Sudamericana.

Hacker, Friedrich. (1973). Agresión. México: Grijalbo S.A.

Huesmann, Rowell; Guerra, Nancy, G. (1997). Children's normative beliefs about aggression and aggressive behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*. Recuperado el 23 de septiembre de 2012 en <http://www.rcgd.isr.umich.edu/aggr/articles/Huesmann/1997.Huesmann&Guerra.ChldrnsNormBelifsAbtAgg.JourofPersnalty&SocialPsych.pdf>

Lammoglia, Ernesto (2004). El Noviazgo ¿Elección o Decepción? México: Grijalbo

Mendiola, Débora (2007). La Educación según Durkheim con motivo del ciento cincuenta aniversario de su nacimiento . Recuperado el 23 de Agosto de 2014 de <http://www.redalyc.org/pdf/342/34282911.pdf>

Morales, Francisco; Moya, Miguel; Gaviria, Elena; Cuadrado, Isabel. (2007). Psicología social. España: McGraw-Hill.

Sanchez, Jorge. (1976). Familia y Sociedad .México: Joaquin Mortiz S.A.

Torres, Marta. (2001). La Violencia en Casa. México: Paidós Mexicana S.A.

Worchel, Stephen & Cols. (2002). Psicología Social. México: Thompson.

GÉNERO Y CAPITAL HUMANO

Capítulo VIII. Equidad de género, una desigualdad en las empresas consultadas a través de proyectos de vinculación en el Instituto Tecnológico de Sonora

Nora Edith González Navarro¹, María Elvira López Parra¹, Virginia Guadalupe López Torres², Enselmina Marin Vargas² y Jesús Nereida Aceves López¹

¹Instituto Tecnológico de Sonora; ²Universidad Autónoma de Baja California
nora.gonzalez@itson.edu.mx

Resumen

En México se han impulsado programas que apoyan la creación y permanencia de pequeñas y medianas empresas con el fin de impulsar el desarrollo económico, sin embargo es necesario conocer la desigualdad que existe en términos de Equidad de Género en las empresas a través del Departamento de Vinculación Universitaria del Instituto Tecnológico de Sonora. El objetivo de esta investigación es identificar la participación de la mujer en las pequeñas empresas atendidas a través del área de vinculadas del ITSON. El método utilizado se resume en la aplicación de una encuesta y entrevista a 15 empresarios y empresarias que participaron activamente en la consultoría de negocios. En los resultados se muestra la participación de la mujer en el campo laboral siendo este el 27% sin embargo se observa que los puestos estratégicos son atendidos por los hombres en un 73%; además el porcentaje de participación de las mujeres en funciones administrativas y operativas de las organizaciones es del 39% y en los hombres el 61%, lo que muestra que ellos en las funciones directivas y administrativas. También se observa que las propietarias de estas empresas comerciales están representadas por el 38% y el 62% por hombres, en cambio en las pequeñas empresas industriales y de alimentos la mujer tiene un 54% de participación en tanto que el hombre muestra el 46%. Se puede observar que sigue siendo el sexo masculino quien tiene mayor participación en el campo laboral y que existe una desigualdad en cuanto a la ocupación de puestos estratégicos para la mujer que trabaja en estas organizaciones.

Introducción

Durante la última década, Virginia Wolf citada por Wallach (2012) en sus estudios relacionados con la Historia de las Mujeres ha documentado desde la edad media los cambios y los trazos en posiciones económicas, educativas y políticas de la mujer en la diversidad de clases sociales que van desde lo rural a lo urbano, haciendo una diferencia en lo que se habla en la actualidad sobre el nuevo conocimiento acerca de las mujeres.

La historia no tiene definida historiográficamente a la mujer debido a que el tema se ha tratado de manera aislada, solo se habla de la mujer en temas relacionados al trabajo, salarios y estatus social, encaminados a transiciones demográficas y con ideologías de la domesticidad (Wallach, 2012).

Otros estudios que se han realizado sobre la mujer, en su mayoría, tienen una tendencia de observar las desigualdades de condiciones de vida, laborales y educativos que enfrenta la mujer en comparación al hombre, en los 60's el movimiento feminista inicio en Estados Unidos, pero fue hasta los 70's que se extiende a Latinoamérica observando la desigualdad entre los sexos, la cual planteaba que la subordinación y opresión de las mujeres era un hecho natural y universal, abriendo con ello un espacio en el estudio de las ciencias sociales donde marca la problemática feminista estudiada por Gold, 1986; Bellucci, 1992; De Barbieri, 1992, mencionados por García (2010).

Los primeros movimientos feministas dieron estudios sobre la mujer los cuales fueron aprovechados por los gobiernos y otras instituciones de carácter profesional, preocupadas por los problemas del desarrollo de la mujer. Estas aportaciones mantuvieron la asignación de recursos para seguir investigando temas relacionados sobre la mujer, con el propósito de que en los países del tercer mundo se le reconociera como agentes de cambio social. En México estos programas pasaron a formar parte de programas oficiales en materia del estudio de la población de mujeres (García, 2012).

Con estos programas los investigadores mexicanos iniciaron estudios encaminados a explorar la influencia de la posición de la mujer y sus desigualdades sobre aspectos demográficos, siendo lo más frecuente en sus resultados el análisis en cuanto a la escolaridad de la mujer y su participación en el mercado laboral, sin embargo señalan que no es una atenuante para entender las desigualdades entre el hombre y la mujer. Otros resultados muestran que las mujeres con mayor escolaridad tienen menores hijos, concluyendo que mientras mejor preparada y educada esté la mujer, los crecimientos de la población serían menores pero se incrementaría la participación de ésta en el sector productivo y de alguna manera esta participación apoyaría a la modernización de la sociedad. De ahí que solo cuando la mujer no asuma roles domésticos únicamente y

se inserte en actividades productivas queda abierta la posibilidad de incursionar en la política pública y desde ese campo apoyar su desarrollo (García, 2012 y Saltzman, 1992).

Por ello algunos tratados de comercio internacional como es el TLCAN (Tratado de Libre Comercio de América del Norte) abrieron oportunidades laborales y esto ha permitido la creciente fuerza laboral femenina. En México se incrementó un tercio de mujeres trabajando fuera de casa a partir de este tratado comercial, lo cual a traído mayores oportunidades de trabajo al género femenino pero con un costo social alto por lo que un grupo feminista y un grupo de trabajadoras organizadas en México y Estados Unidos han comenzado a sacar ventaja de este acuerdo, creando una política solidaria la cual permitió generar las Oficinas Administrativas Nacionales (OAN) en la que las tres regiones participan activamente. Esta agrupación promueve una serie de actividades colectivas promovidas por mujeres de los tres países y derechos humanos con el fin de tener igualdad de género en el campo laboral (Stevenson, 2013).

A pesar de esta forma de organización que ha tenido la mujer, investigaciones han mostrado que aún falta camino que recorren para que exista tal igualdad entre los géneros; a la fecha se han publicado investigaciones empíricas en el marco laboral que muestran que existe una brecha entre lo que debería ser y lo que es en cuanto a equidad. Rodríguez (2014) menciona al respecto que se tiene conocimiento de que existen algunas causas que generan discriminación sin explicación alguna, sin embargo existen otras que explican que la mujer es menos remunerada que el hombre; estas se basan en factores de prejuicio y no en productividad. Información proporcionada por INEGI (1997) menciona que la mitad de las mujeres en Estados Unidos de América y un tercio en México son la fuerza laboral, bajo estas estadísticas se observa que las mujeres enfrentan dificultades de pago salarial desigual y se enfrentan también a un ambiente hostil de trabajo, por consiguiente esto ha provocado que las mujeres se unan para luchar por la igualdad de oportunidades en cuanto a salarios y puestos directivos. Actualmente las estadísticas en México y los indicadores de ocupación y empleo al tercer trimestre de INEGI (2014) confirman que aun cuando la mujer cuenta con un promedio de 10 años de estudios comparado con el

9.3 de los hombres se sigue presentando un porcentaje desigual entre el personal ocupado, siendo este el 63% para los hombres y el 37% para las mujeres.

Planteamiento del problema

En México durante el sexenio del presidente Vicente Fox Quezada surge la Ley General para la igualdad entre mujeres y hombres, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de Agosto del 2006, en el texto vigente: DOF-14-11-2013, esta ley señala en todos sus capítulos la igualdad que debe prevalecer entre el hombre y la mujer en todos los ámbitos; a este presidente se le reconoce en particular dentro de sus discursos la separación de los géneros: mujeres y hombre; niños y niñas.

Considerando la apertura del gobierno mexicano y la regulación que enmarca este tipo de leyes y las que de ella emanan, es necesario hacer estudios sobre este tipo de iguales de género, en cualquier contexto y sobre todo lo relacionado con el crecimiento económico del hombre y la mujer en la sociedad.

La equidad de género ha venido a replantear la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres no sólo en el aspecto social, político, cultural y económico, sino también en lo referente a la administración de empresas y manejo de negocios, sobre todo en las pequeñas empresas que rigen la economía de México. Según INEGI (2009) en México existen aproximadamente 4 millones 15 mil unidades empresariales, de las cuales 99.8% son PYMES que generan 52% del Producto Interno Bruto (PIB) y 72% del empleo en el país; en cuanto a las empresas de servicio y al personal ocupado, INEGI (2009) muestra que el 44.7% de las mujeres están laborando contrario esto un 55.3% corresponde al género masculino. En el sector industrial las mujeres participan en un 35.1% y los hombres 64.9% finalmente en las empresas comerciales el porcentaje de participación de la mujer y el hombre están casi en las misas condiciones teniendo un 46.8% las mujeres y un 53.2% de participación en los hombres, mostrándose que sigue siendo el género masculino.

Siguiendo con la promoción de la equidad de Género en México se llevó a cabo la XV

Encuentro Internacional de Estadísticas de Género en el 2014 que tuvo como objetivo el promover la producción, desarrollo, sistematización y consolidación de la información estadística, así como indicadores de género para el diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas; con una participación de 19 países de América latina y el Caribe, en donde se acordó establecer mecanismos para no sólo tener estadísticas de la mujer sino que estas sirvan de apoyo para la creación de políticas públicas que apoyen la incursión de la mujer y el hombre en igualdad de condiciones a todos los sectores (Instituto Nacional de las Mujeres, 2014)

Como se puede observar existe una participación de múltiples organizaciones que promueven y apoyan las acciones correspondientes con la equidad de género, entre las que se encuentran: la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) con su programa División Mujer y Desarrollo, los Derechos Humanos, el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) que promueve e impulsa el avance y bienestar de las mujeres, entre otros e investigaciones científicas sobre la equidad de género, así como las reformas que promueven a México hacia un ordenamiento democrático y grupos de defensas unidos en pro de la equidad de género, indican que estos cambios han sido simbólicos, en términos de avanzar sobre la igualdad en oportunidades de trabajo y desarrollo profesional. Sin embargo estos cambios y procedimientos democráticos realmente no han creado la cultura, ni la sensibilización suficiente que permita permear cada uno de los programas hasta las organizaciones y empresas que es donde realmente están los hombres y las mujeres laborando, es aquí donde hace falta que lleguen las acciones planeadas sobre la equidad de género (Stevenson, 2013).

En Sonora para el año de 2004 se tenía un índice de 0.8253 de Desarrollo Humano ubicándolo entre los 10 mejores lugares a nivel Nacional, sin embargo al desagregar por sexo este indicador, se obtiene una pérdida del valor del índice debido a las desigualdades que existe entre la mujer y el hombre. En este estado se contabilizó una tasa de matriculación (de primaria a licenciatura) mayor en la mujer que en el hombre de 69.13% y 67.67% respectivamente, sin embargo los ingresos provenientes del trabajo

en la mujer son en promedio 54.2 pesos por hora mientras que los hombres ganan 65.6 pesos la hora, lo que significa que siguen las desigualdades entre los géneros. En cuanto a la tasa de participación económica de la mujer Sonorense es de 39.6% siendo mujeres entre los 20 y 29 años de edad las más constantes. En cambio la tasa de desocupación es mayor para la mujer en un 3.2% que la de los hombres que alcanza un 2.7%. Finalmente se comenta que la mujer sigue realizando la mayor parte del trabajo no remunerado, tanto en el mercado como en sus actividades domésticas (Instituto Nacional de Estadística y Geografía y Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer s.f.).

Derivado del análisis de la participación de la mujer en el sector productivo se plantea la siguiente pregunta de investigación ¿existe equidad de género en la participación productiva de la mujer en las empresas consultadas a través de los proyectos de vinculación en el Instituto Tecnológico de Sonora?

Objetivo

El objetivo de esta investigación es identificar la equidad de género que existe en la participación de la mujer y el hombre en las empresas consultadas a través del Departamento de Vinculación del Instituto Tecnológico de Sonora.

Justificación

El conocer las oportunidades que se logran con la equidad de género, y la aplicación de leyes vigentes en México que describen y hablan de estas situaciones de equidad, viene hacer un marco de apoyo a la igual de condiciones entre el hombre y la mujer en el mundo económico y laboral.

Con esta investigación se identificarán los roles que juega la mujer en la pequeña y mediana empresa de las organizaciones estudiadas con el propósito de conocer los avances en el marco de la producción y las diferencias que se tiene en este sentido con relación a los hombres. Se identificará el puesto que ha ocupado y los niveles estratégicos en el que se ha desempeñado.

Esta investigación permite reforzar las áreas estudiadas sobre la incursión de la mujer en las empresas para desarrollarse de manera profesional y personal al llevar a sus hogares los recursos materiales y financieros que requieren para mantener y mejorar la calidad de vida. Con ello se podrá incluir los datos que en esta universidad se han recabado con respecto a la participación de la mujer en el campo laboral, a las bases de datos de otros investigadores que han observado el mismo fenómeno y con ello aportar a las estadísticas generales de la incursión de la mujer en la empresa y/o en las organizaciones.

Finalmente esta investigación es un parteaguas para el registro de mujeres empresarias que son atendidas a través del departamento de vinculación universitaria y que de alguna forma pueden encontrar un apoyo para su crecimiento y consolidación a través de la consultoría de negocios y el área de equidad de género que se coordina desde el departamento de ciencias administrativas.

Fundamentación teórica

Equidad de género

Para tener claridad del concepto de equidad de Género, Martínez (2009) menciona que esta definición está vinculada con la justificación e igualdad social entre el hombre y la mujer, además es una clase o tipo que permite agrupar a personas que tienen similares características. También se identifica el concepto en cuanto a la participación del hombre y la mujer en la sociedad en función del el control y uso de los bienes y servicios que de ella reciben.

Otra forma de entender la equidad de género consiste en observar las oportunidades sean ofrecidas de manera equitativa y justa tanto para el sexo femenino como para el masculino, es decir estándares de condiciones de igual para ambos sexos (Cano, Kay y Olcott, 2009).

Camacho y Watson (2007) presenta algunas conclusiones sobre diferentes conceptos reflexiones acerca de la equidad de género, donde se rescata que la equidad de género es una construcción sociocultural en donde se asignan características y roles al hombre y la mujer, además cuando se piensa en equidad de género no se debe anteponer

las diferencias biológicas ya que esto no es un determinante del género. El género hace referencia tanto para el hombre como para la mujer y su construcción social histórica es cambiante en cada grupo social.

Igualdad en la equidad de género

La Equidad introduce un principio ético en la igualdad. De ahí que la equidad obliga a elaborar objetivos que se deben alcanzar para tener una sociedad justa con igualdad en condiciones. El Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola, agencia especializada de las Naciones Unidas entiende por igualdad de género, una situación en donde la mujer y el hombre tienen las mismas oportunidades en la vida. De ahí que lo interesante no es el estudio de que el hombre y la mujer sean iguales, sino lograr que ellos tengan las mismas oportunidades de desarrollo. Por equidad de género entonces se entiende el trato imparcial que se le da al hombre y a la mujer considerando sus necesidades de modo equitativo; de ahí que es importante incorporar medidas específicas que permitan disminuir el rezago histórico y social que han tenido las mujeres. La Organización de las Naciones Unidas comenta que “la igualdad entre los géneros implica igualdad en todos los niveles de la educación y en todos los ámbitos de trabajo, el control equitativo de los recursos y una representación igual en la vida pública y política” (Escuela virtual de Empoderamiento Feminista, 2013).

La Secretaría de Educación Pública (SEP) (2013) presenta la definición de género como “un conjunto de ideas, creencias y atribuciones construidas en cada cultura en base a la diferencia sexual” extraído de INMUJERES (2007), de ahí que la equidad de género permite según la SEP, brindar las mismas oportunidades y condiciones a las mujeres y hombres sin dejar a un lado sus características particulares, que permitan acceder a los derechos que tienen.

El Instituto Nacional de las Mujeres creó un modelo de sistema de gestión de equidad de género que permite tener indicadores y elementos para el diagnóstico, organización, aplicación del modelo y su evaluación. Este modelo busca entender y gestionar procesos de forma interrelacionada entre el que hacer de la organización y la equidad de género que se da en ella. El sistema procura desarrollarse de forma integral

para eficientar las operaciones de la organización al mismo tiempo que supervisa que se estén llevando de acuerdo a normas y procedimientos que impulsen la equidad de género. En su esquema organizativo se muestra la planeación en donde los objetivos y procesos de la organización están relacionados con los requisitos del modelo de equidad de género, luego le sigue lo relativo a la organización e implementación de los procesos encaminados a lograr los objetivos antes expuestos. Finalmente muestra una verificación y actuación en consecuencia de los objetivos que se hayan logrado o bien de aquellos que requieran apoyo para ser alcanzados. Este sistema ha sido apoyado por el gobierno federal y adoptado por instituciones educativas en donde apuestan dentro de la currícula la educación en materia de equidad de género. Algunos de los resultados obtenidos en las organizaciones que lo han adoptado son: la mejora del clima organizacional, el fortalecimiento del capital humano, la promoción de la igualdad de oportunidades y la mejora de la imagen organización al exterior (Instituto Nacional de la Mujer, 2012).

Metodología

La presente investigación es del tipo descriptivo no experimental ya que se analizaron variables relacionadas a las actividades que desarrollan los y las emprendedoras de las pequeñas y medianas empresas y no se manipula ninguna variable, se presentan tal y como se analizaron, siendo estas: el tipo de empresa, nivel de puestos estratégicos, funciones administrativas y operacionales, género y otros puestos en el que se interviene.

En cuanto a los participantes, estos fueron empresarias y empresarios de 15 empresas de Ciudad Obregón, Sonora, vinculadas con el Instituto Tecnológico de Sonora para el desarrollo de propuestas que les permita lograr sus objetivos estratégicos. El muestreo fue de tipo no probabilístico y accidental ya que cada una de las organizaciones estudiadas tenían un interés en participar con la universidad.

Los materiales utilizados para esta investigación fue un diagnostico empresarial en las áreas de: recursos humanos, finanzas, administración estratégica, mercadotecnia, calidad, cabe mencionar que este cuestionario cuenta con la validez de constructor y confiabilidad por ser un instrumento aprobado por la Norma Técnica Laboral de Consultoría del 2013 en Latinoamérica, además se elaboró la Matriz FODA (Fortalezas,

Oportunidades, Debilidades y Amenazas) por cada una de las empresas. Finalmente se realizaron entrevistas no estructuradas a los dueños y empresarios de las quince empresas a través del método de observación directa.

En cuanto al procedimiento para obtener resultados se realizaron los siguientes pasos:

- Se firmó un convenio entre las empresas y el Instituto Tecnológico de Sonora para formalizar la relación y la investigación
- Se aplicó un cuestionario diagnóstico que permitió conocer la situación actual de las organizaciones estudiadas en las áreas de recursos humanos, finanzas, administración estratégica, mercadotecnia, calidad.
- Se entrevistó a cada uno de los empresarios con el propósito de identificar los puestos que ocupaban, la participación en la toma de decisiones, el desempeño en las funciones administrativas y la cantidad de personal que estaban en los puestos operativos todo ello en función de la equidad de género.
- Se sistematizó la información en el programa Excel para identificar las frecuencias con las que se presentaron las variables analizadas sobre el tipo de empresa, nivel de puestos estratégicos, funciones administrativas y operacionales, género y otros puestos en el que interviene la mujer.

Resultados y discusión

A continuación se muestra los resultados de la participación que ha tenido la mujer en el ámbito empresarial a través de la vinculación que se tuvo con el Instituto Tecnológico de Sonora.

Se observa en la Figura 1 que el 53% de las empresas consultadas son comerciales, el 27% son de servicio y el 20% del giro industrial. Esto coincide con los datos que muestra el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) donde menciona que en México el 11.7% de las unidades económicas son industriales, el 36.7% son empresas de servicio y el 49.9% son comerciales.

Relacionado a lo anterior, el INEGI (2009) muestra que en la pequeña y mediana

empresa en el giro de servicio el 55.3% de los hombres laboran en este tipo de empresas y el 44.7% los puestos los ocupan las mujeres. En cuanto al giro comercial, en total de personal ocupado el 53.2% son hombres y el 46.8% son mujeres, sin embargo específicamente en la microempresa el porcentaje de mujeres que laboran en este sector es mayor que el de los hombres con un 52.2% y 47.8% respectivamente, finalmente en el sector industrial el personal ocupado tiene una participación de los hombres con un 64.9% y la participación de las mujeres es de 35.1% siendo este sector aun dominado por los varones.

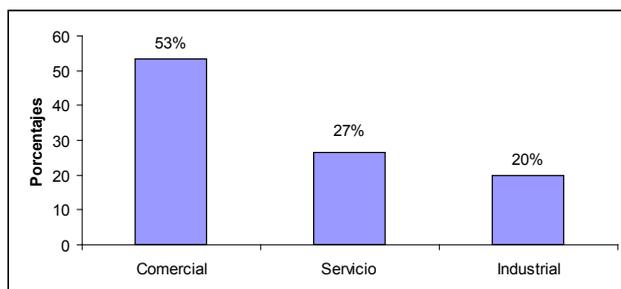


Figura 1. Tipo de Empresas.
Fuente: elaboración propia.

En la Figura 2 se observa que el 27% son mujeres las que ocupan un puesto estratégico o bien de la alta dirección de las 15 empresas consultadas y el 73% son puestos ocupados por los hombres, esto se debe a que los emprendedores del sexo masculino tienen aún mayores actividades laborales fuera del hogar que las mujeres y esto porque aún existe un número de mujeres que solo se dedican a las actividades del hogar.

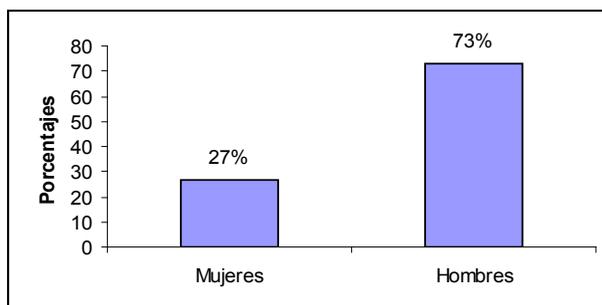


Figura 2. Porcentaje de género en el nivel de puesto estratégico (Dueños, Gerentes).
Fuente: elaboración propia.

La Figura 3 que se muestra a continuación, presenta el porcentaje de trabajadores varones en las empresas comerciales con un 62% y 38% en el caso de las mujeres.

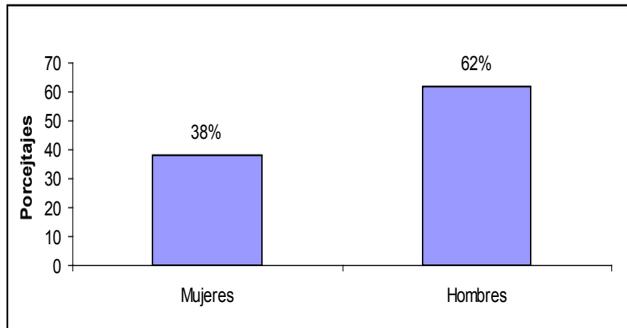
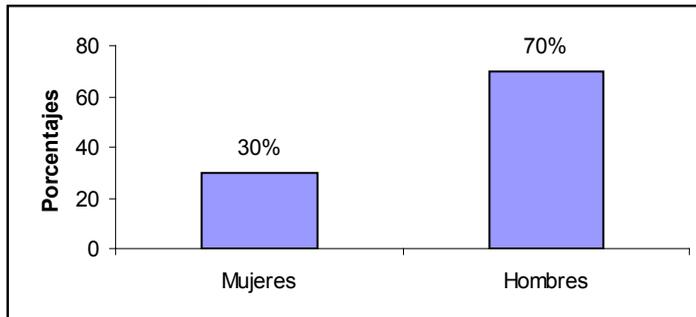


Figura 3. Porcentaje de trabajadores en las empresas comerciales.
Fuente: elaboración propia.

Siguiendo con la participación de las mujeres, pero ahora en el sector servicio se puede observar en la Figura 4 que las mujeres tienen una participación menor que los hombres con un 30% y 70% respectivamente.



Gráfica 4. Porcentaje de trabajadores en las empresas de servicio.
Fuente: elaboración propia.

En cuanto a la participación de las mujeres como trabajadoras en el sector industrial, para este caso de las 15 empresas consultadas el 54% son trabajadoras del género femenino y el 46% del género masculino, como se observa en la Figura 5.

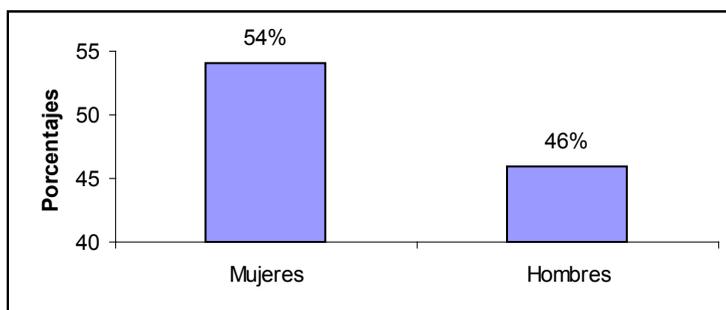


Figura 5. Porcentaje de trabajadores en las empresas industriales.
Fuente: elaboración propia.

En cuanto al porcentaje de participación de las mujeres en funciones administrativas y operativas de las organizaciones se observa en la Figura 6 que el 39% son mujeres y el 61% de las 15 empresas consultadas son hombres. De ahí que el hombre sigue siendo el que participa mayormente en dichas funciones.

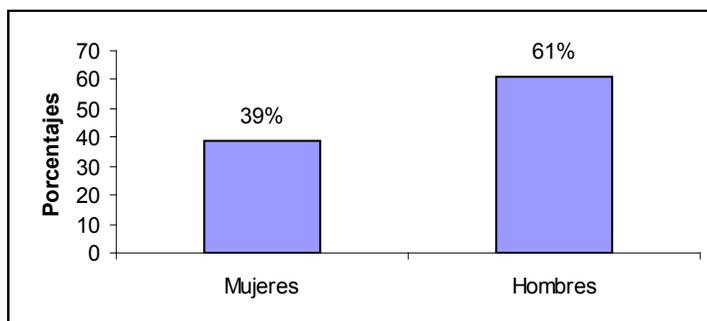


Figura 6. Porcentaje de participación de las mujeres en funciones administrativas y operativas de las organizaciones.
Fuente: elaboración propia.

Siguiendo con la Figura 6 del 39% que son mujeres en funciones administrativas y operativas el 60% de ellas están en el área de finanzas en los tres tipos de empresas (comerciales, industriales y de servicio) y el resto, 40%, están en recursos humanos y atención a clientes.

En cuanto a los hombres del 61% que muestra la gráfica 6, el 40% de ellos ocupan puestos de finanzas y el resto, 60% tienen puestos de venta y manejo de inventarios y procesos productivos.

Discusiones

Como lo menciona Anzola (2007) desde el concepto de empresa se describe como la entidad que el hombre ha creado para la evolución de la sociedad y de la economía enfatizando siempre como si está fuera creada solamente por el hombre, al respecto en esta investigación 4 de las 15 empresas son administradas y creadas por mujeres emprendedoras en la localidad de Ciudad Obregón y el resto son emprendidas por el sexo masculino, esto no quiere decir que deba verse como un enunciado único en que las organizaciones se vean masculinizadas a pesar que en la actualidad sea siendo el hombre el que dirige más empresas como en esta investigación. Lo que resulta interesante es que en los tiempos futuros se mantenga la participación de la mujer y del hombre como entes económicos que emprende y desarrollan entidades de negocio a la par.

Según el INEGI (2009) la participación de las mujeres en el rubro de personal ocupado se encuentra en su generalidad dentro de las Micro, Pequeñas y Medianas empresas por debajo de los hombres, sin embargo existe una mayor participación en el sector comercial de las micro empresas, esto es, que las mujeres están incursionando desde sus hogares o micronegocios en la actividad comercial.

Conclusiones

La participación de las mujeres en las empresas investigadas no tiene una aproximación en lo referente a equidad, sin embargo los investigadores y el gobierno han estado realizando algunos intentos en explicar este fenómeno y hacer algunas propuestas que apoyen a la difusión y análisis de este tema. En esta investigación la participación de la mujer en niveles de puestos estratégicos (Dueños y/o Gerentes) en las empresas fue que el 27% participan mujeres las que ocupan un puesto estratégico de las 15 empresas consultadas y el 73% son puestos ocupados por los hombres.

Por otra parte el porcentaje de participación de las mujeres en funciones

administrativas y operativas de las organizaciones es del 39% y en cambio los hombres tienen una participación del 61%, estas funciones están relacionadas con finanzas, recursos humanos y atención de clientes para el caso de las mujeres y para los hombres los puestos con mayores incidencias son las venta, manejo de inventarios y procesos productivos.

La equidad de género sigue siendo un tema de gran interés sobre todo para las organizaciones donde la participación de la mujer se ve limitada en los puestos estratégicos y toma de decisiones, a pesar de que en este proyecto se ve dicha participación existe una brecha entre la oportunidad de crear y estar en puestos estratégicos entre el hombre y la mujer.

A medida en la que exista una cultura de la equidad de género y el gobierno establezca leyes en bien de la sociedad femenina, y se puedan abrir espacio para que la mujer mantenga la equidad por el varón.

Se recomienda que se genere una cultura dentro de las organizaciones en Latinoamérica, en especial en México, en donde, las empresas ofrezcan oportunidades de crecimiento y desarrollo a la mujeres en los ámbitos políticos, culturales y de negocios; que su participación siga tan activa como en la actualidad. Se abran caminos para tener la coyuntura de cambiar roles tradicionales, a nuevas funciones que les brindarán al sexo femenino, sin duda, un futuro mediato mejor, con el fin de explotar la capacidad de llevar un liderazgo que muestra una mayor participación en la toma de decisiones de las empresas mexicanas y sin dejar de fortalecer a la familia y a la sociedad.

En esta investigación se pudo observar como la mujer ha incursionado en la empresa de manera contundente, y poco a poco ha ido ganando terreno, sin embargo es importante que los directivos y dueños de las pequeñas y medianas empresas garanticen las prestaciones que de ley se tiene derecho y que en la medida de sus capacidades y desarrollo se les promueva a ocupar puestos directivos.

Será importante que la mujer identifique los nuevos esquemas que se están dando a su alrededor, donde su participación en las áreas laborales es mayor y la maternidad y el matrimonio son elementos que se están dando en un segundo momento. La tendencia es

que se apoye a la mujer para que pueda cumplir con los diferentes roles sin embargo hace falta transitar un buen camino por la vía de la “Equidad de Género”.

Referencias

- Camacho, L. y Watson, H. (2007). Reflexiones sobre equidad de género y educación inicial. Revista de las Sedes Regionales. Vol. VIII, núm. 14, pp. 33-48
- Cano, G., Kay, M., Olcott J. (2009). Género, Poder y Política en el México posrevolucionario. Editorial Fondo de Cultura Económica Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa. México .D.F.
- Casas, C. (2004). Mujer y Trabajo. La mujer, humanizadora del mundo laboral. 3era. Edición. Editorial Trillas, Serie: ser mujer hoy, volumen VI. México, D.F.
- Diario Oficial de la Federación. Ley para la igualdad de Hombre y Mujeres. 02 de Agosto del 2006, Estados Unidos Mexicanos.
- Escuela virtual de Empoderamiento Feminista (2013). Línea de trabajo, sensibilización en género. Página consultada en Octubre de 2014 de <http://especialistaenigualdad.blogspot.mx/2013/10/diferencias-entre-equidad-e-igualdad.html>
- García, B. (2010). Mujer, género y población en México. 2da. Edición. México: El colegio de México y la Sociedad Mexicana de Demografía.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (s.f). Las mujeres en Sonora. Estadística sobre desigualdad de género y violencia contra las mujeres. Página consultada en Octubre de 2014 de <http://www.youtube.com/watch?v=pRn9L7KVCNo&list=RD02c5tH62frg8k>

- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática [INEGI] (2009). Micro, pequeña, mediana y gran empresa. Estratificación de los establecimientos, según el Censo Económico 2009. Página recuperada en Junio de 2014 de http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/proyectos/censos/ce2009/pdf/mono_micro_peque_mediana.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres [INMUJER] (2012). Modelo de Equidad de Género (MEG). Modelo del sistema de gestión de equidad de género. Página recuperada en Noviembre de 2014 de <http://www.inmujeres.gob.mx/index.php/programas/modelo-de-equidad-de-genero>
- Instituto Nacional de las Mujeres [INMUJER] (2014). Estadísticas de género mejoran la toma de decisiones. Página consultada en Octubre de 2014 de <http://www.inmujeres.gob.mx/inmujeres/index.php/34-sala-prensa/noticias-inicio/1270-estadisticas-de-genero>
- Martínez Barrientos J.F. (2009) Know How y ciudadanía: nuevas tecnologías para la comunicación y la acción de las mujeres en el siglo XXI. Editorial Universidad Autónoma de México. Programa Universitario de Estudio de Género. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, UNIFEM 2009, México .D.F.
- Rocha, T. y Díaz, R. (2012). Identidades de Género, más allá de cuerpos y mitos. México: Trillas, S.A. de C.V.
- Saltzman, J. (1992). Equidad y género. Una teoría integrada de estabilidad y cambio. España: Ediciones cátedra.
- Secretaria de educación pública [SEP] (2013). Programa sectorial de educación 2013-2018. Página consultada en Noviembre de 2014 de http://ssep.sep.gob.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=113&Itemid=90
- Stevenson, L. (2013). La discriminación de género en el ámbito laboral. *Revista de*

Ciencias Sociales. Universidad de Costa Rica. Vol. IV. Número 102. Pág. 27-42.

Wallach, J. (2012). *Género e Historia*. 2da. Edición. México: Fondo de cultura económica
Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

**Capítulo IX. Productividad en relación al género en las PYMES del subsector
restaurantero en Cd. Obregón, Sonora**

María del Pilar Lizardi Duarte, Nidia Josefina Ríos Vázquez, Enedina Coronado Soto,
Edwin Jesús Lee Dávila y Pedro César Ortiz Rochín
Instituto Tecnológico de Sonora
pilar.lizardi@itson.edu.mx

Resumen

Este proyecto se realizó con el objetivo de conocer las diferencias existentes entre las administraciones de hombres y mujeres en el sector restaurantero de Cd. Obregón Sonora; destacar las diferencias si existen, e identificar que hacen que sean más productivas. Se apoyó en bases de datos para determinar el número de restaurantes existentes, estas fueron la sección amarilla y las bases de datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y del sistema de Información Empresarial Mexicano (SIEM). Para el diseño del instrumento se tomó como base el documento del Reporte global de competitividad 2013, donde solo seis de los pilares fueron rescatados para después ser utilizados para el diseño del instrumento, con estos seis pilares se definieron variables de estudio, apoyándose en estudios de referencia que hacían énfasis en esas mismas variables. Para la validación del instrumento se tomó como referencia el modelo alfa de Cronbach, proporcionando la confiabilidad de las encuestas aplicadas, por otra parte también se utilizó la prueba de hipótesis de medias, que fue de utilidad para aceptar la hipótesis nula planteada del proyecto, que consistió en comparar la media resultante de empresas administradas tanto por hombres como por mujeres, a la administración en el subsector restaurantero de Cd. Obregón Sonora, dando como resultado que no existían diferencias significativas, aceptándose la hipótesis nula con un 95% de confiabilidad en el instrumento.

Introducción

El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) en el 2011 define **género** como un conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales construidas en cada cultura, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se elaboran los conceptos de “masculinidad y “feminidad” que determinan el comportamiento, las funciones, las oportunidades y las relaciones entre mujeres y hombres.

Equidad de género significa que mujeres y hombres, independientemente de sus

diferencias biológicas, tienen derecho a acceder con justicia e igualdad al uso, control y beneficios de los mismos bienes y servicios de la sociedad, así como la toma de decisiones en los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar. Es la aceptación de las diferencias entre hombres y mujeres y de derechos, buscando el ideal de un equilibrio en el que ninguno de ambos sexos se beneficie de manera injusta en perjuicios del otro (Castillo, 2011).

Dado lo anterior, el objetivo fundamental de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es promover las oportunidades para que tanto hombres como mujeres accedan a un trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Así pues, la OIT considera que dentro del concepto de trabajo decente para todas las personas, la igualdad entre los sexos es un elemento clave para que los cambios sociales e institucionales generen igualdad y crecimiento. El enfoque principal o áreas temáticas de la OIT en cuanto a la igualdad de género coincide con los cuatro objetivos estratégicos de la organización, es decir, promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo; crear más empleo y oportunidades de ingresos para los hombres y las mujeres; mejorar la cobertura y la eficacia de la protección social y fortalecer el diálogo social (Organización Internacional del Trabajo, 2012).

Algunos estudios realizados reflejan que hay diferencias entre hombres y mujeres, esta diferencia se enfrenta y se destaca también en la administración empresarial. Dado lo anterior, se presentan algunos estudios realizados a nivel internacional y nacional donde se plasma la diferencia de género en diferentes aspectos estudiados, estos estudios se presentan a continuación.

La Asociación de industrias metalúrgicas y metalmecánicas de Chile (ASIMET) (s.f.) en un artículo de psicología laboral, denominado diferencias entre hombres y mujeres en el trabajo, encontró que en España se realizó un estudio de cualidades entre hombres y mujeres arrojando que las mujeres son más responsables, están más abiertas al cambio y demuestran mayor orientación al éxito que sus compañeros varones. Mientras, según el estudio, el hombre tiene mayor necesidad de poder y pensamiento teórico. En otro estudio realizado por Universia (2012) también en España, recopiló datos los cuales

señalan que las empresas que son dirigidas por mujeres tienen un tiempo de vida de un 30% más que las gestionadas por los hombres.

Por otro lado Acha (2009) en Perú, se encontró a través de encuestas, sobre hombres y mujeres en el trabajo, que las mujeres son más flexibles para entender las urgencias de sus colaboradores y para dar días libres, más seguras para negociar, generan diferencias con sus pares (masculinos), porque no se percibe equidad entre unos y mayor compromiso con su familia, más difíciles de trasladar a otro país. Mientras los hombres son poco cuidadosos con detalles, pueden ser toscos y herir susceptibilidades, tienden a ser más explosivos y son más dependientes de sus asistentes.

U.S. Department of Labor (2005) realizó un estudio, que dice que el 52.9% de las mujeres estadounidenses forma parte del mercado laboral frente a 73.3% de los hombres, a pesar de que la tasa de desempleo aumentó del 4.1% en 2000 al 5.4% en 2004. Las madres solteras con niños pequeños de 6 a 17 años tienen más probabilidad de participar en fuerzas laborales, las mujeres representan más de la mitad de todos los trabajadores en cada uno de los siguientes sectores: actividades financieras, educación y servicios de salud, minería, construcción, transporte y servicios públicos.

Por otro lado, según datos del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI), (2009), el estado de México contaba con una población aproximada de 15 millones de habitantes, en grupos de edades productivas la proporción de mujeres es mayor, la participación económica de la población en el estado de México sufrió en los últimos lustros importantes cambios, mientras que con respecto a la división sexual del trabajo, el análisis de las tasas de participación refleja sustanciales diferencias entre hombres y mujeres. La intervención del sector femenino en el territorio mexiquense oscilaba alrededor de 40 %, mientras que la de los hombres se ubicaba cerca del 77 %.

Como se observa en los estudios anteriores, existen ciertas características en el trabajo, tanto de hombres como mujeres, las cuales influyen en las empresas en México, según el INEGI las PyMEs son las generadoras del 97% de empleos en el país, por lo que

es importante conocer el desempeño de hombres y mujeres en dichas empresas.

Existen características en el trabajo que influyen en las empresas en México, por eso es importante conocer el desempeño de hombres y mujeres en las PYMES. Así Soriano (2005) publicó que el 80% de las Pymes fracasa antes de los cinco años y el 90% de ellas no llega a los 10 años. Para los dueños de Pymes, las razones del fracaso es necesario buscarlas fuera de las empresas, pero los analistas se orientan más a identificar las causas del fracaso en las propias Pymes y, en particular, en la capacidad de gestión de sus responsables. El éxito de una micro, pequeña o mediana empresa (MiPyME) está condicionado por los conocimientos de su dueño, la gestión gerencial es un factor dominante que determina la diferencia entre empresas.

Según INEGI (2009) en México hay 4 millones 15 mil empresas, 99.8% son MiPyME, que generan 52% del Producto Interno Bruto (PIB) y 72% del empleo en el país. En el 2009 había 3,514,725 establecimientos que desarrollaron actividades de los sectores de Manufactura, Comercio y Servicios, 42.2% de ellos sus propietarios eran hombres y 35.8% mujeres.

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público (2007) señala que en México existen diversos programa de apoyo para las MiPyME, como el fondo PyME, creado por la Secretaría de Economía, cuenta con alrededor de 16 programas de apoyo para el crecimiento como: capital semilla, Incubadora de empresas, programas emergentes, el Sistema Nacional de garantías, Centros México emprende, Capacitación y consultoría empresarial , PYME-JICA entre otros, que busca apoyar a las empresas en particular a las de menor tamaño y a los emprendedores con el propósito de promover el desarrollo económico nacional, a través del otorgamiento de apoyos de carácter temporal a programas y proyectos que fomenten la creación, desarrollo, viabilidad, productividad, competitividad y sustentabilidad de las micro, pequeñas y medianas empresas.

El Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 contempla en una de sus tres estrategias transversales la Perspectiva de Género, para la presente Administración es fundamental garantizar la igualdad sustantiva de oportunidades entre mujeres y hombres. Es inconcebible aspirar a llevar a México hacia su máximo potencial cuando más de

la mitad de su población se enfrenta a brechas de género en todos los ámbitos. Éste es el primer Plan Nacional de Desarrollo que incorpora una perspectiva de género como principio esencial. Así contempla la necesidad de realizar acciones especiales orientadas a garantizar los derechos de las mujeres y evitar que las diferencias de género sean causa de desigualdad, exclusión o discriminación.

El objetivo es fomentar un proceso de cambio al interior de las instituciones de gobierno, para evitar que en las dependencias de la Administración Pública Federal se reproduzcan los roles y estereotipos de género que inciden en la desigualdad, la exclusión y discriminación, y que repercuten negativamente en el éxito de las políticas públicas. Así, el Estado Mexicano asume sus compromisos asumidos al ratificar la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, así como lo establecido en los artículos 2, 9 y 14 de la Ley de Planeación referentes a la incorporación de la perspectiva de género en la planeación nacional.

La Secretaría de Economía (2013) a través del Fondo Nacional de Apoyos para las Empresas Sociales (Fonaes) informó que durante 2009 se canalizaron más de 640 millones de pesos para financiar MiPyMES sociales conformadas exclusiva o mayoritariamente por mujeres, estos programas que promueven el apoyo para mujeres se muestran en la Tabla 1.

Tabla 1. Programas de apoyo exclusivo para mujeres.

Nombre del programa	Descripción
Programa de Apoyo a Proyectos Productivos para Mujeres (PRONAFIM)	Otorga oportunidades de financiamiento a mujeres emprendedoras de zonas urbanas del país. Cuenta con un fondo de garantía de hasta 500 millones de pesos y beneficiará a más de 140,000 mujeres de todo el país, ya que detonará créditos por hasta 2,500 millones de pesos.
Programa de la Mujer en el Sector Agrario (PROMUSAG)	Orientado a mujeres que habitan en núcleos agrarios, y que se organizan para desarrollar un proyecto productivo para obtener ingresos y combatan la pobreza en el medio rural. Los proyectos pueden ser: ecoturismo, engorda de ganado, tiendas rurales, producción de alimentos o servicios varios.

Fondo de Micro financiamiento a Mujeres Rurales (FOMMUR)	Micro financiamientos accesibles y oportunos por organismos intermediarios. Proporciona microcréditos y capacitación a mujeres del medio rural en situación de pobreza. Apoyan en la adquisición de software, hardware, mobiliario y equipo para el mejoramiento de su operación. Fortalece a las empresas con capacitación y asistencia técnica. Brinda apoyos no recuperables para la difusión, promoción y operación de esquemas de micro seguros, capacitación al microempresario y fomento para la transferencia de tecnologías para la población en condiciones de pobreza.
Mujer Sonorense (Fondo Nuevo Sonora)	Brinda un esquema de financiamiento que alienta el desarrollo emprendedor, se utiliza para compra de materias primas, mano de obra y gastos de operación, compra e instalación de maquinaria y equipo y adecuaciones del local. Proporciona préstamos desde 10 hasta 50 mil pesos, en todos los giros.
Fondo PROEQUIDAD (Inmujeres)	<p>Otorga apoyo a organizaciones de la sociedad civil para desarrollar proyectos que impulsen el adelanto de las mujeres y la equidad de género en los ámbitos social, político, económico y/o cultural. El Fondo PROEQUIDAD contempla dos categorías de participación:</p> <p>Categoría A: organizaciones con 1 a 3 años de constitución legal cumplidos al cierre de la convocatoria. El monto máximo de apoyo para esta categoría es 135 mil pesos.</p> <p>Categoría B: organizaciones con más de tres años de constitución legal. El monto máximo de apoyo para esta categoría será de 270 mil pesos.</p> <p>Categoría B-1: Organizaciones con más de tres años de constitución legal, que hayan participado en anteriores emisiones del Fondo, excluyendo la actual, y que presenten proyectos de continuidad. El monto máximo de apoyo para esta categoría será de 270 mil pesos.</p>

Fuente: Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario (PRONAFIM), Secretaría de Economía, Fondo Nuevo Sonora, Inmujeres (2009).

Estos programas son un instrumento para apoyar a empresas y emprendedores en particular a las dirigidas por mujeres con el propósito de promover el desarrollo económico nacional, a través del otorgamiento de apoyos a programas que fomenten la creación, desarrollo, viabilidad, productividad, competitividad y sustentabilidad de las micro, pequeñas y medianas empresas.

El Subsecretario para la PyME, Miguel Marón Manzur dijo que en el 2011, que el 44% de los empleos a través de los apoyos entregados del FONDO PyME de la Secretaría de Economía, son de mujeres. Las mujeres mexicanas se han convertido en pieza clave para incrementar el desarrollo económico del país, generando sinergias en distintos sectores productivos y han incrementado su participación como población económicamente activa, en seis puntos porcentuales (Secretaría de Economía, 2012).

De acuerdo con los resultados de los Censos Económicos del INEGI del 2009,

del total de establecimientos de Manufacturas, Comercio y Servicios, 1'259,167 eran propiedad de mujeres empresarias, una mayor proporción pertenece a la actividad Comercial (58.8%), el 32.3% eran de Servicios y las Manufacturas representaron sólo el 8.9% del total.

En los Servicios destacó una participación mayoritariamente masculina, con excepción en los Servicios educativos, Salud y de asistencia social, así como en los Servicios de alojamiento temporal y restaurantes tanto en 2003 como en 2008, en donde los hombres son superados en número por las mujeres.

Dado lo anterior se observa que las mujeres están superando a los hombres en mayoría de participación en el sector de servicios como en el caso de los restaurantes, es de interés realizar un estudio para identificar las características y diferencias en la productividad entre empresas administradas por hombres y mujeres en Cd. Obregón Sonora en este sector.

Planteamiento del problema

Estudios internacionales y nacionales muestran las distintas características empleadas en el ámbito laboral tanto de hombres como de mujeres. Existe interés por parte del gobierno, a través del Plan Nacional de Desarrollo, 20123-2018 se compromete a garantizar la igualdad sustantiva de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar igualdad de oportunidades para que mujeres y hombres alcancen un desarrollo pleno y ejerzan sus derechos por igual.

Existen programas de apoyo para la mujer, a pesar de ellos en México, la problemática que enfrentan las PyMEs es generada desde su creación, dirección, administración y desarrollo, en el 80% de los casos, el fracaso de las PyMEs en cualquier país se debe a una mala gestión reflejada en la productividad de las PYMES. En México se presenta un incremento de la participación de la mujer en la vida laboral, especialmente en el sector económico de los servicios en el sector restaurantero. Lo anterior lleva a plantear la

siguiente pregunta de investigación: ¿cuáles son las diferencias por género existentes en el nivel de productividad en PYMES del sector restaurantero en Cd. Obregón Sonora?

Objetivo

Identificar las diferencias por género en el nivel de productividad de las empresas en del sector restaurantero de Cd. Obregón Sonora, que permita generar estrategias que apoyen en la toma de decisiones de las organizaciones.

Justificación

Este estudio proporciona elementos para aprovechar mejor los apoyos hacia hombres o mujeres empresarios, que impulsen el crecimiento de las MiPyMES, que son motor del crecimiento económico del país. Las mujeres mexicanas son pieza clave para el desarrollo económico del país, generando sinergias en los sectores productivos e incrementando su participación como población económicamente activa (Secretaría de Economía, 2012).

Una aportación del estudio es informar si existen diferencias en la administración de empresas, cuando son dirigidas por hombres o mujeres, esto para ayudar a los dueños de las empresas a elegir un modelo de empresario para desarrollar nuevas alternativas de trabajo y productividad.

Con el proyecto se beneficiara al gobierno municipal, ya que este estudio puede inducir a un cambio de mentalidad respecto al rol fundamental que pueden jugar los Municipios y Gobiernos Locales en la promoción y activación de procesos de desarrollo empresarial regionales.

Fundamentación teórica

Según Vega (2012) el género son roles sociales que la persona desarrolla desde su infancia y que definen a lo masculino y a lo femenino dentro de una sociedad. Es

el conjunto de creencias, valores, y actividades atribuidas de manera diferenciada a mujeres y hombres. La Subsecretaria de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas dice que la equidad de género representa el respeto a los derechos como seres humanos y la tolerancia de las diferencias como mujeres y hombres, igualdad de oportunidades en todos los sectores y en cualquier ámbito, social, cultural o político. En el terreno económico, es vital lograr la equidad de género, ya que si a la mujer se le restringe el acceso al campo productivo, al laboral o comercial, se tiende a generar pobreza.

Para Medina Fernandez (2010) la productividad es uno de los objetivos estratégicos de las empresas, sin ella los productos o servicios no alcanzan los niveles de competitividad necesarios en el mundo globalizado, la productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios; denotando la eficiencia con la cual los recursos humanos, capital, conocimientos, energía son usados para producir bienes y servicios en el mercado. La productividad es la medida de lo bien que se han combinado y utilizado los recursos para cumplir los resultados logrados.

El reporte Global de competitividad (2013-2012), da a conocer los 12 pilares de competitividad, categorías que sirven para poder medir, impulsar productividad y competitividad. El concepto de competitividad implica componentes estáticos y dinámicos. Aunque la productividad de un país está determinada por su capacidad para mantener un alto nivel de ingresos, el cual es determinante para el retorno de la inversión, es uno de los factores claves que determinan el potencial crecimiento de una economía.

Son muchos los determinantes de la productividad y la competitividad. Entendiendo que los factores detrás de estos procesos ha ocupado la mente de los economistas por cientos de años, engendrando teorías que provienen de Adam Smith, concentrándose en la especialización y la división del trabajo, enfatizando la inversión en capital físico e infraestructura, y más reciente el interés en otros mecanismos como la educación y capacitación, progreso tecnológico, estabilidad macroeconómica, buen

gobierno, empresas de sofisticación y eficiencia en el mercado, entre otras. Este carácter es capturado por el reporte global de competitividad, los componentes están agrupados dentro de los 12 pilares de la competitividad (Tabla 2).

Tabla 2. Los 12 pilares de la competitividad.

PILAR	DESCRIPCION
Instituciones	El entorno institucional está determinado por lo legal y el marco administrativo en el que individuos, empresas y gobiernos interactúan para generar riqueza.
Infraestructura	Una infraestructura eficiente es crítica para garantizar el funcionamiento eficaz de la economía, como es un factor importante en la determinación de la ubicación de la actividad económica y los tipos de actividades o sectores que puede desarrollarse en un caso particular, la infraestructura reduce el efecto de la distancia entre regiones, la integración del mercado nacional y de la conexión a bajo costo a los mercados de otros países y regiones.
Entorno macroeconómico	La estabilidad del entorno macroeconómico es importante para las empresas y por lo tanto, también para la competitividad global de un país.
Salud y educación primaria	Una fuerza de trabajo saludable es vital para la competitividad y productividad de un país. Un bajo nivel de salud conduce a costos significativos para la organización, ya que trabajadores enfermos a menudo están ausentes u operan a menores niveles de eficiencia. Este pilar tiene en cuenta la cantidad y calidad de la educación básica de la población. La educación básica aumenta la eficiencia de cada trabajador.
Educación superior y formación	La educación de calidad superior y la formación es particularmente crucial para las economías que quieren ascender.
Eficiencia de mercado de bienes	Los países con mercados de bienes eficientes son bien posicionados para producir la combinación adecuada de productos y servicios, dando particulares condiciones de suministro y demanda, así como para asegurar que esos bienes pueden ser comercializados con mayor eficiencia en la economía. Una fuerte competencia en el mercado, tanto nacional como extranjero, es importante en el impulso de la eficiencia del mercado y en la productividad de las empresas, al garantizar que las empresas más eficientes produzcan bienes demandados por el mercado, estas empresas son las que prosperan.
Eficiencia del mercado laboral	La eficiencia y la flexibilidad del mercado de trabajo son fundamentales para garantizar que los trabajadores sean asignados a su labor más eficaz de la economía y provisto de incentivos para dar su mejor esfuerzo en sus puestos de trabajo. Por lo tanto el mercado laboral debe tener la flexibilidad para poder cambiar trabajadores de una actividad económica a otra rápidamente y a bajo costo, y para permitir fluctuaciones salariales sin alteraciones sociales.
Desarrollo del mercado financiero	La reciente crisis económica ha resaltado el papel central y el buen funcionamiento del sector financiero para las actividades económicas. Un sector financiero eficiente asigna los recursos ahorrados por los ciudadanos de una nación, así como los que entran en la economía desde el exterior, para sus usos más productivos. Canaliza recursos a los proyectos empresariales o de inversión con las mayores tasas de rendimiento esperados.
Preparación tecnológica	En el mundo globalizado de hoy, la tecnología es cada vez más esencial para que las empresas puedan competir y prosperar. La preparación tecnológica mide la agilidad con que una economía adopta las tecnologías existentes para mejorar la productividad de sus industrias, con específico énfasis en su capacidad para aprovechar la información completa y la comunicación (TIC) en las actividades diarias y los procesos de producción para aumentar la eficacia y permitiendo la innovación para la competitividad.
Tamaño del mercado	El tamaño del mercado afecta a la productividad ya que grandes mercados permiten a las empresas aprovechar la economía de escala. Tradicionalmente, los mercados disponibles han sido limitados por las fronteras nacionales. En la era de la globalización, los mercados internacionales pueden ser a cierta medida sustitutos para el mercado nacional, en especial para países pequeños.
Sofisticación de negocios	Las prácticas de negocio sofisticados conducen a una mayor eficiencia en la producción de bienes y servicios. Sofisticación de negocios comprende dos elementos estrechamente vinculados: la calidad de redes globales de negocios del país y la calidad de operaciones de las empresas individuales y las estrategias.
Innovación	La innovación puede surgir de nuevos conocimientos tecnológicos y no tecnológicos. Innovaciones no tecnológicas están estrechamente relacionadas con los conocimientos técnicos, las habilidades y las condiciones de trabajo que se incrustan en las organizaciones y por lo tanto en gran parte cubierto por la columna undécima el Informe global de competitividad.

Fuente: Reporte Global de Competitividad. (2012).

Para proporcionar más confianza se utilizaron otros modelos de referencia de los estudios de Workmeter (2012), Schushing (2007) y Rojas, Romero y Sepúlveda (2000) que establecen las mismas variables que el Reporte Mundial de Competitividad, a diferencia que las variables son llamadas por distintos nombres sin embargo tienen la misma esencia.

Metodología

El objeto a estudiar fue el nivel de productividad por género de las PYME del sub sector restaurantero de Cd. Obregón, un total de 36 restaurantes con una muestra de 32 de ellos.

Instrumentos. Los materiales fueron bases de datos de restaurantes de Ciudad Obregón como IMSS y SIEM, Google Maps y el software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

El procedimiento basado en García y Torres (2003), fue:

1. *Definir los variables de estudio.* Se hizo un estudio en fuentes bibliográficas, páginas de internet oficiales sobre proyectos que estudian la productividad y del reporte global de competitividad (2013), se identificaron categorías de estudio de la productividad y con base a variables coincidentes se determinaron variables a considerar para el instrumento.

2. *Diseñar instrumento para recabar información.* Se estructuró un cuestionario basado en las variables de impacto de productividad en empresas identificadas en el paso anterior. Se utilizó escala de Likert de cinco rangos, excelente, bueno, regular y malo.

3. *Analizar información de las bases de datos de empresas en Cd. Obregón sector servicio.* Se obtuvo un listado de empresas del subsector restaurantero de Cd. Obregón, de bases de datos del SIEM e IMSS, se realizó una visita para identificar si están activas y definir cuantas empresas eran dirigidas por hombres o mujeres. Se realizó un listado final con un universo bajo estudio.

4. *Establecer las empresas a encuestar.* Con el listado total de empresas se enumeraron y por muestreo aleatorio se determinaron las empresas a encuestar por cada género. Se decidió considerar solo a restaurantes de servicio completos, término definido por la Universidad de las Américas de Puebla (s.f.) como aquellos que cuentan con servicios de personal para recibir a los comensales; capitanes y meseros que informen a los clientes sobre productos especiales y aportan información sobre platillos del menú en la toma de la comanda.

5. *Aplicar prueba piloto.* Se aplicó el cuestionario a un restaurante administrado por hombre y otro por mujer, seleccionados aleatoriamente y se determinaron las mejoras al instrumento.

6. *Aplicar el instrumento.* Se visitó cada empresa seleccionada por muestreo aleatorio para aplicar la encuesta al encargado o propietario de la empresa.

7. *Capturar los datos obtenidos.* Se procesó la información obtenida en una hoja de cálculo Excel que presentó en forma de columna los 44 ítems del instrumento organizado por categorías, y en forma de renglón cada empresa, para organizar la información y su análisis posterior.

8. *Validar el instrumento.* La validación del instrumento fue por medio de la confiabilidad del método de Alpha de Cronbach, *un valor entre 0.7 y 0.9 indica una buena consistencia interna.*

9. *Analizar la información.* Se hizo una evaluación cuantitativa del comportamiento del sector y se asignaron pesos a cada rango de la escala de evaluación del instrumento. Se aplicó prueba de hipótesis de medianas para dar respuesta al objetivo.

Resultados y discusión

Se determinaron categorías a utilizar para medir el nivel de productividad de las empresas y sus indicadores internos, el reporte mundial de competitividad 2013 da a conocer 12 pilares de competitividad, categorías para medir, impulsar productividad

y competitividad. Estas categorías se separaron en internas y externas. Seis categorías son internas, las otras tienen que ver con aspectos externos a la organización. Las variables externas son factores dependientes de organismos oficiales, gubernamentales y de inversión federal o estatal, que inciden en la productividad pero que están fuera del control del tomador de decisiones. No pueden ser controladas por el empresario, por eso se consideró aquellos factores en los que el administrador pueda hacer alguna acción para impactar en su organización. La Figura 1 presenta la clasificación de las categorías de análisis de productividad a considerar en este proyecto.

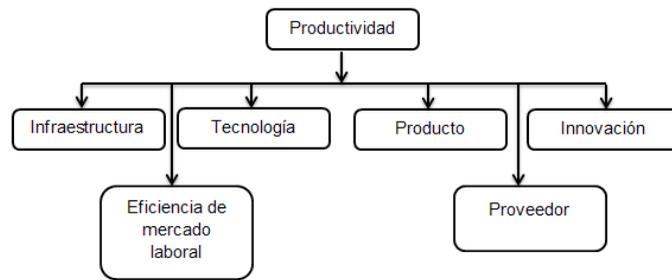


Figura 1. Categorías relacionadas a la productividad.

Con las categorías a considerar para el instrumento, se seleccionaron las variables que definen a cada categoría. Después se prosiguió a construir el instrumento para el desarrollo del estudio, elaborado con escala de Likert, el instrumento tiene 44 preguntas, la Tabla 3 presenta la cantidad de preguntas por variable y categorías. Se incluyó cuatro preguntas abiertas sobre financiamientos que conocen o que han recibido los empresarios.

Tabla 3. Preguntas por variables y categorías.

1. Infra estructura	Ítems	4. Eficiencia del mercado laboral	Ítems
Instalaciones	7	Flexibilidad salarial	3
Localización	1	Comunicación	2
Apariencia de la empresa	2	Flexibilidad de contratación	2
2. Tecnología	Ítems	Salarios con base a productividad	1
Equipo	3	Capacitación	2
Orden y limpieza	8	Ambiente laboral	2
Mantenimiento	3	5. Sofisticación laboral	Ítems
3. Producto	Ítems	Proveedores	2
Calidad	1	6. Innovación	Ítems
Diseño	1	Inversión	1
Precio	1		
Empaque	1	Efectos económicos	1

En el análisis de la información de la base de datos de PYMES en Cd. Obregón del sector restaurantero, se obtuvo una lista de restaurantes. Cabe señalar que en Cd. Obregón existen 345 restaurantes registrados en las bases de datos, de los cuales 57 no existen; se descartaron 211 por no cumplir con los criterios de un restaurante de servicio completo, de los 77 restantes, 41 se negaron a participar en el proyecto, con ello se obtuvo una lista final de 36 restaurantes, 20 administrados por hombres y 16 por mujeres, lo que denota mayor participación de hombres en la administración de los restaurantes de Cd. Obregón.

Para establecer las empresas a encuestar, se consideraron las 36 empresas potenciales a encuestar y el hecho de que son mayoría las administradas por los hombres se decide igualar el número de empresas administradas tanto por hombres como por mujeres a fin de tener resultados sin sesgo sobre el grupo mayoritario, por lo que de 36 se pasa a 32 empresas a encuestar.

Después se aplicó una prueba piloto, el cuestionario se fortalece agregando una

lista de los programas de apoyo que el gobierno ofrece a empresas diversas, además de la pregunta referente al número de años que tiene la persona administrando la empresa y la corrección en la redacción de las preguntas 12 y 32, y se procede a aplicar el instrumento al resto de las empresas.

Para la validación del instrumento se utilizó el Indicador del Alfa de Cronbach, el resultado de Alfa de Cronbach que arrojó el programa estadístico SPSS para los 44 elementos es de 0.855, se encuentra en un valor aceptable ya que, a mayor valor de Alfa, mayor fiabilidad presenta el instrumento. El mayor valor teórico de Alfa es 1, y 0.80 se considera un valor aceptable por lo tanto el instrumento se considera válido.

Primero se analizaron los datos generales por empresa y su administrador, la información obtenida se muestra en la Tabla 4.

Tabla 4. Datos generales.

Empresa	Sexo	Edad	Año de fundación	No de trabajadores	Escolaridad	Tiempo Administrándolo
1	M	49	1993	14	Licenciatura	20 años
2	M	39	2012	6	Preparatoria	1 año
3	M	26	2012	10	Preparatoria	8 meses
4	M	35	2013	15	Licenciatura	6 meses
5	M	37	2005	12	Licenciatura	4 años
6	M	25	2013	46	Licenciatura	6 meses
7	M	42	2000	13	Licenciatura	8 años
8	M	33	2006	15	Licenciatura	4 años
9	M	38	1977	23	Licenciatura	13 años
10	M	39	1982	10	Preparatoria	31 años
11	M	36	2001	19	Licenciatura	7 años
12	M	43	1995	2	Preparatoria	18 años
13	M	61	1960	14	Licenciatura	34 años
14	M	30	2011	11	Licenciatura	2 años
15	M	33	2009	19	Licenciatura	4 años
16	F	35	2005	12	Licenciatura	2 años
17	F	53	1993	12	Preparatoria	20 años

Tabla 4. Datos generales (continuación).

Empresa	Sexo	Edad	Año de fundación	No de trabajadores	Escolaridad	Tiempo Administrándolo
18	F	28	2012	4	Preparatoria	1 año
19	F	33	2012	15	Secundaria	1 año
20	F	52	2000	2	Preparatoria	13 años
21	F	50	1990	8	Preparatoria	23 años
22	F	33	2013	10	Licenciatura	5 meses
23	F	50	1990	5	Técnico	23 años
24	F	36	2003	7	Licenciatura	5 años
25	F	40	2000	8	Licenciatura	13 años
26	F	45	1990	22	Licenciatura	10 años
27	F	38	1997	14	Licenciatura	6 años
28	F	34	2001	19	Licenciatura	7 años
29	F	29	2006	5	Preparatoria	1 año
30	F	53	2000	4	Preparatoria	13 años
31	F	70	1983	3	Preparatoria	30 años
32	M	33	2013	5	Licenciatura	6 meses

La edad promedio de los administradores de restaurantes en Cd. Obregón es de 40.4 años, las mujeres están por encima del promedio general con 2 años, y los hombres por abajo del promedio general 2.9 años. El promedio en años de antigüedad es de 13.2, hay empresas con mas de 20 años y la de mayor antigüedad 53 años. El análisis del nivel de escolaridad de los administradores arroja que el 75% de los hombres tienen licenciatura, 25% de hombres y 43.8% de mujeres concluyó preparatoria; muestra que los hombres cuentan con mayor nivel académico.

Se hizo una escala de rangos a criterios para determinar la categoría en la que se encuentra cada empresa. Como se muestra en la Tabla 5.

Tabla 5. Rangos de categorías de la escala de Likert.

Escala de Likert		
	Valor	Rango
Excelente	4	146 -176
Bueno	3	112 - 145
Regular	2	78 - 111
Malo	1	44 - 77

La Figura 2 muestra los puntajes obtenidos por empresa, por confidencialidad no se presenta nombre, se enumeraron del 1 al 16 son administradas por hombres y del 17 a la 32 por mujeres.

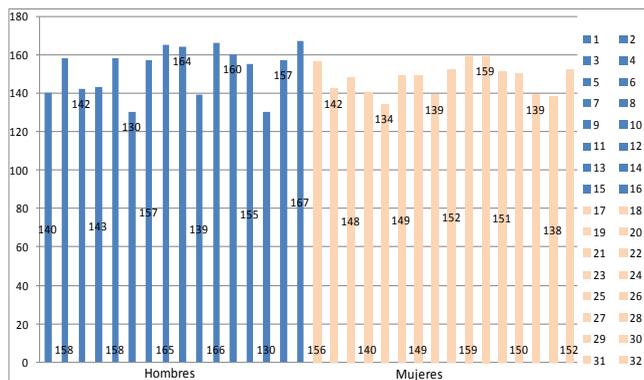


Figura 2. Puntaje obtenido por empresa

Doce empresas están en el rango de excelente, seis son administrados por hombres y seis por mujeres ya que calificaron con puntajes que están en el rango de mas de 146 puntos, también arrojo que 10 empresas de hombres y 10 de mujeres obtuvieron el nivel de bueno, el puntaje más alto que fue de 167 como el más bajo de 130, fueron obtenidos por hombres.

Para determinar diferencias en la administración se efectuó un análisis estadístico de parámetros por género, que se observan en la tabla 6.

Tabla 6. Parámetros estadísticos de calificaciones obtenidas.

	Mujeres	Hombres
Promedio	147.31	151.9375
Desviación Estándar	7.76	12.6252
Mediana	149	157
Mediana General	150.5	150.5

En los administradores hombres se obtuvo un promedio de calificación mayor al promedio general, ubicándose en el rango de excelente, una desviación estándar de 12.6 mostrando mayor variación en los resultados que en los obtenidos de la desviación estándar general. Las administradoras mujeres obtuvieron un promedio de 147.3 que está por debajo del promedio general y del promedio de los hombres, una desviación estándar de 7.76 que muestra una menor variación en los resultados comparado con los resultados generales y una menor variación a la de los resultados de los hombres y una mediana de 149, por abajo de la mediana general de 150.5

Después se analizaron los resultados obtenidos por categoría, la categoría de infraestructura indica que en el caso de los hombres 11 empresas obtuvieron puntajes en el rango de excelente y cinco en el rango de bueno; las mujeres 10 obtuvieron excelente y seis en el rango de bueno.

En Tecnología los resultados muestran que las empresas administradas por mujeres 13 están en excelente y tres en bueno, para hombres 10 excelentes y seis bueno, así la administración de hombres presenta mayor variabilidad en los resultados. Los resultados de la categoría Productos, observan que las empresas administradas por mujeres cuatro caen en excelente y 12 bueno, en el las administradas por varones 15 lograron bueno y una empresa obtuvo regular, el puntaje más alto fue de cuatro empresas administradas por mujeres y la calificación más baja es lograda por una empresa administrada por hombre.

Para Mercado laboral se obtuvo que 10 empresas administrada por hombres calificaron con excelente y seis en bueno, en las mujeres cinco obtuvieron excelente, nueve y dos regular, la calificación más baja fue 23 la cual la obtuvo una empresa administrada por mujer. En la categoría Proveedores cuatro empresas administradas por hombres obtuvieron excelente y dos en regular, las administradas por mujeres siete calificaron en excelente, siete en bueno y dos regular.

Por último para la categoría Innovación las empresas administradas por hombres

10 obtuvieron excelente y seis bueno, en las administradas por mujeres nueve en excelente y siete en bueno, se puede observar que en esta categoría hay poca variabilidad en los resultados.

Después se analizaron las preguntas abiertas, todos los administradores mujeres y hombres expresaron que no conocían los apoyos del gobierno como FOMUR, PROMUSAG, FONDO PYME u otros y que no han utilizado algún crédito bancario.

Se realizó una prueba de hipótesis de diferencia de medias, se debe aclarar que se considera el resultado de productividad, como la suma de las puntuaciones obtenidas por cada organización en todos los ítems del instrumento. Si bien no se puede asegurar que el resultado de productividad es válido con base a un análisis factorial porque el tamaño de la muestra resultó insuficiente para el proceso de validación. Sí puede reportarse como válido desde el punto de vista de contenido, ya que los ítems incluidos se tomaron con base a estudios del tema de productividad. Además que el instrumento tiene una confiabilidad aceptable.

Se tomó como hipótesis nula la suposición de que la productividad en las empresas del sector restaurantero de Cd. Obregón administradas por hombres o por mujeres es igual, es decir que no existe diferencia entre ellas, la hipótesis alternativa que se tomó es que existe diferencia entre el nivel de productividad de las empresas administradas por hombres o por mujeres.

El estudio consta de dos muestras, la de empresas administradas por hombres y administradas por mujeres; ambas de tamaño 16, se utilizó la tabla de distribución z , con un nivel de significancia α de 0.05 que significa que el nivel de confianza es un 95% confiable.

La gráfica muestra dos colas con valor de 1.96 y -1.96 que representa la zona de rechazo. La Figura 3 muestra el área de aceptación, de rechazo y el resultado de z para la prueba de hipótesis.

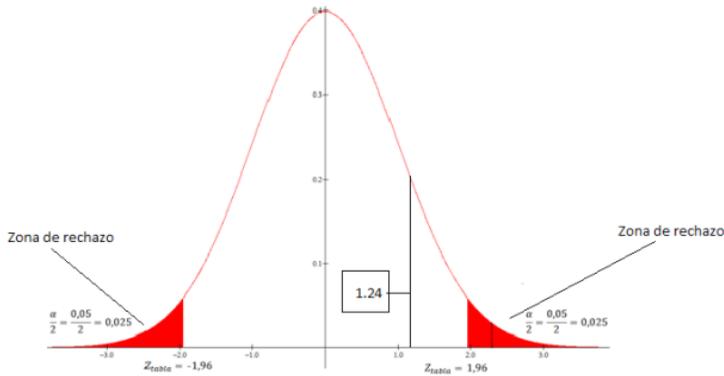


Figura 3. Gráfica de resultado de la prueba de hipótesis.

El resultado de la prueba de hipótesis de medias es que se acepta la hipótesis nula ya que el valor de z que se obtuvo fue de 1.24 el cual está dentro de la zona de no rechazo, por lo tanto se concluye que estadísticamente no hay diferencias en el nivel de productividad entre las empresas administradas por hombres y administradas por mujeres del sector restaurantero de Cd. Obregón. Esto presenta una diferencia estadística con los estudio presentados previamente, donde se señala que si existe una diferencia entre la administración por género, pero en cuanto a su impacto en la productividad de la organización del sector restaurantero, estadísticamente no existe diferencia significativa por género.

Conclusiones

Se puede afirmar que el objetivo planteado fue cumplido satisfactoriamente, se estableció que no existen diferencias por género en los factores definidos como determinantes de la productividad de las organizaciones del sub sector restaurantero de Cd. Obregón. Con la aplicación del instrumento, se dedujo que las empresas del sector restaurantero de Cd. Obregón, presentan un nivel de productividad equiparable entre la forma de administración de hombres y mujeres, a pesar de las diferencias existentes como

la cantidad de participación por cada género y el nivel de escolaridad de cada género.

Con base a los resultados obtenidos se puede decir que en el nivel de productividad hay diferencias en las categorías que lo integran, las cuales son: En Infraestructura las empresas administradas por hombres presentan mayor nivel aprovechamiento en este recurso, las empresas administradas por mujeres cuentan con mayor utilización de la Tecnología, obteniendo mayores beneficios para sus empresas, Para calificación de sus productos, considerando calidad, precio, empaque y diseño se obtuvo que las mujeres en su mayoría presentan una mejor aplicación para estos puntos.

Para la selección de proveedores las mujeres utilizan en su mayoría un criterio de selección más confiable que el que emplean los hombres. En la categoría de transporte se obtuvo que las PYMEs no estén conformes con los costos relacionados con el transporte de sus productos y materiales, al momento de ser trasladados hacia el punto donde se encuentran los clientes. En la inversión en innovación los hombres presentan en su mayoría mayor aprovechamiento en este recurso con esto ayudan al aumento de la productividad para sus empresas.

En cuanto a los programas gubernamentales que se dieron a conocer como son FOMUR, PROMUSAG, FONDO PYME u otros, para identificar cuales financiamientos están utilizando las empresas actualmente, el 50% de los administradores han utilizado fondo PYME, arrojando buenos resultados en sus empresas. Los que no han usado, argumenta que se les facilita más financiarse por instituciones privadas (bancos) debido a que se le piden menos requisitos.

Referencias

Acha, L. (2009). *El diario de economía y negocios del Peru*. Obtenido de El diario de economía y negocios del Peru: <http://blogs.gestion.pe/personasconrecursos/2009/08/hombres-vs-mujeres-en-el-traba.html>

Asociación Chilena de Industrias Metalúrgicas. (s.f.). Cualidades entre hombres y mujeres españoles. Recuperado de HYPERLINK “%20%20http://www.asimet.cl/diferencias_en%20el%20trabajo.htm” http://www.asimet.cl/diferencias_en%20el%20trabajo.htm

Castillo C.(2011). *Equidad de género*. Recuperado de base de datos psicóloga Luz Galván

García & Torres. (2003). Micro y pequeña empresa en ciudad obregón: “Situación Actual del Sector Comercio respecto a sus Procesos Productivos”. Tesis de licenciatura no publicada. Instituto Tecnológico de Sonora.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2009). Obtenido de Instituto Nacional de Estadística y Geografía: http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/proyectos/censos/ce2009/pdf/Mono_Hombres_mujeres.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2009). Obtenido de Instituto Nacional de Estadística y Geografía: http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/economicos/2009/comercio/manu_comer_serv/mini_mpmcys.pdf

Instituto Nacional de las Mujeres (2011). Obtenido de Instituto Nacional de las Mujeres <http://www.inmujeres.gob.mx/index.php/ique-es-el-inmujeres/historia>

Medina Fernández, J. E. (2010). *Universidad Sergio Arboleda*. Obtenido de Universidad Sergio Arboleda: <http://www.usergioarboleda.edu.co/fondo/elibros/ModeloProductividad.pdf>

Organizacion Internacional del Trabajo (2012). Obtenido de Organizacion Internacional del Trabajo: <http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/resource/subject/gender.htm>

Pérez, R. (s.f.). *Asociación Chilena de Industrias Metalúrgicas y Metalmecánicas*. Obtenido de Asociación Chilena de Industrias Metalúrgicas y Metalmecánicas.: http://www.asimet.cl/diferencias_en%20el%20trabajo.htm

- Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. Plan Nacional de Desarrollo. Obtenido de http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5299465&fecha=20/05/2013
- Reporte Global de Competitividad. (2012). *World Economic Forum*. Obtenido de World Economic Forum: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2012-13.pdf
- Rojas, P., Romero, S., & Sepulveda, S. (2000). *Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura*. Obtenido de Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura: http://www.iica.int/Esp/regiones/central/honduras/Publicaciones%20IICA/Competitividad%20y%20Agronegocios/Algunos_ejemplos_de_como_medir_la_competitividad._Version_preliminar_antes_de_impresion.pdf
- Schuschny, A. R. (2007). *slideshare*. Obtenido de slideshare: <http://www.slideshare.net/schuschny/clase-10-indicadores-de-desempeo>
- Secretaría de Economía (2013). Obtenido de Secretaría de Economía <http://www.economia.gob.mx/mexico-emprende/notas-relevantes/8963-se-presenta-programa-de-apoyo-a-proyectos-productivos-para-mujeres>
- Secretaría de Economía. (2012). *Fondo Nuevo Sonora*. Obtenido de Fondo Nuevo Sonora: <http://fns.sonora.gob.mx/sitiopublico/Html/esparati.html>
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público (2007). *Fondo PyME*. Obtenido de Fondo PyME: http://www.fondopyme.gob.mx/2010/docs_pdfs/Plan_Nacional_de_Developmento_2007_2012.pdf
- Soriano, Claudio L. (2005), “El 80% de las pymes fracasa antes de los cinco años y el 90% no llega a los diez años. ¿Por qué? Recuperado de: <http://winred.com/emprender/el-80-de-las-pymes-fracasa-antes-de-los-cinco-anos-y-el-90-no-llega-a-los-diez-anos-por-que/gmx-niv110-con2970.htm>
- U.S. Department of Labor. (2005). *U.S. Bureau of Labor Statistics*. Obtenido de U.S. Bureau of Labor Statistics: <http://www.bls.gov/cps/wlf-databook-2005.pdf>

- Universia. (2012). Obtenido de Universia: <http://noticias.universia.es/en-portada/noticia/2012/10/29/977783/empresas-mujeres-son-mas-duraderas-soportan-mejor-crisis.html>
- Universidad de las Américas de Puebla. (s.f.). *Universidad de las Américas de Puebla*. Obtenido de Universidad de las Américas de Puebla: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lhr/hernandez_z_kg/capitulo2.pdf
- Vega, María. (2012). *Trabajo psicología*. Recuperado de: <http://prezi.com/eds5krepcggm/trabajo-psicologia/>
- Workmeter (2012). *Workmeter*. Obtenido de Workmeter: http://web.workmeter.com/es/index.html?utm_expId=24966385-10&utm_referrer=http%3A%2F%2Fweb.workmeter.com%2Fes%2Findex.html

**Capítulo X. El acceso desigual de las mujeres a propiedad parcelaria
en el Estado de México**

Roberto Ulises Baltazar Márquez
rubaltazarm@hotmail.com

Resumen

El problema público se refiere a la titularidad de los derechos agrarios de hombres y mujeres, cuya proporción prevaleciente es altamente desfavorable a las mujeres desde los tiempos en que inició el reparto agrario. Se calcula que el 75% de los sujetos agrarios con tierra –ejidatarios/as, comuneros/as y posesionarios/as)- en el Estado de México son hombres y las mujeres tienen la titularidad en el 25% restante. Entre los objetivos está saber cuáles son las causas estructurales que provocan que las mujeres continúen teniendo una menor participación en la titularidad de derechos sobre parcelas a diferencia de los hombres. Se parte de considerar que las condiciones que han provocado la desigualdad de acceso a la titularidad parcelaria de las mujeres se explican fundamentalmente por la carencia de acciones públicas que otorguen a las mujeres oportunidades compensatorias en el tratamiento jurídico de la sucesión agraria. El objetivo es contribuir con propuestas de política pública para que las mujeres en los núcleos agrarios dispongan de medidas compensatorias para que se reduzca la brecha que prevalece en la titularidad de derechos parcelarios. El método de investigación se inscribe en el hecho que la propiedad ejidal y comunal dejó de ser social, y se somete a las reglas que impone el mercado, que puede ocasionar nuevos procesos de concentración de la tierra y con ello, agravar la desigualdad de acceso de las mujeres. Estrategia metodológica: abordaje teórico, estudio de caso, trabajo de campo, muestra de núcleos en el Estado de México y cuestionarios y estadísticas.

La tenencia de la tierra en México es un tema que se ha estudiado a profundidad desde aspectos vinculados al desarrollo económico y a la justicia social, principalmente. Su base jurídica y económica es el núcleo agrario, entendido como aquel conglomerado de campesinos que mantienen en explotación productiva la tierra que les fue dotada o reconocida y en donde, comúnmente, se constituyen como poblado. En México, se privilegió el reparto de la tierra a grupos de campesinos y no a individuos en lo particular, aunque de manera paralela, se respetó el reparto interno que ellos mismos hicieron. Esta base social es fundamental y le da un carácter altamente progresivo a la tenencia de la tierra. Los pueblos fueron reconocidos a partir de las tierras que poseyeran o las que les

fueran dotadas, reconociéndose jurídicamente al ejido y a la comunidad agraria.

Más allá de haber emanado de un movimiento social revolucionario, el reparto de la tierra, es decir, la reforma agraria, tuvo un destinatario principal: el varón. Y no podía ser de otra manera, ya que en los años intensos de ese reparto (1920-1970), no existía una visión de género ni en las acciones de gobierno ni en la realidad social diaria de los pueblos. El reparto agrario¹ se hizo en función al varón como sujeto proveedor de la familia; la mujer sólo podía ser beneficiaria si era soltera o viuda, y en este caso, sólo cuando tuviera hijos a su cargo. La legislación agraria de la época es fiel a la concepción de familia que prevalecía². En consecuencia, cualquier acción que se emprendiera desde el lado de la producción, reivindicaciones sociales y tenencia de la tierra, se encaminaba directamente a los varones; las parcelas se entregaron, por tanto y de manera muy mayoritaria, directamente a ellos.

Las relaciones de poder que rigen la vida entre hombres y mujeres en el sector rural³ mexicano pueden caracterizarse como "... sistemas relacionales y distintivos en las diversas sociedades, que mantienen la esencia de su naturaleza jerárquica, discriminatoria y que consagra las desigualdades de género en todos los sistemas sociales, sobre la falsa idea de su origen biológico" (García Prince, 2013).

Las brechas de género que se derivan de esas relaciones de poder parten de un prejuicio enraizado y artificial: la mayor fuerza física como condición para llevar a cabo las labores de cultivo. El reparto agrario, no hizo otra cosa que reproducir ese esquema

1 Código Agrario de los Estados Unidos Mexicanos, 1934. Tomado de Cinco Siglos de Legislación Agraria en México

2 "Modelo tradicional de familia. instancia autónoma, homogénea y aislada cuyas reglas de relación son la solidaridad, la reciprocidad y el interés compartido; constituye el espacio privado... la autoridad está depositada en el hombre... hay división sexual del trabajo... está nuclearizada... el vínculo es heterosexual y orientado hacia fines reproductivos". (García y Oliveira, 2006), tomado de Monroy, Lilia. et. al. Nuevos temas en Políticas Públicas con perspectiva de género: Familias, 2014, Flacso, México, D.F. Pág.11.

3 "Lo rural está definido por una red de relaciones sociales caracterizadas por una serie de rasgos particulares... tales como una particular relación con el territorio y la naturaleza como fuente de recursos; la proximidad dada por la convivencia en torno a un espacio común relacionado con los recursos naturales; la relativa estabilidad, en el tiempo, de lazos sociales y la superposición de relaciones afectivas y de parentesco, que tienden a estrechar(los)" (Moreno, 2005).

con falsas bases biológicas y distorsionadas expresiones culturales. A pesar de ello, ni el proceso de la tenencia de la tierra, ni ningún otro proceso social, son asuntos de hombres contra mujeres, es por eso que "...las categorías teóricas son históricas, por lo tanto, están referidas a procesos sociales específicos" (De Barbieri), que corresponden a un tiempo histórico, específico también, que se sujeta a las normas, mecanismos de poder y cultura que imperan en él.

Sin embargo, en los últimos años ha habido intentos importantes por introducir una perspectiva de género que permita hacer visibles las desigualdades imperantes y las relaciones de poder que mantienen la hegemonía masculina en el sector. Esos estudios permitieron establecer distintas categorías al concepto de género: descriptiva, analítica y política (García Prince, 2013).

Una vez establecidos algunos elementos para para entender los orígenes de la desigualdad de las mujeres dentro de la vida ejidal y comunal, es importante hacer notar que existen diferencias de género que se expresan en dimensiones fundamentales de la vida rural: económicas, sociales, de participación, que provocan un problema público de muy alta consideración, que no tiene la atención de políticas públicas consistentes y con enfoques de transversalidad entre las dependencias de la administración pública federal.

Entre el cúmulo de problemas públicos en el campo es posible señalar algunos que tienen expresiones económicas, uno es la menor aportación de las mujeres al producto económico rural⁴; otro, los menores salarios que devengan⁵, (Arceo, Eva y Campos, Raymundo: 2013). Otras manifestaciones públicas en asuntos relacionados con la participación social y política son: el menor número de mujeres electas para los congresos legislativos⁶ o el menor número de mujeres que ocupan la representación de

4 Así por ejemplo, mientras el 46.1% de las mujeres en el sector rural no tienen ingresos propios, para los hombres el porcentaje es de 15.5. Tomado de CEPAL: Serie 2005, citado por Ballara, Marcela y Parada, Soledad. El empleo de las mujeres rurales (2009). FAO-CEPAL.

http://www.cepal.org/ddpe/publicaciones/sinsigla/xml/9/35889/empleo_mujeres_rurales.pdf

5 La brecha salarial fue de 20%, 27% y 26% para 1990, 2000, 2010 en términos generales. No hay resultados para presentar una distinción de las brechas salariales para el sector rural.

6 A manera de ejemplo. El Congreso de la Unión está conformado así: en la Cámara de Diputados 37% son mujeres (185 de 500), mientras que en la Cámara de Senadores el porcentaje es del 32.81% (42 de 128). http://genero.ife.org.mx/hablemos/hab_resultados_23ago2012.html

los núcleos agrarios⁷. Todo esto aunado a las profundas desigualdades de acceso a la educación superior⁸, a los servicios de salud sexual y reproductiva o al tiempo excesivo que las mujeres dedican a los cuidados, la atención del cónyuge, hijos e hijas y el trabajo no remunerado⁹.

Sin embargo, en un trazado de ruta con un problema público tan amplio y complejo no es posible seguir abordándolo si no se le hacen diversos acotamientos. Es por ello que la definición del problema público debe delimitarse desde dos ámbitos: el temático, la tenencia de la tierra y el geográfico, al Estado de México; por tanto, el problema público se refiere a la titularidad de los derechos agrarios de hombres y mujeres, cuya proporción prevaleciente es altamente desfavorable a las mujeres desde los tiempos en que inició el reparto agrario. Se calcula que el 75% de los sujetos agrarios con tierra -ejidatarios (as), comuneros (as) y posesionarios (as)- en el Estado de México son hombres y las mujeres tienen la titularidad en el 25% restante¹⁰.

Una pregunta inmediata respecto al problema público es si su relevancia es de tal magnitud que requiera la formulación de una política pública cuyo objetivo sea desaparecer esa fuente de desigualdad. Para contestarla, nada mejor que lo expresado por Evangelina García (2013) “La discriminación contra las mujeres acarrea costos de eficiencia, de equidad y de bienestar”. Y sin duda, la menor participación de las mujeres en la titularidad de parcelas en los núcleos agrarios es un hecho que las empobrece y las discrimina, sobre todo a la luz de las reformas de 1992, que al desamortizar las tierras de los núcleos agrarios y liberar a los núcleos agrarios del yugo estatal que tomaba las decisiones fundamentales en su nombre, le dieron al mercado y a la asamblea la posibilidad de que las mujeres adquirieran la titularidad de los derechos sobre parcelas.

7 La delegación del Registro Agrario Nacional en el Estado de México da como un dato preliminar que el 12% de los cargos de representación en los núcleos agrarios están en manos de las mujeres.

8 El porcentaje de mujeres que estudia el ciclo educativo superior es de 24% en licenciatura y de 30% en posgrado

9 El importe económico del trabajo doméstico no remunerado, contabilizado en millones de pesos, equivale a 21.7 por ciento del producto interno bruto, es decir aproximadamente dos millones 40 mil 144 millones de pesos, según datos de 2009. INMUJERES, Comunicado de Prensa 61 - 21 de julio de 2011. <http://www.inmujeres.gob.mx/inmujeres/index.php/sala-de-prensa/inicio-noticias/439-el-trabajo-domestico-no-remunerado-equivale-a-217-del-pib>

10 Registro Agrario Nacional. Documento preliminar de su delegación en el Estado de México.

Atender este problema público sí es una obligación del Estado. No son suficientes las acciones que provengan de los propios núcleos agrarios, soluciones comunitarias, como las llama Méndez (2013), aunque el Estado debe retomar y estimular la iniciativa social para definir con más alcance una política pública de igualdad en la materia. Las agencias del gobierno deben desterrar de su accionar la idea de que sólo ellas tienen la potestad de llevar un problema público hacia una política pública.

Es útil que este ejercicio analítico plantee otras interrogantes que surgen del problema público. En la Tabla 1 se consignan además, otras interrogantes más específicas sobre las formas que puede adoptar el problema o visiones de otros actores sociales que en él se involucran.

Tabla 1. Interrogantes específicas.

Preguntas generales	Subpreguntas desprendidas de la general	Respuestas a las preguntas generales
¿Cuáles son las causas determinantes para que las mujeres continúen teniendo una menor participación a los hombres, en la titularidad de derechos sobre parcelas?	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuáles han sido las acciones institucionales que se han emprendido para la igualar las oportunidades de las mujeres para acceder a la propiedad parcelaria? 2. ¿De qué manera las reformas legales de 1992 permitieron a las mujeres incrementar su participación en la titularidad de derechos sobre parcelas? 3. ¿Cómo reaccionan los hombres que han sido afectados? 4. ¿Qué tipo de actividades sustantivas se han generado en apoyo a la mayor titularidad por parte de las organizaciones campesinas? 5. ¿Qué tipo de respuestas hay en las asambleas ante la posibilidad de que las mujeres tengan más derechos parcelarios? 6. ¿Afecta el menor número de mujeres con derechos parcelarios el hecho de que tengan muy pocos espacios en los órganos de representación? 	<p>Sí. Identifico respuestas preliminares. Falta de acción institucional que no le da valor suficiente al trabajo de las mujeres. Entre los propietarios varones de la tierra se sigue pensando que las mujeres no deben ser titulares de la parcela porque no es un trabajo para ellas y esto es muy importante porque la sucesión es una forma de acceder a la titularidad.</p> <p>A las sub preguntas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. No hay acciones institucionales. 2. No. Es una propuesta inédita. 3. No hay estudios que informen al respecto. 4. No hay estudios que informen al respecto. 5. De forma preliminar parece que sí hay algún tipo de aceptación. 6. No hay estudios que informen al respecto.

Fuente: Elaboración propia.

La pregunta de investigación está en una fase que es difícil de clasificar. A primera vista sería posible ubicarla en la fase de problematización, al ser una situación

social problemática¹¹, en la que no son muchos los actores que la discuten.

Lo hacen estudiosos que analizan aspectos vinculados con la tenencia de la tierra y a las formas de sucesión de derechos agrarios; esas aportaciones se publican en espacios especializados de la Procuraduría Agraria y el Tribunal Superior Agrario¹². Recientemente han aparecido académicos que plantean nuevos derroteros por los que transcurre la tenencia de la tierra; en centros de investigación y universidades se discuten apenas los asuntos de género vinculados al campo.

Si bien las agencias del gobierno lo tienen como un problema público, el discurso dominante de las últimas dos décadas ha propiciado que la tenencia de la tierra se mueva en las trayectorias que el gobierno ha impuesto (Cejudo, 2008:9) y las organizaciones sociales no han tenido la fuerza para imponer una visión de género al problema¹³ (Nelson, 1993: 136).

El trabajo institucional no ha generado esfuerzos sostenidos que revitalicen los temas de la tenencia de la tierra y han sido muy limitadas sus acciones para favorecer el papel de las mujeres en su relación con la tierra; se han constreñido a algunas acciones periféricas en torno a la tenencia de la tierra¹⁴. El trabajo de las dependencias del sector ha dado sentido al artículo 56 de la Ley Agraria que posibilita la delimitación de las tierras ejidales y comunales. Los programas de certificación de tierras (PROCEDE y

11 MÉNDEZ, José Luis (2014). El ciclo de las Políticas Públicas con PEG IV: la Nueva Agenda. Flasco, México, D.F.

12 Revisar la revista *Estudios Agrarios*, que edita la Procuraduría Agraria, que a lo largo de 22 años ha recogido distintas aportaciones respecto a aspectos vinculados con la tenencia de la tierra. Para este caso están los números 1, 3, 5, 8, 10, 16, 17, 19, 20, 30, 43, 45, 52. Revisar también la revista de los tribunales agrarios, editada por el Tribunal Superior Agrario, en especial los números 60, 59, 58, 43 y 39.

13 “Sin recursos organizacionales disponibles, sin una etiqueta poderosa y movilizadora para el problema y sin los incentivos para el liderazgo que comporta un asunto de valencia, el asunto del maltrato a los niños habría permanecido en los grupos privados”. Situación que está ocurriendo para que las mujeres tengan igualdad de oportunidades para mantener en propiedad derechos parcelarios.

14 “El PROMETE (antes PROMUSAG) es una política pública a favor de las mujeres que tiene como objetivo fomentar la igualdad de oportunidades y de equidad de género en la implementación de proyectos productivos en el sector rural. En tanto, el FAPPA contribuye a la integración productiva de hombres y mujeres sin derechos agrarios, con el apoyo a la generación de empleos e ingresos, a través del financiamiento directo a proyectos productivos, en especial a la población en condiciones vulnerables”. SAGARPA. Boletín de prensa, 28 de enero de 2014. <http://www.sagarpa.gob.mx/Delegaciones/bajacalifornia/Boletines/Paginas/>

FANAR) han concentrado la atención institucional en los últimos 22 años y lo han hecho sin aplicar medidas compensatorias a las diferencias de acceso a la tierra entre hombres y mujeres y han prefigurado un discurso político dominante, altamente efectivo, en lo que lo único que vale es la certificación.

Son estas las razones por las que el problema de investigación debe ubicarse en el ciclo de formulación de políticas, sin que ello signifique que aún habrán de librarse batallas para que el problema se convierta en una política pública o se diluya y deje de ser un problema que merezca la atención gubernamental. Este pre proyecto se inscribe en esta discusión y pretende aportar algunas propuestas para hacer que las mujeres tengan la misma oportunidad de acceder a la titularidad parcelaria en los núcleos agrarios.

El problema de investigación plantea encontrar respuestas a una situación que domina (desigualdad a favor de los hombres en el acceso a las parcelas) y que no es deseable que siga ocurriendo (acceso a parcelas como un problema de género). En este sentido, la variable dependiente del problema es el número de parcelas existentes, que es una cantidad fija que no se alterará con el ejercicio. Las variables dependientes son el acceso a la parcela (hombre o mujer), que al modificarse uno, el otro lo hace con la misma magnitud pero en sentido inverso. Son dependientes porque su valor variará de acuerdo a la política pública, que es otra variable dependiente, que se aplique o que no se aplique.

Dentro de la bibliografía disponible para el tema de tenencia de la tierra y el acceso diferenciado que tienen a ella las mujeres, se opta por hacer una primera revisión de cinco textos disímolos entre sí, aunque con una característica común: son trabajos en los que algo se sabe del problema de investigación (Del Tronco, 2014:30). Los hay que tienen que ver con la incorporación del género como concepto de análisis, los que centran su atención en la propiedad y la tenencia de la tierra y los que sólo rondan el problema, estando aún pendiente la revisión de las políticas públicas que se han emprendido para solucionar ese problema, si las hubiera. Otro propósito de la revisión de esta literatura es “seleccionar los dos o tres mejores textos de lo más novedoso que se ha escrito sobre el problema” que ayuden a “... elegir teorías que puedan estar equivocadas” (King, Gary, et. al, 2000:30).

Es un hecho irrefutable, aunque no es posible demostrarlo aún con indicadores

sólidos, que el acceso de las mujeres a las parcelas ejidales y comunales ha venido creciendo en las últimas décadas (De María, Alejandra, 2005). No quedan claras las causas de este fenómeno, aunque pueden obedecer, en parte, como lo señala De María (2005), a la migración masculina de los ejidatarios o comuneros titulares a los Estados Unidos.

En cambio, Verónica Campos (2001) hace énfasis en que las mujeres acceden a la tierra principalmente por la vía de la sucesión agraria. Su análisis intenta demostrar cómo los usos y costumbres de tres pueblos indígenas de Veracruz son motivo de la imposibilidad material de las mujeres a acceder a la tierra durante toda su vida, ni al casarse, ni al morir su padre. Campos (2001) recurre a la legislación agraria vigente durante los primeros años del reparto agrario para dejar establecido cómo desde la ley se da una discriminación de género y cómo los cambios en esta materia que sufrió la ley en 1971, tampoco modificaron sustancialmente su acceso a la tierra, puesto que en 1984 sólo el 15% de los ejidatarios/as eran mujeres y de éstas, la mayoría no trabajaba la tierra, dejando las labores de cultivo a un varón de la familia o a un ajeno *a medias*¹⁵.

Apunta también que con la aplicación del PROCEDE en sus primeros años, del total de ejidatarios/as, el 17.6 % fueron mujeres, porcentaje que llega a 22 cuando la parcela es de posesionarios/as. Una conclusión importante es como en la dinámica de la sucesión, los varones consideran a las mujeres como simple elemento de una cadena de transmisión del derecho a otro varón, es decir, el titular sabe que para que su parcela llegue al hijo varón que él desea (que en el momento de la designación es menor de edad), debe designar a su cónyuge como sucesora para que ésta, llegado el momento, se la entregue para que él la trabaje o lo designe como su sucesor.

Es novedoso el aporte que presenta Carmen López (2012), porque da cuenta de que existen voces en favor la igualdad de trato a las mujeres en los juicios agrarios que se ventilan en los tribunales agrarios, en lo que se pretende incorporar una perspectiva de género que otorgue equidad a las mujeres y sus causas sean juzgadas a partir de aislar la neutralidad de las leyes y los efectos diferenciados que provocan en hombres y mujeres,

15 A medias. Es una práctica de las relaciones de producción en el campo, en la que el propietario de la tierra se la da a otro a cambio de que éste la trabaje. Los beneficios se dividen cuando se vende la cosecha en un arreglo que oscila el 50% para cada parte. Hay una infinidad de formas que asume la mediería.

hacer visibles las diferencias entre géneros y desterrar la discriminación. Es aún más importante que este llamado provenga de la Suprema Corte de Justicia, aunque preocupa que los tribunales agrarios no estén actuando con la celeridad que el caso amerita.

Un cambio significativo en la legislación agraria se presenta cuando la parcela pierde su carácter patrimonial que protegía los intereses agrarios de los integrantes de la familia (Almeida, Elsa, 2009). El derecho de sucesión en la legislación anterior a 1992 sustentaba esta característica de los derechos de la familia. Al cambiar la ley, la parcela queda en manos del mercado¹⁶, también en lo que se refiere a los derechos sucesorios, puesto que el titular puede ahora dejarla a quien él lo estime más conveniente sin que lo unan lazos de parentesco. Almeida (2009) refiere la única excepción, que se da en los casos que el titular fallece sin designar sucesor, con lo que los integrantes de la familia habrán de disputar judicialmente el derecho a heredar.

En un análisis más globalizador, Juan Carlos Pérez (2009) hace recordar que estos procesos de transmisión de la propiedad individual ejidal y comunal forman parte de procesos más amplios relativos a los sistemas de propiedad y que las reformas de 1992 son de tal magnitud que hacen desaparecer la figura de la propiedad social que caracterizó a la reforma agraria mexicana de 1917 hasta la reforma constitucional. La alta permisibilidad que posee el núcleo agrario respecto al destino de sus tierras provoca que la tierra antes social haya perdido atributos realmente significativos (Pérez, Juan Carlos, 2009), tales como: la inalienabilidad de sus tierras, que deviene en la creación de un mercado de tierras; la capacidad de las tierras parceladas de ser embargables; su carácter de ser transmisibles con la creación de todo tipo de contratos de propiedad, aprovechamiento o asociación (artículo 45 de la Ley Agraria); su divisibilidad, dada más por la vía de los hechos ante la impasividad de las dependencias del sector agrario, entre otras muchas que sería prolijo referir aquí.

El que la propiedad ejidal y comunal haya dejado de ser social, la somete a las reglas que impone el mercado, lo que puede ocasionar nuevos procesos de concentración

¹⁶ Se presentan casos en que para asegurar una compraventa de parcelas con alguien ajeno al núcleo agrario, el/la titular designa como sucesor/a al comprador/a, en tanto se perfeccionan los documentos que hacen posible la transmisión legal de la parcela.

de la tierra. Todos estos fenómenos de mercantilización de la tierra, especialmente la parcelada, no están acompañados de una reasignación de derechos en favor de las mujeres, porque no está en el interés del mercado hacerlo. Más bien al contrario, en el orden jurídico anterior (Pérez, Juan Carlos, 2009) el sistema de propiedad tutelaba los intereses de la familia y sus integrantes, entre ellas, las mujeres, pero también lo hacía con el núcleo agrario, al que le protegía la integridad de sus tierras y a la sociedad, porque la tierra tenía una claramente asignada una función de producción y se impedía la especulación, inmobiliaria, por ejemplo, cosa que perdió en aras de hacerla atractiva al mercado.

De este apretado resumen, se colige la relación que existe entre algunos de los planteamientos con el problema público y la pregunta de investigación. Son elementos teóricos que permite ir aproximándose a las causas por las que el acceso a la propiedad parcelaria de las mujeres siga siendo desigual en relación a los hombres e ir identificando bajo qué condiciones se puede alcanzar la igualdad en la materia.

Cada texto revisado hace alguna aportación importante al problema de investigación. Así se tiene que el número de mujeres que son titulares de derechos parcelarios ha crecido en los últimos años (De María, Alejandra, 2005), aunque las disparidades aún son grandes. Este aumento obedece en parte a la sucesión agraria (Vázquez, Verónica, 2001) y un freno está en los usos y costumbres de los ejidos indígenas, principalmente, aunque el esquema se extendió a los ejidos mestizos. Un aporte importante que hace Verónica Vázquez (2001) es el que devela una práctica de la masculinidad hegemónica que pone a las mujeres en condición de ser depositarias temporales y sólo formales de los derechos parcelarios. En efecto, los hombres dejan a su cónyuge como sucesoras de su derecho, al cual nunca tienen acceso, ni siquiera al morir el titular, porque en ese momento, el hijo varón entre en posesión de la parcela y su titularidad llegara cuando ella fallezca. Es decir, la mujer sólo funciona como justificante legal para que la parcela nunca sea suya.

La aportación de Carmen López (2012) da cuenta de los juegos de poder al interior de los tribunales agrarios, respecto a la posibilidad de que los juicios agrarios sean

atendidos bajo una perspectiva de género, que haga posible que las mujeres sean parte de los juicios en condiciones de igualdad a los hombres, circunstancia que al momento de su estudio no se había dado.

Elsa Almeida (2009) suma una categoría de análisis central, respecto a la desigualdad de las mujeres en el acceso a la tierra y es que la parcela perdió su carácter de patrimonio familiar y desprotegió a los integrantes de la familia, especialmente a las mujeres. Esta categoría la profundiza Juan Carlos Pérez (2009) y ayuda a ubicar el problema de la desigualdad de acceso de las mujeres en un contexto de pérdida de seguridad jurídica y social en la tenencia de la tierra por parte de familias, núcleos agrarios y sociedad, que beneficia al mercado que tiene a su disposición, ahora, por disposición legal, las más de 100 millones de hectáreas que se repartieron durante 75 años de reforma agraria y que además, al perder su condición de propiedad social, refuerza las condiciones de inequidad a las mujeres que puede provocar, entre otros fenómenos, que su acceso a la titularidad parcelaria se haga aún con más restricciones y se siga abriendo la brecha de desigualdad que caracteriza a la propiedad ejidal y comunal.

El problema y la pregunta de investigación deben atender en primer término los cambios a la legislación agraria de 1992, que modificaron sustancialmente las formas de la propiedad de los núcleos agrarios y provocaron cambios importantes (Pérez, Juan Carlos, 2009):

- El destino de los bienes de propiedad originaria de la nación
- La flexibilización del régimen de la propiedad privada en pleno dominio
- La creación de la propiedad privada corporativa
- La transformación del ejido en propiedad privada
- La transformación de la propiedad comunal en un género de propiedad en sí mismo

Este enfoque nos permite entender que ese trastrocamiento de la propiedad corre de la mano con los cambios en las formas por las que es posible adquirir la propiedad de

la tierra, ya que al cancelar la antigua forma de acceso dotación y restitución otorgada a pueblos y localidades de manera colectiva, se pasó al acceso individual por la vía “civilista tradicional”, (Pérez, Juan Carlos, 2009:3), quedando en manos del mercado.

Si la teoría se puede definir como un conjunto de conceptos (Anduiza, 1999), la teoría agraria trae a la escena nacional muchos nuevos conceptos¹⁷ que forman parte de una realidad de la propiedad que la legislación impuso en 1992. Como es natural, muchos de esos conceptos no podían ser imaginados en los años del viejo régimen agrario, caracterizado por el reparto agrario, la concepción de propiedad social y la protección de intereses individuales y colectivos.

El segundo enfoque con el que se aborda el problema de investigación se refiere a las limitaciones que persisten en el acceso a la propiedad parcelaria de las mujeres (Almeida, Elsa, 2009) que la constriñó a la sucesión de titulares a mujeres u hombres miembros de la familia. Esta afirmación es el punto de arranque de la investigación, en virtud que es un elemento que explica el diferencial de propiedad parcelaria entre hombres y mujeres, pero puede haber otros que conviven en las zonas rurales y semiurbanas.

Sirva de ejemplo el programa de registro de sucesores que el Registro Agrario Nacional ejecuta año con año en apego estricto a una disposición jurídica que le impele a hacerlo. Lo hace de manera simple, apegándose a la ley; se limita a recibir a los interesados que quieren hacer su designación y los que quieren conocer la decisión final del (a) finado(a) titular del derecho sobre qué persona habrá de sucederlo en su derecho. El programa no tiene metas objetivos o estrategia, no sensibiliza a nadie y no se apoya más que en una oficina en las capitales de los estados.

Es natural entonces, que carezca de alguna propuesta de género. Cumple con el propósito de darle continuidad a la teoría de la certificación que es la base de actuación

17 Desamortización, enajenación, cesión, avecindado/a, posesionario/a, tierras en dominio pleno, tierras en dominio condicionado, tierras en dominio moderado, cambio de destino de tierras, mercado de tierras, copropiedad, sociedad accionaria, sociedad propietaria de tierras, alienable, prescriptible, transmisible, embargable, derecho del tanto, división de parcelas, son conceptos sobre los que se funda la teoría agraria de 1992 a la fecha.

de todo el sector agrario. La teoría debe ser contrastable establece Anduiza (1999) y el programa de registro de sucesores así lo demuestra. El sector agrario funciona a partir de la implementación de programas vinculados a la certificación de derechos ejidales¹⁸, en el que las dependencias del sector agrario se han limitado a operar ese programa a partir de una teoría; el programa deriva de una legislación agraria y le da justificación política. La sucesión de derechos es sólo un elemento más, no prioritario.

Hay otros componentes de esta teoría que tienen que ver con el acceso a la propiedad parcelaria. Si con el viejo régimen agrario (hasta 1992), la tierra sólo era repartible a partir de una acción dotatoria o restitutoria, al decretarse el fin del reparto agrario, los pueblos o localidades solo les queda la alternativa, reducida por la fuerza de los hechos que empiezan a concentrar tierras, de crear un nuevo núcleo agrario con tierras de origen privado; para los individuos, en cambio, ahora es posible que el acceso se dé por vías adicionales a la tradicional de la sucesión de derechos de titulares fallecidos con previa designación: la enajenación y cesión.

Bajo este esquema teórico, que permite observar cómo se liberaron las tierras al mercado, es legalmente posible que tanto hombres como mujeres tengan la misma oportunidad de hacerse de derechos parcelarios por estas otras vías. Sin embargo, se sabe que en los hechos, las mujeres siguen estando en desigualdad respecto a la titularidad de la propiedad parcelaria y lo que se quiere investigar es bajo qué condiciones esa desigualdad sigue siendo posible.

Es natural que el mercado no lo haya podido hacer en virtud de que nunca estuvo entre sus objetivos y porque no han existido en los últimos años las condiciones materiales y jurídicas para lograrlo, ya sea del lado de las fuerzas económicas o desde la actuación de las fuerzas políticas e institucionales.

Antes de continuar, conviene hacer una identificación preliminar de las causas de

18 Fue de especial importancia el Programa de Certificación de Derechos Ejidales y Titulación de Solares Urbanos que funcionó hasta 2006 y que fue la piedra de toque para poner en movimiento los procesos de desamortización y liberación del mercado de tierras. Su sucedáneo es el Fondo de Apoyo para los Núcleos Agrarios sin Regularizar que atiende el mismo objetivo pero con muchos menos recursos presupuestales, toda vez que la certificación entró en un proceso de rendimientos decrecientes.

desigualdad, tal como lo sugiere el estado del arte construido:

- 1) Usos y costumbres de masculinidad dominante que se afirman en las relaciones de poder prevalecientes en el sector rural.
- 2) Mecanismos de esa masculinidad que convierte a la mujer en un elemento sin voz en la transmisión temporal del derecho parcelario.
- 3) Ausencia de perspectiva de género en los procesos judiciales agrarios en los que participan las mujeres y en las acciones de política pública del sector agrario.
- 4) Pérdida del carácter patrimonial de la parcela que libera a los titulares de los vínculos familiares respecto de la parcela.
- 5) Pérdida del carácter social de la tierra ejidal que desprotege a individuos sin parcelas, familias, núcleos agrarios y sociedad.
- 6) Apropiación del mercado de los mecanismos civiles para la trasmisión de la propiedad.

La hipótesis tendría que atender las formas por las se siguen presentando esas causas de desigualdad. Es por ello que debe dirigirse hacia el Estado, como el componente principal del sistema de poder que soporta los mecanismos de desigualdad, es decir, el sistema de propiedad agraria y las formas de acceso a la titularidad parcelaria. En consecuencia, la hipótesis puede formularse en los siguientes términos: las condiciones que han provocado la desigualdad de acceso a la titularidad parcelaria de las mujeres se explican fundamentalmente por la carencia de acciones públicas compensatorias de equidad que den a las mujeres las mismas oportunidades que a los hombres.

Se requiere un nuevo papel del Estado y del gobierno que tienda a modificar normas y conductas, es decir, que ponga en tela de juicio los mecanismos de acceso a la parcela y se haga bajo principios de equidad, igualdad de jure, oportunidades y resultados. Es indispensable que el sector agrario funcione bajo la premisa que las mujeres en el campo requieren trato equivalente (García Prince, 2013). La norma y la conducta, también, deben propugnar por un nuevo trabajo institucional que cambie drásticamente lo hasta hoy hecho, sobre todo si se toma en cuenta que concluida en los hechos la certificación, las dependencias deben reformular su actuación pública bajo el principio de

la transversalidad de igualdad de género.

La hipótesis que se propone está planteada en términos condicionales, al modo que si se cumplen con distintas acciones de orden público la situación de desventaja disminuye. Es decir, la acción sustantiva es una condición *sine qua non* para que cambie la situación de las mujeres respecto a la titularidad.

Derivado de lo analizado dentro del problema de investigación y la hipótesis, los objetivos que se presentan buscan establecer congruencia con los objetos de estudio:

Contribuir con propuestas de política pública para que las mujeres en los núcleos agrarios dispongan de medidas compensatorias para que se reduzca la brecha que prevalece en la titularidad de derechos parcelarios.

Otros objetivos son:

- Identificar la posibilidad de impulsar un programa de registro de sucesores en el que se establezcan los principios de transversalidad de igualdad de género por parte de las dependencias involucradas.
- Impulsar modificaciones al marco jurídico que consagren a la parcela como patrimonio familiar.
- Revisar la factibilidad de sensibilizar a los/as titulares de parcelas para que se valore la designación de mujeres como sucesoras de derechos agrarios.
- Conocer la opinión de las mujeres involucradas sobre los mecanismos para tener propuestas de igualdad de oportunidades.
- Generar información de campo que ayude a dimensionar el problema de investigación y señale información cualitativa sobre aspectos concretos de la desigualdad observada; asimismo, se recabará información estadística de las dependencias del sector agrario.

En la segunda parte del documento se abordará el desarrollo metodológico para llegar a una propuesta jurídica que permita el cambio en dos aspectos centrales:

la designación de sucesores (as) de derechos agrarios con una perspectiva de género y la conversión de la propiedad de esos derechos agrarios a una de carácter familiar, que permita que la propiedad sea compartida entre el (la) titular (a) y su cónyuge.

Referencias

- Almeida, Elsa (2012). *Ejidatarias, posesionarias, vecindadas. Mujeres frente a sus derechos de propiedad en tierras ejidales de México*. En Revista Estudios Agrarios No. 52. Procuraduría Agraria, México, D.F.
- Anduiza, Eva. (1999). *Metodología de la Ciencia Política*. Cuadernos Metodológicos 28. Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid, Esp.
- Arceo, Eva y Campos, Raymundo (2013). *Evolución de la brecha salarial de género en México*. El Colegio de México. México, D.F. Documento de trabajo. Núm. VII-2013. <http://cee.colmex.mx/documentos/documentos-de-trabajo/2013/dt20137.pdf>
- Del Tronco, José (2014). *Guía del seminario de tesis I: pre proyecto de análisis de Políticas Públicas con PEG*, FLACSO, México, D.F.
- Fabila, Isidro (1941). *Cinco siglos de legislación agraria en México (1493-1940)*, pp. 800, México, D.F.
- García Prince, Evangelina (2013). *¿Qué es género?* FLACSO, México, D.F.
- García Prince, Evangelina (2013). *¿Qué es política pública con perspectiva de género?* Políticas públicas de igualdad de género. FLACSO, México, D.F.
- Instituto Nacional Electoral. *Género, igualdad y democracia*. http://genero.ife.org.mx/hablemos/hab_resultados_23ago2012.html
- López, Carmen (2012). *Igualdad de Género. Avance en el cumplimiento del Pacto para*

introducir la perspectiva de género en los órganos de impartición de justicia en México. En Revista de los Tribunales Agrarios No. 60, Octubre-Diciembre, 2012. México, D.F. Pag. 5-7

Méndez, José Luis (2014). *El ciclo de las Políticas Públicas con PEG IV: la Nueva Agenda.* Flacso, México, D.F.

Monroy, Lilia, et. al. (2014). *Nuevos temas en Políticas Públicas con perspectiva de género: Familias,* 2104, FLACSO, México, D.F.

Pérez Castañeda, Juan Carlos (2009). *El sistema de propiedad en México.*

Rubio, Maura (2011). *Construcción de un proyecto de investigación,* en VV.AA. (2011) Guía metodológica. Maestría en Derechos Humanos y Democracia. FLACSO, México, D.F.

Vázquez, Verónica (2001). *Género y tenencia de la tierra en el ejido mexicano: ¿la costumbre o la ley del Estado?* En Revista Estudios Agrarios No. 18. Procuraduría Agraria, México, D.F. <http://www.pa.gob.mx/publica/Pa071801.htm>

Zaremborg, Gisela (2009). Revisión de literatura, en Guía de metodología. Maestría en Políticas Públicas Comparadas. Flacso, México, D.F.

El libro “Equidad de Género: experiencias e investigaciones”, se terminó de editar en el Instituto Tecnológico de Sonora el mes de diciembre de 2014.

El tiraje fue de 100 ejemplares más sobrantes para reposición y puesto en línea en la página www.itson.mx/publicaciones.



ITSON
Educar para
Trascender

