

**EDICIÓN ESPECIAL**

ARTÍCULOS DE INVESTIGACIÓN

# I CONGRESO INTERNACIONAL DE GÉNERO

**“Género y Derechos Humanos”**

11 Y 12 DE OCTUBRE DE 2018

Compiladores:

Dra. Dina Ivonne Valdez Pineda, Mtra. Blanca Rosa Ochoa Jaime,  
Dra. María Elvira López Parra y Mtro. Oswaldo A. Madrid Moreno

**El Buzón de Pacioli**

Revista del Departamento de Contaduría y Finanzas publicada por el Instituto Tecnológico de Sonora

ISSN 2594-2026



**ITSON**

# 1º Congreso Internacional de Género “Género y Derechos Humanos”

## ARTÍCULOS DE INVESTIGACIÓN

Publicación especial en la revista arbitrada Buzón de Pacioli

Reserva de Derecho al Uso Exclusivo 04-2016-04141403200-203  
Otorgado por el Instituto Nacional del Derecho de Autor

ISSN: 2594-2026

### Instituto Tecnológico de Sonora

Dr. Javier José Vales García

Rector

Mtra. Mirna Yudit Chávez Rivera

Dirección de Ciencias Sociales y Administrativas

### COORDINADORAS DEL PROGRAMA CIENTÍFICO

Dra. Dina Ivonne Valdez Pineda

Mtra. Blanca Rosa Ochoa Jaime

Dra. Eneida Ochoa Avila

### COMITÉ DE ARBITRAJE

Dra. Dina Ivonne Valdez Pineda

Mtra. Blanca Rosa Ochoa Jaime

Dra. Eneida Ochoa Avila

Dr. Rodolfo Valenzuela Reynaga

Dr. Ramiro Arnoldo Buelna Peñuñuri

Dr. Oswaldo Alberto Madrid Moreno

Dra. Nora Edith Gonzalez Navarro

Dra. María Dolores Moreno Millanes

Mtro. Jorge Sánchez Rodríguez

EL BUZÓN DE PACIOLI, Año XVIII, No. 105, Edición Especial **I Congreso Internacional de Género**, Octubre 2018, es una publicación trimestral editada y publicada por el Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON), a través del Departamento de Contaduría y Finanzas, con domicilio en 5 de Febrero 818 Sur, Col. Centro, Ciudad Obregón, Sonora, México, Tel. 410-0921, <http://www.itson.mx/Pacioli>. Editor responsable: María Elvira López Parra, [mariaelvira.lopez@itson.edu.mx](mailto:mariaelvira.lopez@itson.edu.mx), Reserva de Derecho al Uso Exclusivo 04-2016-041414033200-203 otorgado por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. ISSN 2594-2026. Responsable de la versión electrónica, Departamento de Computación y Diseño del Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON), responsable técnico Dr. Oswaldo Alberto Madrid Moreno con domicilio en 5 de Febrero #818 Sur Col. Centro, C.P. 85000 Cd. Obregón, Sonora, México, fecha de última modificación el 31 de Octubre de 2018.

Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación.

Queda estrictamente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin previa autorización del Instituto Tecnológico de Sonora.

Ciudad Obregón, Sonora

ISSN 2594-2026.

**EDICIÓN ESPECIAL**

**ARTÍCULOS DE INVESTIGACIÓN**

***I CONGRESO  
INTERNACIONAL  
DE GÉNERO***

***“Género y Derechos Humanos”***

**11 Y 12 DE OCTUBRE DE 2018**

**Cd. Obregón, Sonora.**

# ÍNDICE

Asistencia a víctimas de género .....	6
<i>Natalia Vanessa Medina Ramos, Diana Cecilia Zazueta Almada, Dulce Milagros Castro Barreras y Ana Patricia Higuera Pacheco.</i>	
Ideas significadas en torno al concepto de violencia de género en la población estudiantil universitaria.....	11
<i>Dra. Virginia Romero Plana.</i>	
Avances en los mecanismos de tutela de los derechos humanos de las mujeres. Un acercamiento desde la experiencia Oaxaqueña.....	18
<i>Mtra. Mayte Hernandez García y Dra. María Del Rosario Molina González.</i>	
Una Mirada de la perspectiva de género en el personal docente en una Institución de Educación Superior .....	26
<i>Dra. Dina Ivonne Valdez Pineda, Mtra. Blanca Rosa Ochoa Jaime, Dr. Rodolfo Valenzuela Reynaga, Dra. Eneida Ochoa Ávila y Mtro. Oswaldo A. Madrid Moreno.</i>	
Sexismo y violencia en el noviazgo en universitarias.....	32
<i>Oralia Anahyd Pérez Osuna, Teresa Iveth Sotelo Quiñonez y Dra. Eneida Ochoa Avila.</i>	
Perspectivas de género en el departamento de Recursos Humanos .....	37
<i>Maribel Guadalupe Gil Palomares, Imelda Lorena Vázquez Jiménez, Yesenia Clark Mendivil, Ricardo Telésforo Solís Granados.</i>	
Satisfacción laboral por género de los asesores dentro de la actividad económica de servicios financieros en el Municipio de Cajeme .....	43
<i>Dra. Imelda Lorena Vázquez Jiménez,1 Dra. María Dolores Moreno Millanes, Mtra. Maribel Gil Palomares y Dra. María del Carmen Vasquez Torres</i>	
Empoderamiento de las mujeres estudiantes vs. Asimetrías de Género, mediante el Modelo Dual y las TICs en UPSIN. ....	49
<i>Dra. Juana Gaviño Contreras y M.C. Abril Esmeralda Ruvalcaba Valencia.</i>	
Caracterización de la Perspectiva de Género en los Programas Educativos de Una Institución de Educación Superior .....	56
<i>Mtra. Blanca Rosa Ochoa Jaime, Dra. Dina Ivonne Valdez Pineda y Mtro. Victor Valenzuela Hernández y Mtro. Oswaldo A. Madrid Moreno.</i>	
Socio-ecología y equidad de género en Hidalgo.....	65
<i>Dr. Jaime Uribe.</i>	
Desplazamiento forzado y Género .....	70
<i>Dra. María Del Carmen González Montes<sup>1</sup>, Dra. Laura Elena López Rentería<sup>2</sup>, Dra. Martha Olga García López<sup>3</sup> y Dra. Leonor Velarde Páez<sup>4</sup>.</i>	
La Identidad Social Indígena.....	76
<i>Félix Mauro Higuera Sánchez<sup>1</sup>, Baltazar Fonseca Ramirez<sup>2</sup>, Rosario Adalberto Mondaca Corral<sup>3</sup> y Angélica María Campoy Robles<sup>4</sup>.</i>	
Danza jazz como forma de mejorar la convivencia en niñas de zonas vulnerables .....	83
<i>Grace Marlene Rojas Borboa, María Sabina Gil Castañeda, Cynthia Julieta Salguero Ochoa y Ana Cecilia Leyva Pacheco.</i>	
Percepción hacia inequidad de género y violencia de pareja en estudiantes de secundaria. ....	90
<i>Eneida Ochoa Avila, Carlos Alberto Mirón Juárez, María Teresa Fernández Nistal, Giovana Rocío Díaz Grijalva.</i>	
Perspectiva de género en el deporte universitario de ITSON.....	97
<i>Blanca Giselle Vea Martínez y José Fernando Lozoya Villegas.</i>	
Aproximación al Estudio de la perspectiva de Género: el Caso del Personal Administrativo de una Institución de Educación Superior.....	101
<i>Susseth Guadalupe López Valdez, Blanca Rosa Ochoa Jaime, Rodolfo Valenzuela Reynaga y Victor Manuel Valenzuela Hernández.</i>	

# EDITORIAL

---

*El Instituto Tecnológico de Sonora es una universidad que apoya iniciativas de reflexión a través de comunidades de aprendizaje y ciudadanos responsables, con una conciencia de respeto, tolerancia e igualdad hacia todos los seres humanos, por lo que genera plataformas intelectuales para el análisis, reflexión y discusión de ideas y tendencias en el ámbito de género y derechos humanos.*

*La presente obra son trabajos de investigación que agrupa experiencias y resultados de investigación de género relacionados con: Derechos humanos, violencia de género, hostigamiento y acoso en la educación superior, armonización en hogar y trabajo, uso de la tecnología y las comunicaciones para promover el empoderamiento de las mujeres, políticas de igualdad en instituciones de educación superior y otras condiciones de vulnerabilidad, mismas que fueron presentadas dentro del marco del I Congreso Internacional de Género cuyo lema fue “Género y Derechos Humanos.*

*Se espera que este esfuerzo por poner a su disposición, los resultados del trabajo colegiado e investigación de académicos y académicas del país, sea útil y de interés al lector o académico /(a) –investigador/(a) que intente incidir, mediante sus líneas de investigación y generación del conocimiento en equidad de género.*

***Mtra. Blanca Rosa Ochoa Jaime***

# Asistencia a víctimas de género

Natalia Vanessa Medina Ramos, Diana Cecilia Zazueta Almada, Dulce Milagros Castro Barreras y Ana Patricia Higuera Pacheco.

## RESUMEN:

La presente ponencia, consiste en una revisión crítica que en los últimos años se han aplicado a la figura de asistencia a víctimas de violencia intrafamiliar en el Estado de Sonora, Para ello, habrá necesidad no solo de revisar el alcance de esta figura en la protección de bienes jurídicos de las posibles víctimas, sino también la técnica de asistencia a víctimas de violencia intrafamiliar en las diversas leyes aplicables en el estado. El objetivo principal es poder identificar el tipo penal de violencia intrafamiliar, así como la asistencia a las víctimas de género.

*Palabras Claves:* violencia intrafamiliar, posibles víctimas, leyes, reparación y asistencia.

## SUMMARY:

The present presentation, consists in a critical revision that in recent years have been applied to the figure of assistance of victims of interfamily violence in the State of Sonora, therefore, it will be necessary not only to check the scope of this figure in the protection of legal assets of the possible victims, but also the technique of assistance to victims of interfamilial violence in the diverse applicable laws in the State. The principal object is to be able to identify the criminal type of interfamilial violence, as well as the assistance of the victims of gender.

*Key Words:* interfamilial violence, possible victims, laws, repair and assistance.

## ANTECEDENTES

La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) establece en su artículo 16; “La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado”.

En México, en la exposición de motivos de La Ley De Prevención y Atención de la Violencia Intrafamiliar de fecha 06 de julio de 2006, manifestado por la diputada Martha Patricia Patiño Fierro. establece que: “La familia es concebida como el espacio primario de la responsabilidad social, que debe ofrecer la más leal red de seguridad y de afecto ante contingencias y amenazas. Compete a la familia comunicar, desarrollar los valores morales e intelectuales necesarios para la formación, perfeccionamiento de la persona y de la sociedad” (Sonora, 2017).

De esta forma con motivo de protección y cuidado a la integridad de la familia surge el delito “violencia intrafamiliar” en el Código Penal del Estado de Sonora el cual establece;

En su Artículo 234-A. el cual establece que por violencia intrafamiliar se entiende todo acto de poder u omisión intencional dirigido a dominar, someter, controlar o agredir física, verbal, psicoemocional, sexual o patrimonialmente a cualquier miembro de la familia, y que pueda causar maltrato físico, verbal, psicológico, sexual o daño patrimonial, en los términos de la Ley de Prevención y Atención de la Violencia Intrafamiliar. Comete el delito de violencia intrafamiliar el cónyuge, excónyuge, concubina o concubino, pariente

consanguíneo en línea recta ascendente o descendente sin limitación de grado, pariente colateral consanguíneo o afín hasta el cuarto grado, adoptante o adoptado, tutor o curador que realice cualquiera de los actos descritos en el párrafo anterior. Al que cometa el delito de violencia intrafamiliar se le impondrán de seis meses a seis años de prisión y la suspensión del derecho de alimentos. (H. Congreso de Estado de Sonora, 2006)

Tras reformular el concepto de la conducta al tipo penal antes mencionado y el riesgo del grupo familiar surgen nuevas leyes y reglamentos que brindan un mejor apoyo y protección a las víctimas de violencia intrafamiliar tal como Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sonora, Ley de Prevención y Atención de la Violencia Intrafamiliar Para El Estado de Sonora, Ley General de Acceso de Las Mujeres a una Vida Libre de Violencia por nombrar algunas.

### Problema

Con el transcurso del tiempo en el Estado de Sonora, así como a nivel nacional se han creado leyes y reglamentos que definen el tipo penal de violencia intrafamiliar, así como las medidas y protección a las víctimas de violencia intrafamiliar, el Código Penal del Estado de Sonora establece los elementos del tipo y algunas asistencia a víctimas, aunque en la actualidad apoyos y protección, por lo que el problema que se plantea en el presente investigación no es la falta de normalización para este delito sino más bien hacer un análisis concreto de los derechos de asistencia que tiene a su disposición las víctimas de estos delitos.

**Objetivo**

Identificar en las diversas leyes del Estado de Sonora la protección jurídica que reciben las personas víctimas de violencia intrafamiliar.

**Justificación**

Hoy en día la violencia intrafamiliar esta legislada en varias leyes y reglamentos, donde no solo la sanciona sino también protege a las víctimas y las ayuda a tener una vida normal libre de violencia, es por eso que se analizaron e identificaron estas medidas de protección para razonar sobre la calidad de estas y

como se llevan a cabo en la práctica.

Ya que el Estado tiene entre sus objetivos preservar, proteger y fortalecer las instituciones fundamentales de la sociedad que permiten el desarrollo armónico de la misma, entre las cuales se encuentra la familia, célula social básica en la que sus integrantes encuentran el espacio primario para su educación y formación bajo los valores y principios vigentes en la sociedad, que los prepara para su integración al conjunto de relaciones que se dan en la colectividad.

**MARCO TEÓRICO:**

Las primeras acciones tendientes a considerar a la violencia doméstica un grave problema de orden social surgieron en Canadá y Estados Unidos al inicio de los años sesentas del siglo pasado. En Europa fue a partir de la década de los setentas cuando se emprendieron acciones para prevenir la violencia familiar, primero en Inglaterra y más tarde en Bélgica, Holanda y Alemania. Todas estas iniciativas destinadas a la prevención y al tratamiento de la violencia en el orden familiar, fueron iniciadas por grupos reivindicativos y luchadores, especialmente de mujeres feministas con el apoyo asociativo de algunas Organizaciones No Gubernamentales (ONG), y fue mediante el esfuerzo de estos colectivos cuando se empezó a tomar conciencia y se iniciaron las acciones y la búsqueda de soluciones para frenar la violencia desencadenada dentro del seno familiar. (Ruiz Carbonell, 2002)

Por violencia, de acuerdo con la definición del diccionario, se debe entender: “cualidad de violento”, “acción y efecto de violentar o violentarse”, “acción violenta o contra el natural modo de proceder” y “acción de violar a una mujer”. (Diccionario de la Real Academia Española, 2018)

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos en México (CNDH), La violencia familiar es un acto de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar o agredir física, verbal, psicoemocional o sexualmente a cualquier integrante de la familia, dentro o fuera del domicilio familiar, por quien tenga o haya tenido algún parentesco por afinidad,

civil, matrimonio, concubinato o a partir de una relación de hecho y que tenga por efecto causar un daño.

**Posibles víctimas**

La Ley General de Víctimas, reconoce a las posibles víctimas como las personas físicas cuya integridad física o derechos peligran por prestar asistencia a la víctima ya sea por impedir o detener la violación de derechos o la comisión de un delito.

**Leyes**

Del latín *lex*, una ley es una regla o norma. Se trata de un factor constante e invariable de las cosas, que nace de una causa primera. Las leyes son, por otra parte, las relaciones existentes entre los elementos que intervienen en un fenómeno. Puede decirse que las leyes limitan el libre albedrío de los seres humanos que conviven en sociedad; funcionan como un control externo al cual se somete la conducta de las personas para asegurar que se cumplan una serie de normas que respondan a las necesidades de la comunidad.

**Reparación**

La Real Academia Española, reconoce la reparación como un desagravio o satisfacción por un daño, una ofensa o una injuria.

**Asistencia**

La palabra asistencia tiene varios usos, pero en este sentido se trata de una ayuda o colaboración que se brinda a quien está en problemas o necesita algún apoyo

**MÉTODO**

La presente investigación se realiza bajo el método Cualitativo basado en el análisis de fuentes de información tanto bibliográficas como de internet que en forma exploratoria y analítica; se identifica la problemática en base de un estudio dogmático del tipo penal de violencia intrafamiliar en sonora

y de las leyes: ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia para el estado de sonora, ley de prevención y atención de la violencia intrafamiliar para el estado de sonora, ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, bajo una interpretación gramatical y analítica.

**RESULTADOS:**

Con el objeto de contribuir a la erradicación de la violencia

contra las mujeres dentro de la familia, los Poderes

Legislativos, Federal y Locales, en el respectivo ámbito de sus competencias Tipificaron el delito de violencia familiar, mujeres por ser las víctimas más vulnerables de esta forma surge dentro del Código Penal Del Estado De Sonora En Su Capítulo IV El Delito Violencia Intrafamiliar Artículo 234-A; dicho artículo maneja la protección y asistencia a víctimas de violencia intrafamiliar en el sentido de que El menor, incapaz o persona mayor de 65 años, sólo se reintegrará a la familia, previo certificado o dictamen emitido por peritos psicológicos o psiquiátricos oficiales adscritos a la Procuraduría General de Justicia en el Estado o al Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia en el Estado de Sonora, que determinen que la o las personas que hayan cometido el delito no representan un peligro o riesgo para aquellas. El referido artículo fracción C del código penal de estado de sonora que En todos los casos previstos en el artículo, el Ministerio Público se encontrará obligado a recibir, aún en días y horas inhábiles, cualquier denuncia o querrela que se le presente exponiendo actos de violencia intrafamiliar y, bajo su estricta responsabilidad, podrá imponer al imputado como medidas cautelares, el abandono inmediato del domicilio conyugal o común, la prohibición de ir a lugar determinado, caución de no ofender, abstenerse de realizar actos de perturbación o intimidación en contra de la víctima, de sus bienes y familiares, en sus domicilios, lugares de trabajo, recreación o donde quiera que se encuentren, así como mantenerse alejado a una distancia que considere pertinente según las circunstancias del caso, y en general, las que considere necesarias para salvaguardar la integridad física, psíquica, moral y patrimonial de la víctima, incluyendo, en su caso, las órdenes de protección previstas en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sonora.

De esta forma La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sonora define Las órdenes de protección en dos como Son actos de protección y de urgente aplicación en función del interés superior de la víctima.

Lo cual en su artículo 35 clasifica las órdenes de protección de emergencia describe la Separación o retiro inmediato del agresor, del domicilio conyugal o donde habite la víctima, independientemente de la acreditación de propiedad o posesión del inmueble, aún en los casos de arrendamiento del mismo, con el fin de otorgar a la víctima la posesión exclusiva sobre el inmueble que sirvió de domicilio; así como también Separación o retiro de la víctima y sus descendientes del domicilio conyugal o donde habiten; y Prohibición inmediata al probable responsable de acercarse a una distancia menor a la que determine el Ministerio Público, en su caso, la autoridad jurisdiccional competente del domicilio, lugar de trabajo, de estudios, del domicilio de los ascendientes y descendientes o cualquier otro que frecuente la víctima entre muchas otras.

La presente ley maneja refugios para las víctimas en su artículo 45 y establece que El Estado y los municipios garantizarán la creación de refugios para la atención a las víctimas de la

violencia y apoyarán a los diversos sectores social y privado que tengan por objeto dirigir esfuerzos en el mismo sentido. Los refugios que se constituyan, desde la perspectiva de género tendrán a su cargo:

- I.- Participar en la aplicación del Programa Estatal;
- II.- Velar por la seguridad de las mujeres que se encuentren en ellos;
- III.- Proporcionar a las mujeres la atención necesaria para su recuperación física y psicológica, que les permita participar plenamente en la vida pública, social y privada;
- IV.- Dar información a las víctimas sobre las instituciones encargadas de prestar asesoría jurídica gratuita;
- V.- Brindar a las víctimas la información necesaria que les permita decidir sobre las opciones de atención;

Dichos refugios deberán de ofrecer a las víctimas de violencia intrafamiliar según La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sonora: Hospedaje, Alimentación, Vestido y calzado, Servicio médico, Asesoría jurídica, Apoyo psicológico, y Programas reeducativos integrales, Capacitación, para que puedan adquirir conocimientos para el desempeño de una actividad laboral, Bolsa de trabajo, con la finalidad de que puedan tener una actividad laboral remunerada en caso de que lo soliciten. Pero La permanencia de las víctimas en los refugios no podrá ser mayor a tres meses, a menos de que persista su inestabilidad física, psicológica o su situación de riesgo.

Con el transcurso del tiempo se han creado diferentes leyes cuyo objetivo principal es la protección a víctimas de violencia intrafamiliar, entendiendo dos puntos fundamentales el primero de ellos reconociendo a la familia como la institución más importantes del grupo social y ante mano la igualdad entre hombres y mujeres como un grupo de convivencia, protegiendo la integridad de cada uno de sus miembros, aunque se han dictado y publicado estas leyes y procedimientos a víctimas de violencia intrafamiliar la acción que ejercen las instituciones que se derivan de las mismas no se da manera correcta.

Otras de las leyes que se enfoca a la protección a las víctimas de violencia intrafamiliar son la “Ley De Prevención y Atención de la Violencia Intrafamiliar Para El Estado De Sonora”

Esta Ley reconoce como derechos del receptor de violencia intrafamiliar, la prevención y atención que conforme al presente ordenamiento deban recibir, sin menoscabo de los derechos establecidos por la Constitución General de la República, la Constitución Política del Estado, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley de Acceso a la (sic) Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sonora, etc.

Para un correcto funcionamiento en nuestro estado y país es necesario el respeto de los derechos otorgados por los poderes

de los estados y de la nación, para poder lograr de una manera conjunta una convivencia en armonía, sin discriminación alguna.

Dicha ley “Ley De Prevención y Atención de la Violencia Intrafamiliar Para El Estado De Sonora” maneja una atención especializada en materia de violencia intrafamiliar y establece una serie de características a las instituciones, la primera de ellas Tenderá a la resolución de fondo, las cuales realizarán acciones Terapéutica, educativo y de protección, así como Se basará en modelos psicoterapéuticos.

Las partes involucradas en el conflicto intrafamiliar podrán resolver sus diferencias mediante los procedimientos de Mediación y Arbitraje. Estos procedimientos serán atendidos por la Procuraduría de la Defensa del Menor y la Familia o los sistemas municipales para el desarrollo integral de la familia, a elección del receptor de violencia.

El objetivo principal de dichas leyes es la protección al grupo familiar, de esta forma Se encuentra fuertemente relacionada la Ley General De Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia como una de las últimas leyes en analizar en la presente ponencia cuyas reformas se efectuó el día 22 de junio del año 2017, fueron localizadas diferentes protecciones a las víctimas de violencia intrafamiliar las cuales se clasifican en tres: De emergencia, Preventivas, De naturaleza Civil.

La primera de ellas comprende la Desocupación inmediata por el agresor del domicilio conyugal o donde habite la víctima, así como la Prohibición inmediata al probable responsable

de acercarse al domicilio, lugar de trabajo, de estudios, del domicilio de las y los ascendientes y descendientes o cualquier otro que frecuente la víctima siendo estas las más importante en su clasificación.

Dentro de la protección preventiva se entienden Retención y guarda de armas de fuego propiedad del Agresor o de alguna institución privada de seguridad así como Inventario de los bienes muebles e inmuebles de propiedad común, incluyendo los implementos de trabajo de la víctima, para tener un control e identificación de todos los bienes, recordemos que dentro del tipo penal reconocido como violencia intrafamiliar se incluye la violencia patrimonial y que es pieza clave por el empuje que ha estado ejerciendo la mujer en el ámbito laboral en el transcurso de los años.

Como tercera tenemos la Suspensión temporal al agresor del régimen de visitas y convivencia con sus descendientes, así como la Prohibición al agresor de enajenar o hipotecar bienes de su propiedad cuando se trate del domicilio conyugal; y en cualquier caso cuando se trate de bienes de la sociedad conyugal y tercero Posesión exclusiva de la víctima sobre el inmueble que sirvió de domicilio.

Con relación a la protección a las víctimas de violencia intrafamiliar se encuentra la atención a víctimas por parte de las diversas instituciones del sector salud, así como de atención y de servicio, tanto públicas como privadas así Proporcionar a las víctimas, la atención médica, psicológica y jurídica, de manera integral, gratuita y expedita y Proporcionar un refugio seguro a las víctimas.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Como violencia intrafamiliar se entiende todo acto de poder u omisión intencional dirigido a dominar, someter, controlar o agredir física, verbal, psicoemocional, sexual o patrimonialmente a cualquier miembro de la familia, y que pueda causar maltrato físico, verbal, psicológico, sexual o daño patrimonial. Las leyes y reglamentos de protección a víctimas de violencia intrafamiliar deben en todo momento proteger al grupo o institución más valiosa que es la familia.

Se han estudiado y analizado la ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia para el estado de sonora, ley de prevención y atención de la violencia intrafamiliar para el estado de sonora, ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia y el código penal del estado de sonora, identificando las medidas de protección a las víctimas de violencia intrafamiliar, en letra y derecho dichas leyes son ideales pero en práctica algunas instituciones no son lo suficientemente competente para poder salvaguardar la integridad y derechos del individuo.

En dichas leyes hablan de la creación del institutos nacionales

y locales cuya obligación principal es salvaguardar la integridad de la misma, brindar apoyo psicológico, jurídico entre algunos otros, lo cierto es que algunas instituciones son creadas por el estado con un propósito, tal vez con base a un populismo o tendencia de aparentar trabajar y defender los derechos del pueblo o quizá realizar un trabajo correcto y digno, pero con sinceridad no se sabe el objetivo real tanto del instituto como del mismo Estado.

Los elementos identificados como protección a víctimas de violencia intrafamiliar en el estado de sonora son de vital importancia, debemos recordar que el estado está obligado a brindar dicho apoyo de manera gratuita, rápida y de calidad, tal parece que algunas instituciones públicas ayudan a mujeres o personas víctimas de violencia intrafamiliar solo para cubrir un requisito impuesto por el mismo estado, pero estas instituciones no cumplen de manera correcta con un trato digno y adecuado a dichas personas, pues solo las ven como informes o encuestas que cumplir pero casi nunca para defender sus derechos como personas dignas y vulnerables.

Como recomendación se debe de exigir al estado el cumplimiento de nuestros derechos y sobre todo una forma digna de ser defendidos, el estado, así como sus instituciones deben de ejercer una manera correcta lo que estipula la misma ley, las medidas de protección a personas víctimas de violencia intrafamiliar ya sean de emergencia, preventivas, de naturaleza civil según el tipo de ley e institución que pueda ejercerla.

De igual manera la implementación de brigadas de jóvenes

universitarios especialmente licenciado en derecho, para poder brindar en pueblos, comunidades e incluso en instituciones conferencias sobre la protección de víctimas de violencia intrafamiliar, lo establecido dentro de las mismas normas y reglamentos, donde el objetivo principal sea informar al grupo social de las facultades de las instituciones y los derechos que se les otorgan por las diversas leyes, con el lema “INFORMATE Y VIVE SIN VIOLENCIA”.

## BIBLIOGRAFÍA

- Declaración Universal de Derechos Humanos. (10 de Diciembre de 1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. Obtenido de Declaración Universal de Derechos Humanos: [https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)
- Diccionario de la Real Academia Española. (2 de septiembre de 2018). Diccionario de la Real Academia Española. Obtenido de Diccionario de la Real Academia Española: <http://dle.rae.es/?id=brdBvt6>
- federacion., p. j. (27 de enero de 2017). codigo penal del estado de sonora. Obtenido de poder judicial de la federacion.: [http://www.stjsonora.gob.mx/acceso\\_informacion/marco\\_normativo/CodigoPenalSonora.pdf](http://www.stjsonora.gob.mx/acceso_informacion/marco_normativo/CodigoPenalSonora.pdf)
- federacion., p. j. (27 de enero de 2017). poder judicial de la federacion. Obtenido de LEY DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR PARA EL ESTADO DE SONORA : <file:///C:/Users/202403/Desktop/LeyPrevencionYAtencionViolenciaIntrafamiliar.pdf>
- H. Congreso de Estado de Sonora. (6 de Julio de 2006). Congreso de Estado de Sonora. Obtenido de Congreso de Estado de Sonora: [http://www.congresoson.gob.mx:81/Content/Doc\\_leyes/doc\\_443.pdf](http://www.congresoson.gob.mx:81/Content/Doc_leyes/doc_443.pdf)
- Ruiz Carbonell, R. (2002). La violencia Familia y los Derechos Humanos. Ciudad de México: Comision Nacional de Derechos Humanos.
- Sonora, P. J. (27 de enero de 2017). LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA EL ESTADO DE SONORA. Obtenido de Poder Judicial del estado de sonora: <file:///C:/Users/202403/Desktop/LeyAccesoMujeresVidaLibreViolenciaEstadoSonora.pdf>
- Sonora., p. j. (27 de enero de 2017). poder judicial del estado de sonora. Obtenido de LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA: <file:///C:/Users/202403/Desktop/LeyGeneralAccesoMujeresVidaLibreViolencia>.

# *Ideas significadas en torno al concepto de violencia de género en la población estudiantil universitaria*

*Dra. Virginia Romero Plana*

## **RESUMEN**

Cuando se habla de violencia de género, se tipifica en cuatro subtipos: física, psicológica, sexual y económica. Sin olvidar, por supuesto la violencia simbólica que subyace de cualquier tipo de violencia hacia las mujeres, y que es inherente a la estructura de la Sociedad en la que vivimos. Este estudio parte de una idea muy sencilla: ni las mujeres ni los hombres, estudiantes universitarios, conocen y diferencian la violencia de género. El significado que se le ha dado a lo largo de la educación ha sido limitado por construcciones sociales simplistas, y por ello no se aprecia el discernir para modificar conductas, actitudes y hasta ideas violentas contra las mujeres.

La investigación que se presenta, en su parte teórica y metodológica, tiene como objetivo indagar en cuál es la idea y significado que tiene la violencia de género entre las y los estudiantes de las disciplinas en Ciencias Sociales de la Universidad de Sonora. Se ha visto la necesidad de aterrizar ideas concisas sobre cuál y cómo se dibuja esta construcción social para poder de-construir y dibujar un nuevo imaginario (a través de proyectos de acción social) donde se plasme la igualdad, la equidad y el respeto.

En la siguiente propuesta de ponencia se desmenuza el análisis del tejido teórico y del instrumento construido para el acercamiento de esta información, la cual se considera fundamental para planteamientos de nuevas realidades en la educación, tanto formal como informal.

*Palabras clave: violencia, significado, imaginario social.*

## **SUMMARY**

When talking about gender violence, it is typified in four subtypes: physical, psychological, sexual and economic. Without forgetting, of course, the symbolic violence that underlies any type of violence against women, and that is inherent in the structure of the Society in which we live. This study starts from a very simple idea: neither women nor men, university students, know and differentiate gender violence. The meaning that has been given throughout the education has been limited by simplistic social constructions, and for that reason the discernment is not appreciated to modify behaviors, attitudes and even violent ideas against women.

The research that is presented, in its theoretical and methodological, aims to investigate what is the idea and meaning of gender violence among students of the disciplines in Social Sciences of the University of Sonora. We have seen the need to lay down concise ideas about what and how this social construction is drawn in order to deconstruct and draw a new imaginary (through social action projects) where equality, equity and respect are expressed.

In the following proposal of paper the analysis of the theoretical fabric and of the constructed instrument for the approach of this information is crumbled, which is considered fundamental for expositions of new realities in education, both formal and informal.

*Key words: violence, meaning, social imaginary.*

## **ANTECEDENTES**

La violencia de género hacia la mujer se ha desarrollado hasta el siglo XXI por distintas vías y bajo justificaciones estructurales de orden patriarcal, lo que lleva a detectar que todo lo producido a partir del hombre se ha construido bajo estas dinámicas de desigualdad de género.

Las investigaciones sobre violencia de género siguen teniendo

su punto de partida desde el problema, y no desde una curiosidad apartada de la realidad. A pesar de los esfuerzos por parte de las naciones y de los organismos que luchan por su erradicación, los pasos por disminuirla se ven cortos y lejanos. “Aun cuando muchos países han aprobado leyes para sancionarla, ésta sigue representando un gravísimo problema en la sociedad moderna” (Jaimes, 2016: 169). Ello no ha cesado el ímpetu por seguir

trabajando, desarrollando planes de acción o implementando nuevas leyes y medidas. Sin embargo, aún hay que continuar con los procesos de sensibilización, promoción de una vida libre de violencia, prevención de toda forma de maltrato y análisis de las estructuras culturales que marcan tendencias en relación a las desigualdades, a la discriminación y a la exclusión.

De aquí se desprende la importancia de la educación en el cambio de conductas y sensibilización respecto a la problemática de la desigualdad y relaciones entre los géneros. La comunidad universitaria es relevante por el espacio que conforma de acuerdo a las ideas y estructuras de comunicación que tiene en la Sociedad. Las razones se delinear desde dos ámbitos: desde el carácter formativo de la Universidad para las y los estudiantes (como una enseñanza integral en todos los aspectos del ser humano) y desde la responsabilidad de conformar profesionales del futuro con una interiorización de la igualdad, el respeto y la equidad de género.

### Objetivos

Este estudio tiene por objetivo general identificar la construcción

ideática sobre la violencia de género elaborada y mantenida por las y los estudiantes de las licenciaturas impartidas en la División de Ciencias Sociales de la Unidad Regional Centro (URC) de la Universidad de Sonora.

Para poder alcanzar el objetivo general arriba mencionado se plantearon los siguientes objetivos específicos:

\*Describir los aspectos que configuran la idea sobre la violencia de género en el grupo de las y los estudiantes universitarios de la División de Ciencias Sociales de la URC de la Universidad de Sonora.

\*Definir los contextos asociados a la violencia de género para las y los estudiantes universitarios la División de Ciencias Sociales de la URC de la Universidad de Sonora.

\*Identificar las vías de información y sensibilización sobre la violencia de género para las y los estudiantes universitarios la División de Ciencias Sociales de la URC de la Universidad de Sonora.

## MARCO TEÓRICO

### Violencia de género

El término violencia de género nace a partir de la construcción de la crítica feminista hacia el daño dirigido en contra de las mujeres. Las agresiones, los desprecios, las faltas de respeto, las humillaciones y el abuso constante hacia las mujeres en todos los ámbitos de la vida desarrollaron una conciencia entre las mujeres, quienes decidieron denominar a esto “violencia de género”. Sin embargo, si se analiza particularmente el concepto (en su línea de significado restrictiva) se aprecia que violencia de género es cualquier acto o falta de éste que genere daño o afecte a la integridad o desarrollo humano de una persona, por parte de otra, por motivos de su género. De esta manera, la violencia podría ser causada hacia los hombres (género masculino) o hacia las mujeres (género femenino). Hay grupos con marcadas líneas de pensamiento que aún mantienen esta corriente en pro de un discurso más amable por la igualdad del género. Por otro lado, en el sentido más pleno del nacimiento de este término, hablar de violencia de género sigue desencadenando la idea de la violencia hacia las mujeres, hacia el sexo oprimido (Lamas, 2006; Lagarde y Valcárcel, 2011; Tuñón: 2008).

La violencia contra la mujer, según lo redactado en el Informe de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres (Beijing, 1995) es “una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, que han conducido a la dominación de la mujer por el hombre, la discriminación contra

la mujer y a la interposición de obstáculos contra su pleno desarrollo” (ONU, 1996: 52). En la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LAMVLV) se recoge que la violencia hacia las mujeres es “cualquier acción u omisión, que cause muerte, daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico o sexual en la mujer” (artículo 4. XI).

Según el planteamiento del problema se han realizado distintas tipificaciones de la violencia de género. Una de estas clasificaciones es aquella que genera dos categorías: la violencia doméstica, ejercida por alguien que comparte lazos de parentesco o consanguíneos con la mujer agredida, y la violencia social, ejercida por personas que no comparten esos lazos con la víctima (Arce-Rodríguez, 2006: 79). Esto traslada la visión del fenómeno a dos esferas: la privada y la pública. De acuerdo con este planteamiento la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en su Informe mundial sobre violencia y salud intenta aclarar estas consideraciones exponiendo que la violencia contra la mujer es toda aquella

“violencia física, sexual y psicológica que se produce en el seno de la familia y en la comunidad en general, incluidas las palizas, el abuso sexual de niñas, la violencia relacionada con la dote, la violación marital, la mutilación genital femenina y otras prácticas tradicionales dañinas para la mujer, la violencia no conyugal y la violencia relacionada con la explotación, el acoso sexual y la intimidación en el trabajo, en las instituciones educativas y en cualquier otro lugar, el tráfico de mujeres, la prostitución forzada y la violencia perpetrada o tolerada por el Estado” (ONU, 1993).

<sup>1</sup> El feminismo se ha dedicado a redefinir los conceptos, y a expandirlos poco a poco, para ampliar su contenido (Osborne, 2008:108).

Otra vertiente más posicionada desde el movimiento feminista rompe con los espacios público y privado y considera violencia de género toda aquella agresión que atente contra la integridad y la dignidad de la mujer por el mismo hecho de serlo. Ésta incluye cuatro tipos de violencia: física, psicológica, sexual y económica. Envolviendo a todas estas violencias está la violencia simbólica, aquella que no se concreta, que es casi invisible y casi imperceptible en el quehacer rutinario de la Sociedad. Sin embargo, estos son los motivos de que sea la violencia más difícil de reconocer, de visualizar para la sensibilización de la población y de atacar. Plaza plantea que la violencia simbólica “se ejerce de manera suave, invisible e insidiosa” (2007: 135). He aquí donde subyace el problema: al no visibilizarse, no se puede interiorizar ni analizar desde la reflexión de un patrón conductual crítico. Todo esto lo comenta Flavia Delmas, quien asevera que “aquello que no vemos, que no ponemos en palabras [...] es invisibilizado y no existe” (Delmas, 2015: 29).

Los diagnósticos sobre el imaginario de la violencia de género permiten ver qué aspectos no se están visualizando para la comprensión integral de esta violencia social como un problema de dimensiones preocupantes. En este sentido, la violencia de género sigue sin asumirse como propia.

La consideración de no estar sensibilizados y sensibilizadas genera cierta ambigüedad a la hora de visualizar la violencia en los distintos niveles y ámbitos. De aquí deriva que la construcción sobre la violencia de género sea simple, destacando sólo los casos más mediatizados o los que los movimientos feministas o particulares de la sociedad civil exponen para su conocimiento y lucha.

Algunos avances en materia de igualdad, paridad y equidad de género son visibles, sin embargo “la sociedad actual se caracteriza todavía por una serie de exclusiones aceptadas como «normales» porque forman parte de una cultura arraigada y por tanto imperceptible” (Campoy, Balcázar y Vega, 2017: 48). La normalización de la violencia hacia las mujeres, a través de una violencia estructural, basada en el patriarcalismo y las costumbres sociales, prolifera los espacios vetados para la visualización de situaciones donde las agresiones, vejaciones y faltas de respeto son continuas y son reproducidas en las generaciones más jóvenes, consciente o inconscientemente. “La estructura, el funcionamiento y la cultura de las organizaciones no resultan neutrales a las diferencias entre varones y mujeres. Con ellas vivimos y trabajamos, aprendemos y nos comunicamos, siempre en función del género. La violencia es utilizada -solapada e invisible o abierta y descarada- para mantener un sistema social injusto que por su cotidianeidad se normaliza y se refuerza mediante un cierto grado de aceptación o consentimiento por parte de todos sus integrantes” (Román, Cubillas y Valdez, 2012: 309).

### **Educación e imaginarios**

La percepción que tiene cada individuo sobre la violencia de género es el resultado de múltiples factores, tanto individuales

como sociales. Este imaginario sobre diversos aspectos de la Sociedad orientará la forma en que cada persona vive, se comporta y construye las relaciones con los otros. Hay una necesidad constante por saber y entender cuál es la idea que cada quien ha construido en torno a la violencia de género a partir de múltiples vías: la prensa y noticieros, los diálogos ajenos, los proyectos de prevención (por ejemplo, el “violómetro”), los carteles publicitarios, los relatos de amigos y compañeras y las vivencias personales. Todo esto crea un imaginario que permite acercarse a la comprensión de una de las justificaciones del problema planteado. Existe, por lo tanto, una representación social de la violencia de género, que se diferencia por culturas, por sociedades e incluso por grupos de mujeres y hombres.

Las distintas vías de información hacen de conectores entre la realidad y la persona, quien absorbe los datos, tomando la decisión de guardarlos o desecharlos según los intereses personales del mismo momento. Esto desarrolla en el individuo la base para poder comentar y tener opiniones acerca de distintos temas. En este proceso de toma de contacto, y cierto aprendizaje, con la información del mundo real se crean esquemas mentales, ideas y construcciones de lo que debe ser justo, que desembocan en creencias estructuradas, actitudes y acciones.

Las representaciones sociales son “una forma de pensamiento cuya función es conceptuar sobre lo real a partir de un conocimiento previo, el saber que da el sentido común, una forma particular de expresar el pensamiento social sobre la realidad cotidiana. Son una construcción cognitiva, concebida como esquemas implícitos de carácter individual, en respuesta a necesidades espaciales (desplazamiento, uso y orientación)” (Agudelo y col., 2007: 228).

Los carteles, las películas, los noticieros, los anuncios publicitarios, etcétera son vías de comunicación y de información que no tienen en cuenta muchas de las expresiones androcéntricas, en las que se han desarrollado y que siguen perjudicando las relaciones entre hombres y mujeres. Se solapa la manifestación simbólica por la visual o actitudinal, debiendo poner atención en detalles ínfimos que son los que están retroalimentando las desigualdades y ejes de poder asimétricos. Determinadas expresiones contribuyen a “naturalizar” la violencia, a caracterizar de forma distorsionada a los personajes de la víctima y del agresor e, incluso, a considerar la idea de la violencia como algo normal, basado todo ello en el poder de las imágenes para construir los imaginarios colectivos (Imbert, 2002). De aquí surge la necesidad de estudiar los imaginarios y las representaciones sociales que todavía hoy en el siglo XXI, con grandes avances en el área jurídica y social, posicionan a las mujeres en niveles inferiores en muchos ámbitos y espacios de la vida pública y privada.

La enseñanza formal e informal se lleva a cabo a través de distintos espacios y con muchos actores involucrados. Los discursos, los carteles, el vocabulario usado, las acciones hacia

los otros, las vías de incidir en otras personas, las películas, los noticieros, la prensa hacen que se construya una representación social de la violencia de género en los más pequeños, quienes siguen conformándola en su etapa adolescente y joven. Como destaca Colombara “los grupos son unidades básicas de interacción que inciden fuertemente en la actualización de la violencia y en la transmisión de la misma” (2011: 10). Es por ello que se deben conocer las ideas que cada estudiante tiene sobre el género, con el fin de crear las bases para investigaciones futuras que atiendan las problemáticas y necesidades con relación al mismo.

Está siendo necesaria una movilización global, no sólo para romper con los esquemas y sensibilizar sobre los extremos tan crueles a los que la Sociedad está llegando, sino para alarmar a todos los grupos jóvenes sobre la incidencia que está teniendo

la violencia de género para el futuro. De acuerdo, tanto en el discurso como en la necesidad, con Arce-Rodríguez: “para erradicar la violencia que se vive cotidianamente en los hogares en el mundo {...}, se requiere una fuerte sensibilización de cómo se dan las relaciones entre géneros, y de la necesidad de un cambio mental y cultural profundo que comprenda lo irracional que es sostener relaciones desiguales entre hombres y mujeres” (2006: 79). Esta sensibilización debe partir no sólo de los contextos informales, sino también de los formales: la educación en todos sus niveles, porque ésta es el motor y, a la vez, el posible destructor de la violencia de género en la Sociedad actual. “La educación es la base del desarrollo de los sistemas sociales, en ella se enmarca el comportamiento y los saberes de los individuos que conforman un grupo social, de ella depende que los alumnos sean entes funcionales en la sociedad que los alberga” (Carrillo, 2009: 82).

## MÉTODO

El estudio presentado en estas páginas es exploratorio y se desarrolla desde un enfoque mixto. Desde un enfoque cuantitativo, se indagó en cómo es la idea que las y los estudiantes universitarios de la rama de Ciencias Sociales<sup>2</sup> tienen sobre la violencia de género. Para ello se retomó la técnica de la encuesta, bajo la cual se recogió información, que más tarde se codificó y analizó de manera sistemática. Y desde un enfoque cualitativo, se visualiza un acercamiento más profundo en el tema, a partir de entrevistas semi-estructuradas y, si es posible por los espacios y tiempos, la realización de un grupo focal (aún esta etapa no se desarrolla).

La encuesta no se conseguirá describir de forma minuciosa los significados ni las representaciones sociales que las y los estudiantes universitarios mantienen sobre la violencia de género, sin embargo, sí podrá aportar resultados que conformen una visión general de ello; estos resultados se pretende que constituyan el punto de partida para la segunda fase, donde a través de las entrevistas y el grupo focal se construya un trabajo más perfilado sobre las representaciones sociales de la violencia de género.

Para la recolección de los datos, a nivel cuantitativo, se elaboró un instrumento, el cual consta de 15 preguntas, de las cuales aproximadamente la mitad son abiertas y la otra mitad cerradas. Las cuestiones cerradas atienden a la finalidad de enfocar la información hacia contextos muy concretos, teniendo algunas opciones de respuesta SÍ-NO y otras de opción múltiple. Y los planteamientos abiertos fueron necesarios en este cuestionario para acercarse más a la construcción de la idea de violencia de género, en la cual se consideraron las subjetividades, la opinión, las vivencias y el discurso social como clave para su

conformación, y por ello relevante y necesario para su expresión.

El contexto donde se aplicó el instrumento fue la División de Ciencias Sociales de la Universidad de Sonora (URC). La población encuestada está compuesta por las y los estudiantes que cursan cada una de las carreras que conforman el eje de las Ciencias Sociales. El total de personas encuestadas (ya que la muestra no es representativa) fue de 132.

Cabe aclarar que se considera pertinente retomar estas dos etapas en la formación escolar (primeros años desde el ingreso y últimos años próximos al egreso) por la importancia de ésta en relación a la sensibilización sobre esta problemática. La muestra no representativa se seleccionó al azar, solicitando, ante el Jefe o Jefa de Departamento correspondiente de cada una de las licenciaturas, colaboración para aplicar el cuestionario. La aplicación del instrumento no fue igual en todas las licenciaturas, ya que hay algunas con menor número de afluencia estudiantil y otras con mayor. Esto dificultó, por ejemplo, la aplicación de todos los instrumentos previstos en la Licenciatura de Historia.

Para la recogida de información, a nivel cualitativo, se construirá una entrevista semi-estructurada, la cual contenga preguntas que indaguen con mayor profundidad en la construcción de la idea de la violencia de género. En este sentido, se tiene claro que las entrevistas se realizarán tanto a mujeres como a hombres, estudiantes universitarios ambos. Igualmente la preparación del grupo focal se llevará a cabo una vez que se asienten los conocimientos a partir de la información analizada en etapas anteriores.

### Discusión y análisis de los resultados preliminares

En esta ponencia sólo se presentarán algunos de los resultados preliminares del estudio. En este sentido hay que mencionar que la muestra no representativa fue de 132 estudiantes: 65

<sup>2</sup> En la rama de Ciencias Sociales se entroncan las licenciaturas en Derecho, Sociología, Historia, Psicología, Comunicación, Trabajo Social y Administración pública (División de Ciencias Sociales de la URC de la Universidad de Sonora).

mujeres y 67 hombres.

Tabla 1. Distribución por sexo y licenciatura

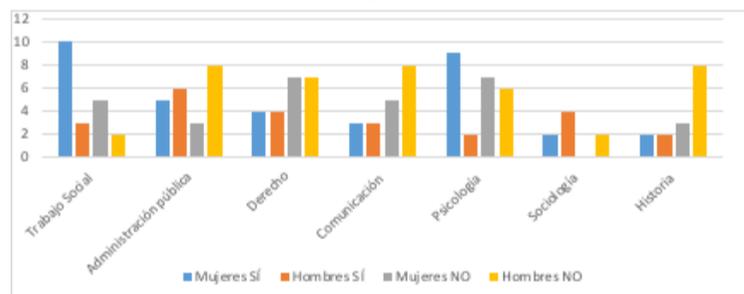
Licenciatura	Mujer	Hombre	Total participantes
Trabajo Social	15	5	20
Administración pública	8	16	24
Derecho	11	11	22
Comunicación	8	11	19
Psicología	16	8	24
Sociología	2	6	8
Historia	5	10	15
División Ciencias Sociales	65	67	132

Fuente: Elaboración propia.

Algunos de los resultados que se presentan a continuación sólo tienen sentido bajo un contexto general y más amplio; sin embargo, en esta ponencia sólo se mostrará la información relevante a determinadas preguntas del cuestionario.

Para poder conceptualizar la idea que las y los jóvenes universitarios tienen sobre la violencia de género se indagó en su experiencia personal. Ante la pregunta de si alguna vez habían sufrido violencia de género, un total de 59 estudiantes contestaron de manera afirmativa: 35 mujeres y 24 hombres; mientras que negaron un total de 73: 30 mujeres y 43 hombres.

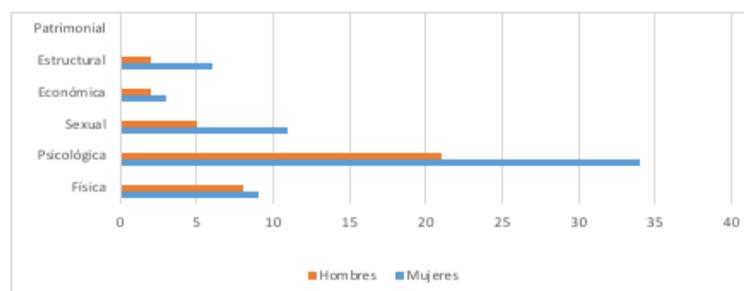
Gráfica 1. ¿Has sufrido algún episodio de violencia de género?



Fuente: Elaboración propia.

De las 59 personas que afirmaron haber sufrido algún tipo de episodio de VG, mayoritariamente el maltrato fue emocional, tal y como se presenta en la gráfica siguiente.

Gráfica 2. Tipos de violencia sufrida por estudiantes



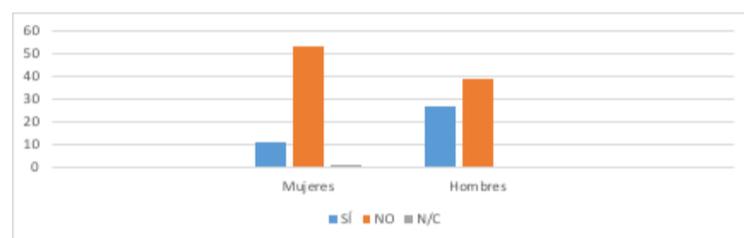
Fuente: Elaboración propia.

En esta gráfica también se aprecia que la violencia sexual es mayor hacia la mujer. Y que de la violencia estructural (que mayormente se relaciona con el orden simbólico) es más

conscientes el género femenino que el masculino. En las respuestas de las mujeres hay mayor variedad (respuestas múltiples), mientras que los hombres que contestaron sólo eligieron una sola opción. Es visible también que las mujeres destacan como víctimas en todos y cada uno de los tipos de violencia.

Tras preguntarles sobre haber estado en situación de víctimas de VG, se les cuestionó si ellas y ellos mismos habían ejercido en algún contexto VG hacia alguien: se modificó la cuestión de ser víctimas a ser victimarios. Las respuestas fueron las siguientes:

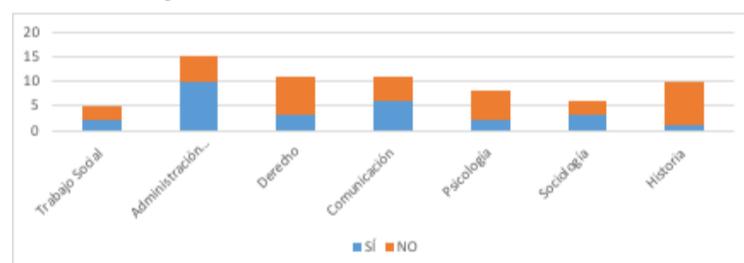
Gráfica 3. ¿Alguna vez has generado violencia de género?



Fuente: Elaboración propia.

Los estudiantes varones aceptaron mayormente ser violentos por cuestiones de género. Asimismo, hay una diferencia resaltante entre lo que opinan éstos con respecto a su rol sexual en la Sociedad: los alumnos de las carreras de Historia, Psicología y Derecho consideran que no han subestimado su función de hombres al control hegemónico dominante del género; sin embargo, estudiantes de Administración pública sí son conscientes de este rol.

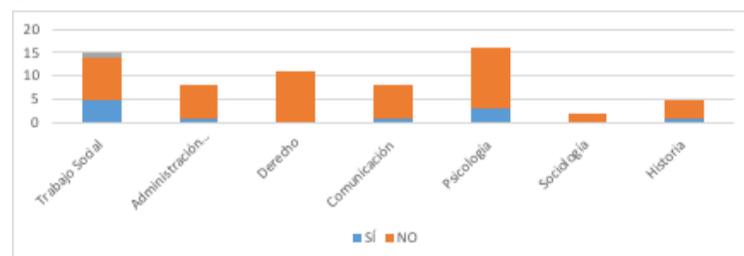
Gráfica 4. Estudiantes hombres que alguna vez han generado violencia de género



Fuente: Elaboración propia.

Entre las mujeres estudiantes, los resultados varían con respecto a los de sus compañeros: la gran mayoría dice no haber ejercido la violencia por razones de género.

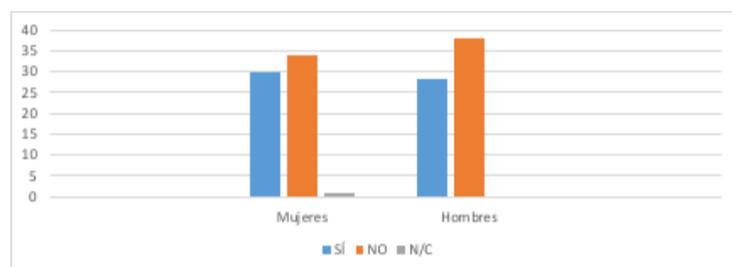
Gráfica 5. Estudiantes mujeres que han generado violencia de género



Fuente: Elaboración propia.

Era importante conocer cómo percibían la VG en general; para ello se les cuestionó si la VG se ejercía por igual a hombres y a mujeres. Éstas fueron las respuestas:

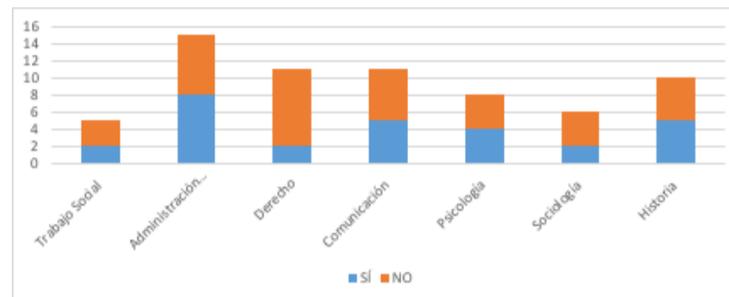
Gráfica 6. La violencia de género se ejerce por igual en hombres y en mujeres



Fuente: Elaboración propia.

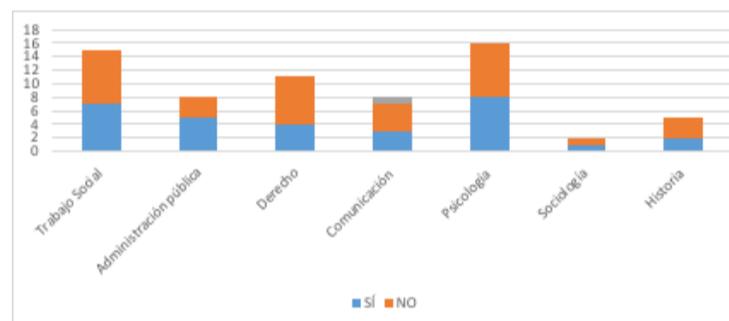
Todas las personas que contestaron que no se ejercía de igual manera la violencia hacia los dos sexos, confirmaron que con mayor frecuencia se desarrollaba hacia las mujeres. Aquí cabe destacar que era relevante también saber desde qué formación provenía la percepción de lo que está ocurriendo en la sociedad sobre la problemática de la VG. En las dos gráficas siguientes se aprecia cómo los hombres y mujeres perciben una realidad similar, a pesar de que estas respuestas no sigan una coherencia con las anteriores. En la gráfica 7 se plasmó lo que opinan los estudiantes hombres y en la gráfica 8 las estudiantes mujeres.

Gráfica 7. La violencia de género se ejerce por igual en H y en M (estudiantes hombres)



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 8. La violencia de género se ejerce por igual en H y en M (estudiantes mujeres)



Fuente: Elaboración propia.

## CONCLUSIONES

La propuesta que parte de este estudio, aun con los resultados preliminares en esta etapa del avance de la investigación, es la elaboración y desarrollo de un programa de prevención en escuelas de nivel primaria y secundaria, ya que es en estos espacios donde se estructura y organizan las ideas en torno a la noción de violencia de género.

En los espacios universitarios es necesario mejorar la atención ante las demandas de las y los estudiantes sobre violencia de género; sin embargo, estas instancias responsables de la atención ante las denuncias deberían de mantener colaboraciones con cada uno de los departamentos de forma constante para mejorar los programas de prevención y sensibilización del alumnado. Se ha podido comprobar, a grandes rasgos, que no hay demasiada sensibilización ni conciencia sobre lo que la violencia de género hacia las mujeres es.

En las respuestas se aprecia que hay una valoración no hecha

sobre lo que sucede realmente, ya que hay una percepción de que la violencia de género es igual para hombres y mujeres. Asimismo, en este aspecto, hay que señalar que es importante la indagación en los sentimientos e ideas de los estudiantes hombres y mujeres, pues es muy alto el índice de hombres y mujeres que dicen haber sufrido violencia por ser hombres y mujeres. Esto llama la atención en el caso de los varones, ya que hay cierta expectativa de un menor índice de víctimas de su sexo. Es necesario ahondar en el análisis de las violencias sufridas al alumnado.

Las conclusiones aún no son certeras ni analizadas, pues se está en la etapa de codificación y análisis. Sin embargo, las cifras demuestran que hay una realidad que atender, ya que la percepción que tienen las y los futuros profesionales de las Ciencias Sociales es crucial para el desempeño ético y justo en la Sociedad actual.

## BIBLIOGRAFÍA

- Agudelo, L., Gómez, J., López, A., De los Ríos, A., Quintero, J., Álvarez, T., Vélez Molina, B., & Castañeda, G. (2007). Representaciones sociales: otra perspectiva de estudio de la violencia. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, XXXVI (2), 224-236.
- Arce-Rodríguez, M. (2006). GÉNERO Y VIOLENCIA. *Agricultura, Sociedad y Desarrollo*, 3 (1), 77-90.
- Arenas, L., Cerezo, A. y Benítez, M. (2013). Análisis discursivo de los agentes sociales implicados en la violencia de género. *Revista Española de*

- Investigación Criminológica, (11), 1-28.
- Barredo, D. (2017). La violencia de género en Ecuador: un estudio sobre los universitarios. *Revista Estudios feministas*, 25 (3), 1313-1327.
- Barreto, M. (2017). Violencia de género y denuncia pública en la universidad. *Revista mexicana de Sociología*, 79 (2), 261-286.
- Bosch, E., y Ferrer, V. (2000). La violencia de género: De cuestión privada a problema social. *PsychosocialIntervention*, 9 (1), 7-19.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2011). *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. México: DOF.  
Enlace electrónico: <http://www.cofemer.gob.mx/lgamvfv.pdf>
- Campoy, T., Balcázar, M. y Vega, V. (2017). Los estudiantes universitarios ante la violencia de género. *Revista Feminismos*, 29, 45-70.
- Carrillo, R. (2014). La violencia de género en la UAM: ¿un problema institucional o social? *El cotidiano*, 186: 45-54.
- Carrillo, R. (2009). Educación, género y violencia. *El cotidiano*, 158, 81-86.
- Colombara, M. (2011). Violencia urbana, su relación con la violencia de género. *Revista Geográfica de América Central*, (2), 1-16.
- Delmas, F. (2015). Tramas de la violencia política. *Revista Con X*, 1, 19-45.
- Imbert, G. (2002). Violencia y representación: nuevos modos de ver y de sentir. *Cultura y Educación*, 14 (1), 33-41.
- INEGI (2017). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, ENDIREH 2016*. Ciudad de México: INEGI.
- Jaimés, L. (2016). El maltrato de género: análisis de la película “Te doy mis ojos”. *Espacio abierto*, XXV (2), 167-182.
- Lagarde, M. y Valcárcel, A. (2011). *Feminismos, género e igualdad*. Madrid: Agencia Española de Cooperación Internacional al Desarrollo.
- Lamas, M. (2006). *Feminismo: transmisiones y retransmisiones*. México: Editorial Taurus.
- Martins, I. y Estaún, S. (2012). Violencia y cine: percepción y comprensión por los jóvenes. *Revista Austral de Ciencias Sociales*, 20, 5-18.
- Oehmichen, C. (2010). Imaginarios de la violencia en México y Centroamérica. *Trace. Travaux et Recherches dans les Amériques du Centre*, (57), 3-5.
- ONU (1993). *Informe sobre la violencia y la salud*. New York: ONU.
- ONU (1996). *Informe de la cuarta conferencia mundial sobre la mujer, Beijing 1995*. New York: ONU.
- Osborne, R. (2008). De la «violencia» (de género) a las «cifras de la violencia»: una cuestión política. *Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, (15), 99-124.
- Plaza, M. (2007). Sobre el concepto de “violencia de género”. *Violencia simbólica, lenguaje, representación*. *Extravío. Revista electrónica de literatura comparada*, 2: 132-145.
- Román, R., Cubillas, M. J. y Valdez, E. A. (2012). Violencia de género en espacios públicos: un estudio diagnóstico. *Estudios sociales*, 2, 309-327.
- Soriano, J. (2004). Las mujeres ante la información sobre violencia de género. *Sphera Pública*, (4), 151-170.
- Tuñón, J. (2008). *Enjaular los cuerpos: normativas decimonónicas y feminidad en México*. México: Colegio de México.
- Zamudio, F. J., Andrade, M. A., Arana, R. I. y Alvarado, A. A. Violencia de género sobre estudiantes universitarios(as). *Convergencia, revista de Ciencias Sociales*, 75, 133-157.
- Zurbano, B., Liberia, I. y Barredo, D. (2015). Percepción de los jóvenes acerca de las actuaciones y discursos públicos sobre la violencia de género en España. *Revista Feminismo/s*, 25, 159-182.

# *Avances en los mecanismos de tutela de los derechos humanos de las mujeres. Un acercamiento desde la experiencia Oaxaqueña*

*Mtra. Mayte Hernández García y Dra. María Del Rosario Molina González*

## **RESUMEN:**

Reflexionar sobre las oportunidades y derechos de las mujeres sigue siendo necesario. Una de las características de vulnerabilidad de una persona es ser débil económicamente y ser mujer. Desde hace tiempo Oaxaca es uno de los Estados más pobres económicamente de la república mexicana, tiene la característica de los pueblos originarios, es poli étnica, con diversos usos y costumbres, con un gran número de mujeres indígenas (Oaxaca tiene 570 municipios), con una especial cosmogonía del mundo y con alarmantes datos de diferentes tipos de violencia de género; que a lo largo de este trabajo se especifican. Por lo tanto, Oaxaca es un escenario interesante con especiales características y en donde se hace evidente que muchas mujeres tienen disminuidas sus posibilidades de acceso a la cultura, a los bienes y a los servicios públicos; en consecuencia, ese grupo de personas vulnerables no gozan de sus derechos humanos.

En la presente aportación, como apartado exploratorio, definió como objetivo analizar cómo la mujer oaxaqueña ha vivido los diferentes tipos de violencia, tomando como referencia algunos indicadores sobre políticas públicas e institucionales que se han instrumentado para atender el problema de violencia de género en Oaxaca; contrastado con los resultados obtenidos en entrevistas semiestructuradas realizadas a autoridades oaxaqueñas en el ámbito de los humanos de la mujer.

*Palabras clave: Mecanismos de tutela, derechos humanos, Mujeres, Políticas Públicas.*

## **SUMMARY:**

Reflecting on women's opportunities and rights is still necessary. One of the characteristics of the vulnerability of a person is being economically weak and being a woman. Oaxaca has long been one of the poorest states economically of the Mexican Republic, it has the characteristic of indigenous peoples, is ethnic, with diverse uses and customs, with a large number of indigenous women (Oaxaca has 570 municipalities), with a special cosmogony of the world and with alarming data of different types of gender violence; that throughout this work are specified. Therefore, Oaxaca is an interesting scenario with distinctive characteristics and where it is evident that many women have diminished their possibilities of access to culture, goods and public services; consequently, that group of vulnerable people does not enjoy their human rights.

In the present contribution, as an exploratory section, the objective was to analyze how Oaxacan women have experienced different types of violence, taking as a reference some indicators on public and institutional policies that have been implemented to address the problem of gender violence in Oaxaca; contrasted with the results obtained in semi-structured interviews with Oaxacan authorities in the field of women's human beings.

*Key words: Guardianship mechanisms, human rights, Women, Public Policies.*

## **ANTECEDENTES Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN OAXACA**

Algunas características que aún conserva Oaxaca y que hace imaginarla puede retomarse de lo narrado por el historiador Luis Suárez (1989:10) quien señala que:

Oaxaca es el Estado más parcelado de la república mexicana, con mayor número de ayuntamientos pequeños, cabeceras con raquíticos cuerpos administrativos, con abundancia de bandas

de música, no hay poblado por pequeño y mísero, que de ella carezca y con más particularismo en la indumentaria. Cuando los días del mercado (tianguis) en cruces de caminos, en plazuelas de poblados o en los mercados de pueblos mayores y ciudades, acude la gente al trafique de productos vegetales, de los pescados secos, de los barros y tejidos; también para adquirir la cera que les alumbró a ellos y a los santos; el combustible

para la cocineta recién llegada, la cal que ablanda el maíz y raramente la carne seca para las ocasiones festivas; las mujeres que en el conglomerado predominan usan el original reboso sobre la cabeza.

También narra el historiador: “En el corazón del valle, Oaxaca, la capital –a 1.550 metros sobre el nivel del mar-, sigue siendo una joya colonial con los adornos plumarios de los indígenas en su periferia, en los talleres de orfebrería y textiles, o en las plazas públicas los días festivos, construyendo y vendiendo las muestras de su labor de vistosos colores e ingenuos e idílicos paraísos decorativos. (Suárez, 1989)”

Oaxaca colinda al Norte con Puebla y Veracruz de Ignacio de la Llave; al Este con Chiapas, al Sur con el Océano del Pacífico y al Oeste con Guerrero. Tiene 570 municipios el más extenso el Santa María Chimalapa el menos Santa Cruz Amilpas. En cuanto a la población: 1,040,398 habitantes tenían la entidad y en 2010 había 3,801,962 significa que durante los últimos 100 años la población oaxaqueña se multiplicó casi 3.7 veces, hay 92 hombres por cada 100 mujeres, 81 de cada 100 habitantes en Oaxaca son católicos, 66 lenguas indígenas aproximadamente se registran en Oaxaca (zapoteco, mixteco, mazateco, mixe y chinanteco) (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2013). Se localiza en la porción sureste de la República Mexicana. Comprende 93,757 km<sup>2</sup> que representan 4.8% de la superficie total del país, ubicándolo como el quinto estado más extenso de México (Centro de Investigación y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS); UNICEF; FLACSO, 2013).

Es muy conocido por los pobladores en Oaxaca que hay ocho regiones tradicionales: La Sierra Norte, Sierra Sur, La Cañada, Tuxtepec, la Mixteca, la Costa, El Istmo de Tehuantepec y los Valles Centrales, que es donde se asienta la capital. El Estado en gran parte está cubierto de montañas que separan una gran variedad de regiones y culturas diferentes entre sí. Y común ver que las mujeres en cada región viven sus usos y costumbres heredadas por sus antepasados.

### Problemática

La amplia carga cultural, los usos y costumbres de las comunidades originales en Oaxaca, la mujer - Tomando como referencia a la mujer mixe (o de la Mixteca)-, históricamente: “La mujer es socialmente inferior al varón y le está sumisa; poco se le consulta para problemas del hogar” (Rodríguez & Ballesteros, 1974). No es raro que, por el territorio mixe, le toque a uno ser espectador de un cuadro que es inusitado: ella cargando un voluminoso haz de leña, y él libre más adelante; o bien, él cabalgando en la mula y ella siguiéndolo a pie, a corta distancia, (Rodríguez & Ballesteros, 1974). Los mismos autores, explican que: las niñas, que desde los diez años se incorporan a las faenas domésticas, pasan sus jornadas de lunes a domingo y de domingo a lunes, elaborando tortillas, tejiendo huipiles, lavando ropa y, a plena intemperie, en las labores agrícolas. Aunque la costumbre, que es la ley omnipotente de los mixes, prevé que heredan partes iguales, en algunas localidades como

en Mixistlán, las mujeres quedan excluidas de la herencia. En Oaxaca la sucesión de bienes en algunas comunidades indígenas se ha dado conforme a los usos y costumbres resultando perjudicada la mujer.

La condición socio cultural de Oaxaca –al igual que amplios escenarios de Latinoamérica-, revela un mosaico pluriétnico, y a pesar de que hubo mestizaje, la cultura occidental y la indígena se mantuvieron tercamente separadas como consecuencia del racismo, (Menchu Tum, 1997).

En Oaxaca –como se ha dicho de México- la violencia contra las mujeres se manifiesta de la siguiente forma: “Los altos niveles de violencia contra la mujer son al mismo tiempo consecuencia y síntoma de la generalización de la discriminación y la desigualdad por motivos de género. A esto añade la discriminación por origen nacional, etnia y/o condición socioeconómica, que evidencia los diferentes niveles de protección a la población brindada por el Estado” (Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (México) & Comisión Nacional para prevenir y erradicar la violencia contra la mujer, 2012).

Las mujeres indígenas generalmente “sufren cuatro niveles de discriminación, por motivos de sexo, por su origen étnico, porque son pobres y por su origen rural,” lo cual se hace tangible en los altos niveles de mortalidad materna que presentan y los desproporcionados niveles de violencia dentro y fuera de sus comunidades reportados a nivel nacional. En este contexto, la violencia en contra de las mujeres indígenas se debe en parte a: 1) las arraigadas tradiciones jerárquicas patriarcales, presentes en algunas comunidades indígenas, 2) los estereotipos étnicos, 3) la discriminación presente en el conjunto de la sociedad, y 4) las relaciones que existen entre la población indígena y las instituciones estatales, tomando en cuenta el aspecto multicultural en que se desarrollan. (Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (México) & Comisión Nacional para prevenir y erradicar la violencia contra la mujer, 2012)”.

### Objetivo

En el estudio de tipo exploratorio, se planteó como objetivo parcial de investigación, analizar los aspectos cuantitativos de la violencia contra la mujer en Oaxaca, contrastada en las políticas públicas y los mecanismos de tutela como acciones afirmativas del Estado para atender la problemática, a fin de determinar los avances o retrocesos de la protección de los derechos humanos de las mujeres, desde ésta parcela de realidad.

### Justificación: Las cifras de violencia de género en Oaxaca

En 2006 la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) señaló, entre otros datos relevantes respecto a la violencia contra las mujeres en el Estado de Oaxaca que 46% de las mujeres casadas o unidas habían sido víctimas de violencia por parte de su pareja y que de ellas 28.4% había padecido violencia extrema.

En 2008, la Entidad ocupó el primer lugar a nivel nacional y el de mayor prevalencia de algún tipo de violencia contra las mujeres, ocurrida alguna vez en la vida, esto último con 10 puntos por arriba de la prevalencia nacional. En Oaxaca, 61 de cada 100 mujeres de 15 años y más, han enfrentado algún tipo de violencia ya sea por parte de su pareja o de otras personas ejercida en espacios comunitarios, en el ámbito laboral, familiar o escolar.

En 2009, la Encuesta Nacional Exclusión, Intolerancia y Violencia en Escuelas Públicas de Educación Media Superior ubica a Oaxaca como el primer lugar a nivel nacional en violencia escolar.

Según la Endireh 2011, en los 12 meses previos a la aplicación de dicha encuesta, en Oaxaca, de las mujeres casadas o unidas con sus parejas: 30% habían sufrido violencia económica, 14 % habían padecido violencia física, 5% habían sufrido violencia sexual. Además de lo anterior, 46% habían sido víctima de violencia laboral.

De acuerdo al Estudio de los Factores que Producen y Reproducen en la Violencia contra las Mujeres de la Comisión Nacional para la Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres (Conavim) elaborado en el primer semestre del 2012, Oaxaca, Guerrero y Chiapas, se ubican en los primeros lugares a nivel nacional de violencia estructural hacia las mujeres.

Según datos registrados por la Red TDT (Todos los Derechos para Todas y Todos), este año Oaxaca es el estado con mayores índices de violaciones a los derechos humanos perpetrados contra personas defensoras de derechos humanos en todo el país.

## MARCO TEÓRICO

Los mecanismos de tutela de los derechos humanos de la mujer en Oaxaca. En un acercamiento a la referencia teórica, de acuerdo a Corsi debe entenderse que la violencia en sus múltiples manifestaciones, siempre es una forma de ejercicio del poder mediante el empleo de la fuerza (ya sea física, psicología, económica, política...) e implica la existencia de un arriba y un abajo, reales o simbólicos, que adoptan habitualmente la forma de roles complementarios: padre-hijo, hombre-mujer, maestro-alumno- patrón-empleado, joven-viejo (Corsi, 1994).

Así la construcción social ha respondido a modelos patriarcales y androcéntricos que han llevado a construir una serie de roles y estereotipos asignados en la construcción de la masculinidad y la femineidad, considerado el primero como la normalidad y el parámetro de interacción social. Sin embargo, estos modelos han gestado un margen de tolerancia hacia la violencia y la discriminación de la mujer, aun con los esfuerzos, nacionales e internacionales por la creación de todo un sistema jurídico, institucional y de políticas públicas que permitan disminuir las

De acuerdo con el informe especial 2012. Violencia e impunidad contra mujeres activistas y defensoras de derechos humanos en Oaxaca, durante 2012 se documentaron 48 agresiones contra treinta defensoras y activistas de derechos humanos.

Oaxaca ocupa también el primer lugar en agresiones contra mujeres periodistas de acuerdo con el Informe Diagnóstico de Violencia contra Mujeres Periodistas, México 2010-2011 elaborado por la organización civil periodística Comunicación e Información de la Mujer AC (CIMAC). Las cifras recientes confirman que es necesario enfocar aún más los esfuerzos de diversos sectores de la sociedad y del gobierno para erradicar la violencia contra las mujeres, (¡JUSTICIA YA! Informe ciudadano, 2013).

De acuerdo con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES 2011), en México 46.1% de las mujeres de 15 años y más, sufrió algún incidente de violencia por parte de su pareja (esposo o pareja, ex esposo o ex pareja, o novio) durante su última relación. Además, cuatro de cada diez mujeres (42.4%) han sufrido violencia emocional (humillaciones, menosprecio, encierro, destrucción de pertenencias, vigilancia, amenazas verbales o con arma de fuego y amenazas de muerte), (Instituto Nacional de las Mujeres, 2014).

Algunas cifras sobre el analfabetismo y alfabetización en México y Oaxaca: De acuerdo al conteo 2005 del INEGI, en México existen 8, 024 855 de personas que no saben ni leer ni escribir. En el estado de Oaxaca existen cuatrocientas treinta y siete mil setecientos veintinueve personas de 15 años y más en esta condición y cabe destacar que al menos el 60% son mujeres", (Dalton & Aranda, 2012).

brechas diferenciadoras entre hombres y mujeres, e incidan en el respeto y protección de los derechos humanos de las mujeres.

Como preámbulo algunos datos generales sobre cómo deben ser las políticas públicas para proteger los derechos humanos de la mujer: Tanto en el caso de México, como en el plano internacional los Estados tienen la obligación de proteger a las mujeres de la violencia, responsabilizar a los culpables e impartir justicia y otorgar recursos a las víctimas.

Por mecanismos de tutela, estipulativamente, se han considerado a las vías de protección, jurisdiccional y no jurisdiccional, que el sistema jurídico instituye para la protección y defensa ante la violación de los derechos humanos, mismos que se enmarcan en la serie de acciones afirmativas tendientes a disminuir la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres, incluyendo las políticas públicas.

En el estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer presentado por el Secretario General de la ONU, se afirma que para poner fin a todos los actos de violencia contra las mujeres, es preciso utilizar de manera más sistemática y eficaz la base de conocimientos e instrumentos para prevenir y eliminar la violencia contra las mujeres elaborados en el último decenio, (Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (México) & Comisión Nacional para prevenir y erradicar la violencia contra la mujer, 2012).

Como referencia: Entre los derechos y libertades que, de acuerdo con el Comité CEDAW, se mencionan y que deben ser tutelados e implementarse mecanismos o políticas públicas para protegerlos están: el derecho a la vida, el derecho a no ser sometida a torturas o a tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes, el derecho a la protección en condiciones de igualdad con arreglo a normas humanitarias en tiempo de conflicto armado internacional o interno, el derecho a la libertad y a la seguridad personal, el derecho a la igualdad ante la ley, el derecho a la igualdad en la familia, el derecho al más alto nivel posible de salud física y mental, el derecho a condiciones de empleo justas y favorables” (Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (México) & Comisión Nacional para prevenir y erradicar la violencia contra la mujer, 2012).

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW (1979) en su artículo primero, define la discriminación contra las mujeres como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”, (Organización de las Naciones Unidas, 2011).

Específicamente en Oaxaca existen leyes para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia, se han creado instituciones públicas, planes o programas para la protección de los derechos humanos de las mujeres; ejemplo de eso: el Plan Estatal de Desarrollo del Gobierno del Estado 2016-2022 que se planeó tomando en cuenta la perspectiva y transversalización de género. Hay algunas instituciones como: el Instituto de la Mujer Oaxaqueña (IMO), la Fiscalía Especializada Para la Atención a Delitos Contra La Mujer por Razón de Género, la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (CONAVIM), Centros de Justicia para las Mujeres (CEJUM). En cuanto a lo legislativo existe: la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Género. Y finalmente dos ejemplos de programas existente en Oaxaca: el Programa de Violencia Contra las Mujeres en Oaxaca (ENDIREH 2011) México, y en el Programa Estatal de Derechos Humanos de Oaxaca 2010-2016 se considera la perspectiva de género.

Sobre la implementación de las políticas públicas: “En general,

lo que destaca acerca de la definición de “política pública” es el carácter intencional que las políticas públicas deben tener y el modo o la manera en que se espera que estén relacionadas con los problemas sociales. De ahí que sea crucial contextualizar que la implementación está conectada a políticas específicas como una respuesta particular a los problemas específicos en la sociedad” (Rossi & Zavala, 2010). Al parecer con las instituciones, planes y programas citados en este trabajo, en Oaxaca ha empezado a haber una buena disposición e intención de atender las diferentes violaciones a sus derechos humanos que se cometen en contra de las mujeres en los diferentes ámbitos. No obstante, lo anterior, falta todavía concientizar, mejorar las políticas públicas al respecto o hacerlas eficaces; porque de la contextualización de la mujer actual en Oaxaca que mostramos y de las cifras proporcionadas, vemos que la violencia de género en Oaxaca es todavía un problema significativo por superar.

Con respecto a las mujeres consideradas indígenas, que viven en los diferentes municipios del estado de Oaxaca, hay la siguiente opinión: “Sobre los pueblos indígenas ha pesado el estigma de ser los lugares donde es común la discriminación y la violencia de género. Han sido tratadas como sujetos de interés de las políticas públicas y no como sujetos sociales y políticos con capacidad de generación de conocimientos sobre la violencia de género y cualquier otro asunto social” (Secretaría de asuntos indígenas de Oaxaca & Comisión Nacional para el desarrollo de los pueblos indígenas, 2014). Se considera que la mujer por el solo hecho de ser mujer, por el rol que desempeña en la sociedad, por ser indígena y sin recursos económicos, o por otras circunstancias que vive, es vulnerable a sufrir violaciones en sus derechos y a tener limitado el goce de sus derechos.

Se requiere de Instituciones que sean eficientes y de una voluntad política para encontrar soluciones efectivas, de manera conjunta. Para diseñar y operar políticas públicas.

Abundando, las instituciones de gobierno cuentan con cuatro instrumentos:

- Las normas jurídicas. Son el único recurso propio y exclusivo del Estado. Es a través de ellas que los poderes públicos pueden autorizar y establecer las actividades que constituyen las políticas y limitan que sean realizadas con discrecionalidad.
- Los servicios de personal, infraestructura humana, organizativa y de material. Son las distintas personas con grado de especialización que operan en la Administración Pública y son quienes se encargan de elaborar y poner en práctica las políticas.
- Recursos materiales, principalmente los financieros. Los obtiene principalmente del pago de impuestos de la ciudadanía.
- La persuasión. Es el reconocimiento o aceptación que la ciudadanía le da a las acciones de gobierno para instrumentar las políticas, (Becerra Pozos & Mata, 2013).

Las políticas públicas dirigidas a las mujeres se han caracterizado por:

- Reproducir el rol que a las mujeres se ha asignado históricamente en la sociedad, para llevar a cabo prioritariamente las tareas domésticas y el cuidado de los hijos o del conjunto de personas que por enfermedad o discapacidad no pueden valerse por sí mismas.
- La política social para el bienestar y particularmente para mejorar las oportunidades de desarrollo de las mujeres, no tienen una efectiva perspectiva de género que contribuya a ir cerrando las brechas de género.
- En general las políticas públicas no atienden de manera efectiva, las necesidades de género que tiene toda mujer en la salud, la educación, el trabajo, y la participación política para la incidencia en la toma de decisiones.
- Tampoco han sido efectivas para erradicar la violencia que viven por su condición de género, sin hacer justicia a quienes han sido golpeadas, violadas, desaparecidas o asesinadas, (Becerra Pozos & Mata, 2013).

En cuanto a la mujer en los Sistemas Normativos Internos: No se puede desconocer o soslayar que conforme a su visión de comunidad, los pueblos indígenas cuentan con Sistemas Normativos Internos (antes conocidos como “Usos

y Costumbres”) con un peso significativo. Dentro de ese concepto, se ubican cuatro elementos centrales: a) territorio, b) trabajo, c) poder, d) fiesta comunales; que a su vez están atravesados por los demás elementos de la cultura: lengua, cosmovisión, religiosidad, conocimientos, tecnologías, etcétera, en un proceso cíclico permanente.

En Oaxaca, para la práctica de las políticas públicas en materia de género, se han vinculado algunos programas: El Programa de Derechos Humanos del Estado de Oaxaca se ha vinculado con el Plan Estatal de Desarrollo del Estado de Oaxaca, el Plan Nacional de Derechos Humanos 2014-2018 y el Programa Nacional para la Igualdad y la No Discriminación 2014-2018. El Programa Estatal de Derechos Humanos de Oaxaca, es una oportunidad y un compromiso de las instituciones, para consolidar el enfoque de los derechos humanos y la multiculturalidad en el quehacer del Estado, como una acción afirmativa para garantizar la igualdad y la no discriminación de los distintos sectores, así como el reconocimiento de las diferencias culturales y las diversas formas de organización comunitaria de los pueblos indígenas de la entidad. De igual forma, se considera en todo momento la perspectiva de género, la cual contribuirá a garantizar no solo la igualdad entre mujeres y hombres, sino a reconocer las diversas formas de vivir la identidad de género, (Becerra Pozos & Mata, 2013).

## MÉTODO

La presente aportación presenta los hallazgos parciales de investigación que se ha diseñado en un modelo de investigación cuantitativa, de tipo descriptivo y exploratorio, como producto parcial se presenta se analiza la vertiente dogmática de fuentes directas de la norma jurídica en materia de los derechos humanos de las mujeres, aproximado desde la experiencia de Oaxaca, a partir del método analítico, se referenciaron datos de indicadores de violencia contra la mujer de las portales oficiales, y se obtuvo información a partir de la aplicación de entrevistas semiestructuradas a operadores del derecho y de las políticas públicas de Oaxaca.

### Sujetos participantes:

Se aplicó entrevista a cuatro funcionarios de procuración de justicia, fiscalía general y especializada en derechos humanos de las mujeres, y de investigación de violencia, así como al titular de la Comisión de Derechos Humanos en Oaxaca.

### Materiales:

El instrumento que se utilizó es un cuestionario semiestructurado, constituido por una parte de reactivos base y preguntas abiertas para la reparación de información de autoridades directamente relacionadas con la tutela de los derechos humanos de las mujeres, en temas como: 1) indicadores estadísticos de violencia contra la mujer; 2) avance en las políticas públicas para prevención y sanción de la

violencia contra la mujer: 3) sistema jurídico, 4) mecanismos de tutela.

### Procedimiento:

Se determinó el problema a investigar, relacionado con la violencia contra la mujer y los avances en materia de políticas públicas y mecanismos de tutela

Se revisó literatura especializada del tema: normativa, dogmática y jurisprudencial

Se definió el enfoque del estudio para dimensionar el problema de violencia contra la mujer en Oaxaca, y los factores detonantes de la misma

Se llevó a cabo el análisis de la información, se eligieron las preguntas para el cuestionario semiestructurado y se eligió la población a entrevistar

Al ser un modelo exploratorio y descriptivo, se integró la información obtenida por los entrevistados, para contrastar con los indicadores cuantitativos, y compartir las consideraciones obtenidas por los operadores del derecho en materia de protección de derechos humanos y procuración de justicia.

## RESULTADOS:

Desafíos en la protección y tutela con perspectiva de género de los Derechos Humanos de las mujeres.

Durante el mes de abril de 2018 se realizaron visitas y entrevistas semiestructuradas a autoridades en los ámbitos de procuración de justicia y de tutela de los derechos humanos de las mujeres en Oaxaca. El apartado subsecuente sirve como marco referencial de los resultados obtenidos en ésta primera etapa.

Entrevista al Fiscal General del Estado de Oaxaca (Vasconcelos, 2018)

El Fiscal General del Estado de Oaxaca; informó que, en la fiscalía que representa, se están ocupando en atender los temas sobre la violencia de género. El año pasado (es decir en 2017) se cometieron en Oaxaca 128 homicidios dolosos contra mujeres, lo que representa un indicador alto en un Estado; por lo que, en esa fiscalía, las investigaciones se realizan con perspectiva de género, aplicando el protocolo de feminicidio.

En otro argumento, se tienen algunos proyectos específicos, por ejemplo, avanzar en la línea de las medidas de protección que se dan en los casos de violencia familiar, esto en todas las regiones del Estado. Y que, uno de los problemas a enfrentar es la ejecución de esas medidas de protección. Propone que, deben participar diversas instancias de los gobiernos, por ejemplo, la Secretaría de Salud del Estado y otras dependencias gubernamentales, y que debe haber recursos para las medidas de protección que se impongan; para que realmente sean efectivas.

Agrega el entrevistado que: En esa fiscalía se está elaborando: un protocolo interinstitucional de atención a diversos casos de delitos; como existe en otros países de Sudamérica para feminicidios. Lo anterior para homicidios dolosos de mujeres y para casos de violencia familiar. Ese Protocolo sería para señalar y obligar, no sólo a los Ministerios Públicos o al personal de la fiscalía; sino a todas las dependencias que participan en medidas de protección o en tratamiento de víctimas, a asumir obligaciones institucionales, cuando se dan delitos contra las mujeres.

Respecto del protocolo de feminicidios: le han hecho algunas adecuaciones para que esté alineado con el Código Nacional de Procedimientos Penales. También en la Fiscalía Especializada para la atención a delitos contra la mujer por razón de género, se está revisando el Manual de atención a víctimas de violencia sexual. Y se cuenta con el Centro de Justicia para las Mujeres (CEJUM), que se coordina con la Fiscalía en Investigación de Delitos.

En Oaxaca no hay Comisión de Víctimas, para la atención integral de las víctimas y satisfacción en todos sus derechos, lo cual, considera el Fiscal entrevistado que, hace complicado el

trabajo para la Fiscalía. La fiscalía integra un plan en atención a las víctimas, por lo tanto, se está impulsando en Oaxaca la creación de esa Comisión. Otro reto en la Fiscalía General de Oaxaca, es crear fiscalías regionales de género para atención exclusiva de violencia contra la mujer.

Se tiene en la fiscalía, un grupo de trabajo en torno a la posibilidad, que se emita la Alerta de Género, la CONAVIM (Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres) decide si se activa o no la alerta de género. Finalmente opinó el Fiscal General Dr. Rubén Vasconcelos Méndez, que no obstante todo lo anterior todavía se tiene un camino largo por recorrer.

Entrevista a la Fiscalía Especializada Para la Atención a Delitos Contra la Mujer por Razón de Género, en Oaxaca (Sánchez Cortez, 2018)

En la Fiscalía Especializada para la atención a delitos contra la mujer por razón de género, en Oaxaca; hay un Programa de “Mujer Segura” que se formó por un convenio que se llevó a cabo en el 2016 con la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Oaxaca. Por otra parte, se obtuvieron los siguientes datos: durante 2017 se recibieron 2288 denuncias en esta área; de las cuales 1705, es decir; el 74% correspondían a violencia familiar. La mayoría de las víctimas no quieren llegar a juicio, quieren una forma diversa de solución del conflicto y para eso se tiene el CEJUM.

En algunos casos las mujeres oaxaqueñas quieren albergamiento, para salir del contexto violento, en otros casos lo que quieren es tener un antecedente para proceder a un juicio de pensión alimenticia, o para llegar a un juicio de divorcio o de separación, custodia de los menores, etcétera. Eso se remite al área de CEJUM.

En cuanto a la Alerta de Género: su finalidad es para que los Estados que sean señalados por la Alerta de Género implementen acciones de protección a las mujeres y prevención del feminicidio. Se necesita recursos para implementar ese tipo de acciones. En el caso específico de Oaxaca cuatro veces se ha negado esa alerta por la Secretaría de Gobernación.

El motivo de no querer denunciar de parte de las mujeres es el miedo o el amor a su violador (negándose totalmente a colaborar con las autoridades). Aproximadamente la mitad de los casos tienen esta particularidad; las mismas víctimas defienden a sus parejas. La mayoría de los casos no llegan a judicializarse por que no cumplen con elementos.

Entrevista al Vice Fiscal General de Atención a Víctimas y a la Sociedad (Coronado Franco, 2018)

En opinión del entrevistado muchas de las instituciones existentes y políticas públicas están basadas en la sentencia del campo algodonero. Específicamente en Oaxaca, está en discusión sobre cómo poner en práctica la Alerta Alba, que se constituye como un protocolo ante la desaparición de mujeres, niñas y adolescentes.

Se planteó que las causas y circunstancias por las que hay violencia en contra de las mujeres son variables. Hay un elemento común que es el proceso histórico de discriminación contra la mujer. Actualmente estamos en Pre Alerta de Género, hay una discusión con las autoridades, por lo que se advierte, aun cuando el entrevistado no lo señale abiertamente, puede deducirse que el abordaje y la decisión, no está ajena a un juego del poder político. Finalmente, señala que se les da atención inmediata, psicológica, atención cuando están en situación de crisis o cuando comparecen a una audiencia.

Entrevista a la Defensora Especializada en Equidad de Género y Atención a Mujeres Víctimas de Violencia, de la Defensoría de los Derechos Humanos del Pueblo de Oaxaca (Cruz López, 2018)

Respecto de la Defensoría de Derechos Humanos del Pueblo de Oaxaca (DDHPO), en el año 2011 se hizo una modificación a la ley y entra en vigor en el año 2012, con lo que actualmente es la Defensoría de los Derechos Humanos del Pueblo de Oaxaca; sus homólogas en el país son las Defensorías Estatales de Derechos Humanos. Con esa reforma, se crean defensorías especiales en el interior de la propia defensoría; son ocho defensorías especializadas 1. En el 2015 en lo que es la defensoría especializada en equidad de género atención a mujeres víctimas de violencia, se diseñó trabajar tres ejes; el eje de atención y prevención, el de defensa y el de la investigación.

En el área de atención se trabaja con programas de televisión, talleres, cursos, capacitaciones en todos los temas desde la violencia feminicida. Se participa también en los Concejos Estatales para la igualdad y en todas las formas que existen. Existe coordinación con el área de Cultura de los Derechos Humanos de esta Defensoría y se da capacitación sobre las distintas formas para prevención y la transversalización de la perspectiva de género en la propia institución. La intervención a través de las alertas de violencia de género y la instrumentación de los protocolos respectivos -Amber, Alba, según sea el caso-. En el 2013 se hace una primera solicitud de la alerta de género, pero la Secretaría de Gobernación dijo que no era procedente. En el 2013-2015 se hizo en la defensoría una Alerta Temprana (la defensoría tiene esa facultad de emitir alertas tempranas cuando existe una problemática ya sea entre comunidades o una situación específica para emitirla). En el 2017 se vuelve a solicitar la alerta por violencia de género para el estado de Oaxaca y en junio es aceptada la solicitud. Por lo anterior, se integra un grupo de expertas quienes integran su informe propio de trabajo que es lo que marca la ley.

Se advirtió una descripción de la transversalización de la violencia de género, estadísticamente, se obtuvo que se encontraban en trámite ciento treinta cuadernos de antecedentes y quejas que son las que están en proceso. Y, de cuaderno de antecedente de feminicidios, se atienden a la fecha cincuenta y uno que ya se concluyeron.

Como dato relevante se obtuvo que la aprobación de “La ley de la paridad en materia electoral”, tuvo su impacto en la violencia de género que ahora se denomina, se encontraban en curso treinta y cinco expedientes de queja por violencia contra las mujeres en el ámbito político 2.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Oaxaca es un estado con especiales características; culturales, étnicas, tradiciones, costumbres o usos patriarcales, pobreza y marginación, con el mayor número de municipios; lo cual hace un escenario particular, en el que las mujeres viven diferentes tipos de violencia. Las mujeres indígenas, las que no tienen posibilidad de acudir a las autoridades, las migrantes, las indocumentadas, las menores de edad, las que no tienen acceso a la educación, salud o vivienda, las que trabajan en los cruceros de la ciudad de Oaxaca, las que viven en un modelo socio cultural androcéntrico.

La entidad de análisis, como se advirtió ha llegado a ocupar primer lugar a nivel nacional de violencia de género. Las cifras recientes confirman que es necesario enfocar aún más los esfuerzos de diversos sectores de la sociedad y del gobierno para erradicar la violencia contra las mujeres, en las premisas elementales de proteger a la víctima, que el culpable no quede impune, garantizar el acceso a la justicia y lograr la reparación del daño.

Entre los hallazgos, se da cuenta de los avances legislativos para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia, se han creado instituciones públicas, planes con perspectiva de género o programas para la protección de los derechos humanos de las mujeres; ejemplo de eso: el Plan Estatal de Desarrollo del Gobierno del Estado 2016-2022 que se planeó tomando en cuenta la perspectiva y transversalización de género. La institucionalización de organismos como: Instituto de la Mujer Oaxaqueña (IMO), la Fiscalía Especializada Para la Atención a Delitos Contra La Mujer por Razón de Género, la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (CONAVIM), Centro de Justicia para las Mujeres (CEJUM). En cuanto a lo legislativo existe: la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Género. Y finalmente dos ejemplos de programas existente en Oaxaca: el Programa de Violencia Contra las Mujeres en Oaxaca (ENDIREH 2011) México, y en el Programa Estatal de Derechos Humanos de Oaxaca 2010-2016 que considera la perspectiva de género.

No obstante, lo anterior, se requiere de Instituciones que sean eficientes y tengan voluntad política para encontrar soluciones efectivas, de manera conjunta. Para diseñar y operar políticas públicas.

Para la práctica de las políticas públicas en materia de género, se han vinculado algunos programas como por ejemplo: El Programa de Derechos Humanos del Estado de Oaxaca se ha vinculado con el Plan Estatal de Desarrollo del Estado de Oaxaca, el Plan Nacional de Derechos Humanos 2014-2018 y el Programa Nacional para la Igualdad y la No Discriminación 2014-2018. El Programa Estatal de Derechos Humanos de Oaxaca, es otro programa en el que se plantea un compromiso de las instituciones, para consolidar el enfoque de los derechos

humanos y la multiculturalidad en el quehacer del Estado. Además de la buena voluntad de algunas autoridades; sigue siendo una tarea pendiente en el estado de Oaxaca, el de reducir las desigualdades entre mujeres y hombres, e impulsar el ejercicio de los derechos de las mujeres y de vivir una vida libre de violencia.

Las acciones afirmativas, los mecanismos de tutela y las políticas públicas han intentado crear un andamiaje de protección y de aseguramiento de los derechos fundamentales del colectivo mujeres; sin embargo, alcanzar un avance significativo y sostenible solo será a partir de una deconstrucción cultural y educativo, que permita nuevas masculinidades y feminidades, donde impere la igualdad y el respeto al otro.

## BIBLIOGRAFÍA

- ¡JUSTICIA YA! Informe ciudadano. (2013). Femicidio y violencia contra las mujeres en Oaxaca, a dos años del gobierno de alternancia 2011-2012. Oaxaca: Justicia Ya.
- Becerra Pozos, L., & Mata, E. (2013). Organizadas es mejor, Manual para la incidencia política desde la perspectiva de la mujer indígena. México: Impretei S.A.deC.V.
- Centro de Investigación y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS); UNICEF; FLACSO. (2013). Los derechos de la Infancia y la Adolescencia en Oaxaca. México: UNICEF. Obtenido de [https://www.unicef.org/mexico/spanish/SITAN2013\\_Oaxaca.pdf](https://www.unicef.org/mexico/spanish/SITAN2013_Oaxaca.pdf)
- Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (México) & Comisión Nacional para prevenir y erradicar la violencia contra la mujer. (2012). ¿Cómo medir la violencia contra las mujeres en Oaxaca, Volumen I. México: OACNUDH.
- Coronado Franco, F. F. (3 de abril de 2018). Vice Fiscal General de atención a víctimas y a la sociedad. (M. H. García, Entrevistador)
- Corsi, J. (1994). La violencia hacia la mujer en el contexto doméstico. Obtenido de Fundación Mujeres: <http://tiva.es/articulos/www.corsi.com.ar.pdf>
- Cruz López, I. (17 de abril de 2018). defensora especializada en equidad de género y atención a mujeres víctimas de violencia, de la defensoría de los Derechos Humanos del pueblo de Oaxaca. (M. H. García, Entrevistador)
- Dalton, M., & Aranda, J. (2012). Políticas Públicas. Oportunidades y Equidad de género. Oaxaca, México: Comisión Nacional para el desarrollo de los pueblos indígenas y la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (30 de Noviembre de 2013). Conociendo Oaxaca. Obtenido de [http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/estudios/conociendo/OAXACA.pdf](http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/estudios/conociendo/OAXACA.pdf)
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2014). Acabemos la violencia contra las mujeres. México: INMUJERES. Obtenido de <https://www.gob.mx/inmujeres/prensa/acabemos-con-la-violencia-contra-las-mujeres-14964>
- Menchu Tum, R. (1997). Guía para pueblos indígenas. México: Comisión Nacional de Derechos Humanos.
- Organización de las Naciones Unidas. (31 de diciembre de 2011). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). (O. Mujeres, Ed.) Obtenido de <http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2011/convenci%C3%B3n%20pdf.pdf?la=es>
- Rodríguez, M., & Ballesteros, L. (1974). La cultura mixte: simbología de un humanismo. México: Editorial Jus.
- Rossi, A., & Zavala, L. E. (2010). Políticas Públicas y Derechos Humanos en México. México: Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey.
- Sánchez Cortez, E. L. (4 de abril de 2018). Fiscal de la Fiscalía Especializada para la atención de delitos contra la mujer por razón de género de Oaxaca. (M. H. García, Entrevistador)
- Secretaría de asuntos indígenas de Oaxaca & Comisión Nacional para el desarrollo de los pueblos indígenas. (2014). Aportes indígenas para el buen trato entre mujeres y hombre. Hacia la construcción de modelos de atención a la violencia de género en comunidades indígenas. Oaxaca: Comisión Nacional para el desarrollo de los pueblos indígenas.
- Suárez, L. (1989). El valle de Oaxaca. México: Everest.
- Vasconcelos, M. R. (4 de abril de 2018). Fiscal General del Estado de Oaxaca. (M. H. García, Entrevistador)

# *Una mirada de la perspectiva de género en el personal docente en una Institución de Educación Superior*

*Dra. Dina Ivonne Valdez Pineda, Mtra. Blanca Rosa Ochoa Jaime, Dr. Rodolfo Valenzuela Reynaga, Dra. Eneida Ochoa Ávila y Mtro. Oswaldo A. Madrid Moreno*

## **RESUMEN**

Es una prioridad de los organismos internacionales, y de los gobiernos, corregir las desigualdades históricas en las que han estado sumergidas las mujeres, ya que el desarrollo social y el bienestar humano sólo podrán alcanzarse si se incorpora a toda la población y no sólo a la mitad, es decir, si en los procesos de construcción de sociedades sustentables, más justas e igualitarias se incluye el trabajo y el aporte de los hombres y de las mujeres. Ante esta panorámica, la problemática central consiste en realizar un estudio para conocer las relaciones de equidad de género del personal docente de la Institución que ayude a generar estrategias de intervención que garantice un espacio democrático e incluyente, apegado a los derechos humanos para todas las personas, con el objetivo de identificar cuáles son las relaciones de equidad de género del personal docente de la institución de educación superior que ayuden a generar estrategias de intervención que garantice un espacio democrático e incluyente, apegado a los derechos humanos para todas las personas. El tipo de Investigación de este estudio fue de corte cualitativa utilizando grupos focales a una muestra de 280 docentes, Se elaboró una guía de preguntas para realizar cada uno de los grupos focales obteniendo como resultado significativos sobre la percepción de cada uno de los encuestados.

*Palabras claves: Perspectiva de género, derechos humanos y equidad de género*

## **SUMMARY**

It is a priority for international organizations, and governments, to correct the historical inequalities in which women have been submerged, since social development and human well-being can only be achieved by incorporating the entire population and not only the population. half, that is, if in the processes of construction of sustainable societies, fairer and more egalitarian, the work and contribution of men and women is included. Given this overview, the central problem is to conduct a study to understand the gender equity relations of the institution's teaching staff that helps generate intervention strategies that guarantee a democratic and inclusive space, attached to human rights for all people, with the objective of identifying the gender equity relations of the teaching staff of the higher education institution that help generate intervention strategies that guarantee a democratic and inclusive space, attached to human rights for all people. The type of research in this study was qualitative using focus groups to a sample of 280 teachers. A guide of questions was prepared to carry out each of the focus groups, obtaining as a result significant on the perception of each one of the respondents.

*Keywords: Gender Perspective, Human Rights and Gender Equality*

## **INTRODUCCIÓN.**

Es una prioridad de los organismos internacionales, y de los gobiernos, corregir las desigualdades históricas en las que han estado sumergidas las mujeres, ya que el desarrollo social y el bienestar humano sólo podrán alcanzarse si se incorpora a toda la población y no sólo a la mitad, es decir, si en los procesos de construcción de sociedades sustentables, más justas e igualitarias se incluye el trabajo y el aporte de los hombres y de las mujeres. Esto pone de manifiesto que la igualdad entre mujeres y hombres no es sólo un asunto de justicia social, aunque por sí mismo sería suficiente, sino una necesidad para el desarrollo económico y social de cualquier sociedad (Buquet,

2011; ONU, 2013).

Se espera que las Instituciones de Educación Superior (IES) contribuyan en la creación de modelos culturales equitativos, justos y mejores para todas las personas; aun cuando en las IES la inclusión de una perspectiva de género es reciente, en el mundo globalizado se han generado ya políticas y recomendaciones desde la década de los ochenta sobre la necesidad de incluir la equidad de género en la formación de nuevos perfiles profesionales, lo cual contribuirá al desarrollo de una sociedad igualitaria de hombres y mujeres, a través de

prácticas e implementación de políticas públicas que permita el avance en la sociedad actual (Ochoa, 2011).

De acuerdo con Buquet (2011) se ha logrado avanzar en equidad de género, gracias a movimientos de académicas feministas para incluir en la década de los ochenta, los estudios de género en las universidades, los cuales se han convertido en espacios para el fortalecimiento de una herramienta teórica y de transformación social que contiene y comprende a la experiencia humana.

A pesar de los avances en la materia en educación superior en México, por ejemplo el ingreso masivo de mujeres jóvenes a las universidades y programas educativos que eran considerados profesiones para hombres, reflejado en matrícula estudiantil, las desigualdades continúan siendo reproducidas (Ordorika, 2015).

Un ejemplo de lo anterior es que la mayoría de los cargos de decisión en las universidades son ocupados por hombres. De acuerdo con De Garay y Del Valle (2012), en 14 universidades mexicanas “los hombres tienen un claro dominio en los altos puestos de dirección académica, con el 74%, lo que pone en evidencia la existencia, aún, del techo de cristal en ese ámbito laboral”. Por otro lado, las mujeres académicas continúan dedicando mayor tiempo a actividades del hogar que a actividades laborales, siendo el principal motivo de la toma de

decisiones en el ámbito profesional/laboral (Ordorika, 2015).

Por otro lado, siguen siendo insuficientes los estudios sobre violencia de género en la educación superior, en los que se han realizados a través de entrevistas, cuestionarios y grupos focales se han revelado las culturas adversas a las mujeres, en las que privan el menosprecio, la denigración y las situaciones repetidas de acoso y hostigamiento, así como las reacciones y respuestas frente a estos sucesos dentro de las instituciones (Buquet, Cooper, Mingo y Moreno, 2013).

### **Problema**

Ante esta panorámica, la problemática central de la Institución consiste en la necesidad de realizar estudios para conocer las relaciones de equidad de género del personal docente de la Institución para generar estrategias de intervención que garantice un espacio democrático e incluyente, apegado a los derechos humanos para todas las personas.

### **Objetivo.**

Identificar cuáles son las relaciones de equidad de género del personal docente de la institución de educación superior que ayuden a generar estrategias de intervención que garantice un espacio democrático e incluyente, apegado a los derechos humanos para todas las personas.

## **MARCO TEÓRICO.**

La perspectiva de género se puede definir como la introducción de una mirada particular en la comprensión de la vida social, a partir de la idea de que ser hombre o ser mujer es un dato cultural, no meramente biológico, y que la forma que adoptan las desigualdades sociales basadas en el sexo de las personas se relaciona con la manera como se construye la oposición hombre/mujer en el imaginario social, por lo que afirma, los conceptos de género determinados desde una perspectiva biológica, se han naturalizado en la sociedad, que forman parte de nuestras estructuras cognitivas y de todo proceso de significación de forma prácticamente inadvertida, por lo que operan de manera velada, garantizándose, por esto mismo, su eficacia.

Equidad de género en este contexto implica que tanto mujeres como hombres, independientemente de sus diferencias biológicas, tienen derecho a acceder con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los mismos bienes y servicios de la sociedad, así como a 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 la aceptación de los derechos, buscando el ideal de un equilibrio en el que ninguno de ambos sexos se beneficie de manera injusta en perjuicio del otro (Ochoa, 2011). Por ende, la propuesta de la equidad entre los sexos, es decir, la equidad en las relaciones de género, implica la participación equivalente de varones y mujeres en el trabajo, la educación, la vida política y la familia (Miranda, 2007). De acuerdo con Buquet (2011) se ha logrado avanzar en equidad de género.

Un grupo focal es una técnica de estudio de corte cualitativo, sobre las opiniones y actitudes de personas acerca de un evento, situación o incluso servicio, dicha técnica ha sido utilizada en las ciencias sociales y en mercadotecnia. Es investigación colectivista, se centra en la pluralidad y variedad de las actitudes, experiencias y creencias de los y las participantes, y lo hace en un espacio de tiempo relativamente corto, a través de sesiones entre cuarenta y sesenta minutos (Martínez, 2012).

## **MÉTODO**

El tipo de Investigación de este estudio fue de corte cualitativa.

La población objetivo de este estudio la conforman el personal docente de esta Institución que imparte clases en

las licenciaturas o programas educativos en sus diferentes direcciones académicas y campus, se incluyó a docentes en las diferentes modalidades de contratación, tanto personal de base como eventuales o auxiliares.

Se seleccionó una muestra no representativa de 280 de personal docente tanto a hombres como a mujeres, organizándolos/as por grupos de diez integrantes del mismo sexo y por tipo de actor, a quienes se les realizó una invitación personalizada, atendiendo a los siguientes requisitos para formar parte de la muestra:

Ser docente de alguna Dirección de la Institución, ser docentes que no conviven con regularidad, ser docentes de distintas áreas o direcciones académicas de la universidad y ser docente que contara con mínimo de tres años de antigüedad y al menos doce horas de contrato.

El total de grupos focales fueron 14 mujeres y 14 hombres.

### **Materiales**

Se elaboró una guía de preguntas para realizar cada uno de los grupos focales, tomando como base el modelo de evaluación de equidad de género de Buquet, Cooper y Rodríguez (2010) quienes plantean las dimensiones cualitativas para cada tipo de actor y a partir de las cuales se plantearon las interrogantes a docentes, tanto a hombres como mujeres, la cual consistió en seis preguntas.

### **Guía de preguntas para los grupos focales.**

Preguntas para docentes

- 1. ¿Cuáles crees que son las oportunidades que hombres y mujeres tienen para ingresar a laborar en la institución como docente? ¿En qué puestos es más fácil acceder para hombres y para mujeres?

- 2. ¿Cuáles son los espacios de participación en la toma de decisiones para docentes hombres y docentes mujeres en la Institución?
- 3. ¿Qué situaciones de discriminación has observado en el personal docente tanto para hombres como para mujeres en la Institución?
- 4. ¿Qué recursos y barreras frente al ámbito familiar y laboral encuentran hombres y mujeres docentes en la Institución?
- 5. ¿Cómo es el clima laboral en la Institución en la división donde imparten clases?
- 6. ¿Qué experiencias sobre acoso sexual has observado dentro de la Institución?

### **Procedimiento.**

A través de las intervenciones de cada participante en los grupos focales se obtuvo información importante para las categorías de análisis del modelo de evaluación de la equidad de género en educación superior, se realizaron las transcripciones de cada grupo focal y se analizaron a través del software Atlas ti en tres fases: 1. Descubrimiento. Consistió en buscar temas examinando los datos de todos los modos posibles; 2. Codificación. Se reunieron y analizaron los datos por temas, ideas, conceptos, e interpretaciones; 3. Relativización de los datos. Se interpretaron los datos en el contexto en el que fueron recogidos (Salgado, 2007).

A continuación se presentan de manera sintetizada los resultados y recomendaciones de intervención para la universidad, con la finalidad de mejorar los procesos educativos y las relaciones entre personas, garantizando la igualdad y equidad de género.

## **RESULTADOS**

A continuación se presentan de manera sintetizada los resultados de intervención para la universidad, con la finalidad de mejorar las relaciones entre personas, garantizando la igualdad y equidad de género.

Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Existe mayor oportunidad para ingresar como personal docente auxiliar tanto para hombres como para mujeres, siempre y cuando cumplan con los requisitos. Esta ha sido un área de oportunidad para profesionistas mujeres principalmente, de diversas disciplinas que por tener uno o más hijos/as pequeños/as consideran como buena opción renunciar en sus trabajos de tiempo completo y dar algunas clases en la institución en horarios accesibles para poder cumplir con su rol en el hogar, sin embargo las profesoras consideran que para ellas un ascenso o cambio de modalidad de contratación es casi imposible, ya que para tener plaza académica requieren pasar demasiado tiempo trabajando y eso les impediría estar al cuidado de sus hijos/as y esposos, en otros casos la edad de las profesoras auxiliares no les permite concursar para plazas indeterminadas o de tiempo

completo, por el rango de edad solicitado en las mismas.

Los y las docentes mencionan que las oportunidades para ingresar a trabajar en Institución son iguales para ambos géneros, siempre y cuando se cumpla con los requisitos solicitados, pero sin embargo debido a que las realidades externas, interacciones negativas y prácticas discursivas dentro de la institución pueden reactivar la sensación de impotencia de muchas mujeres y estar de acuerdo con narraciones internalizadas, por ejemplo al momento de decidir solo ser docente auxiliar porque ella es la responsable del cuidado y atención de sus hijos/as y conyugue y el tiempo no le alcanzaría para ser docente de tiempo completo, ¿de qué manera la institución propicia tales decisiones en las mujeres docentes? A través de la imposición de horarios quebrados, donde solo cuentan con un par de horas para comer, el hecho de no contar con una guardería dentro del campus o cerca para que las profesoras o incluso profesores pudieran tener a sus hijos e hijas, reduciendo tiempos de traslado y agotamiento innecesario por parte de su personal, que como se ha comentado, principalmente es el personal femenino el afectado.

Sobre el tema de selección laboral y embarazo reportaron no conocer casos previos donde se haya rechazado a alguna aspirante por estar embarazada. Sin embargo les gustaría saber si realmente se contrataría a una mujer embarazada, que cumpla con el perfil solicitado, ya que existe desconfianza en el proceso real de las contrataciones o concursos oposición. Pero algo que observan como favorable es que tradicionalmente se les ha dado prioridad en los concursos de espacios académicos a personas que ya han estado trabajando en la institución, pero también existen oportunidades para quienes no lo han hecho, sobre todo en plazas de profesor-investigador donde se requiere doctorado, dominio del idioma inglés, publicaciones y perfil para el Sistema Nacional de Investigadores.

Uno de los aspectos a destacar en cuanto al trabajo de las mujeres en la docencia es su desigual participación en relación a los varones en los cargos jerárquicos (Bonder, 1994).

En la institución lo anterior sigue siendo una realidad, ya que a pesar de que gran porcentaje de mujeres laboran como docentes y tienen puestos como Responsables de Programa u otros mandos medios, su presencia en altos niveles jerárquicos es escasa, por ejemplo las profesoras mencionan que nunca ha habido rectora, y solo reportan haber conocido a una vicerrectora; pero consideran que existe personal académico con formación y experiencia en la Institución para ocupar dichos puestos en el organigrama.

Lo anterior coincide con lo encontrado hace más de una década en el medio académico del Reino Unido por Morley (1999), tener mujeres altamente calificadas y con educación costosa concentradas en los niveles más bajos, constituye un mal manejo de recursos, desperdiciando capacidades. Según refieren las profesoras y algunos profesores de la Institución invierte en la formación continua de su personal académico tanto de manera interna como externa, eso no garantiza que se recupere el gasto de dicha inversión, ya que abre pocos espacios para contrataciones por tiempo indeterminado y/o plazas académicas, lo cual en ocasiones promueve la llamada “fuga de cerebros”, propiciando que profesores o profesoras opten por irse a laborar a otra institución donde pueda tener mayores prestaciones y beneficios.

#### **Discriminación en el ámbito laboral**

Rechazar lo que se percibe a través del techo de cristal puede ser una estrategia eficaz para la resistencia, pero perpetua el dominio masculino, la enajenación femenina y separación del proceso administrativo y calidad de condiciones para los y las docentes (Morley, 1999), esto reproduce la discriminación, pero mientras no se haga visible lo primero es difícil que las mujeres identifiquen y analicen situaciones de discriminación por su condición de mujer en el ámbito académico de la Institución; como en el caso de algunas licenciaturas donde a pesar de que la mayor parte de la planta docente sea femenina, quienes ejercen el control y liderazgo son docentes hombres aludiendo a estereotipos de género como: “Las mujeres son muy

parlanchinas” “Las mujeres no van directo al grano” “Cuando tengo reunión con maestras, tengo que tomar la palabra para dirigir la reunión al frente, en el pizarrón” “Las mujeres son muy emocionales” o más aún “Las mujeres tienen poca o nula disposición para viajar porque tienen hijos/as y esposos”.

Existe la homofobia en la Institución desde la percepción de algunas profesoras, debido a que para ellas hay docentes hombres que muestra un odio, repudio y rechazo hacia personas con preferencias sexuales hacia el mismo sexo, aunque son pocas las personas que expresaron esta problemática, es importante atender y modificar este tipo de actitudes discriminatorias, ya que se espera que la universidad sea un espacio en donde se formen ciudadanos/as en un marco de justicia a los derechos humanos, la democracia y la paz (UNESCO, 1998).

#### **Obstáculos para el avance en la carrera académica**

Interrupciones por embarazo y crianza han sido la explicación tradicional para el progreso más lento de la mujer en el ámbito laboral y en el ámbito académico (Morley, 1999). En la Institución las profesoras han reportado que han dejado de impartir clases por temporadas para tener a sus hijos o hijas y cuidarlos/as los primeros años, esto ha hecho más difícil cumplir con requisitos para concursar por plazas de tiempo completo o indeterminado, ya que las coloca en desventaja con el género masculino quienes por lo general no tienen que interrumpir su carrera académica; entonces al momento de concursar por una vacante aunque la oportunidad se da a ambos géneros es más probable que los requisitos los cumpla un varón, ya que reunirlos requiere dedicación de tiempo completo durante varios años.

Por otro lado, los horarios de trabajo que tiene el personal docente de tiempo completo dificultan que las profesoras realicen otras actividades de cuidado personal como hacer ejercicio, o actividades de recreación como ver televisión, visitar a familiares o ver amigas, lo que para ellas representa altos niveles de estrés, problemas de alimentación, sobrepeso, etc. Ante esta situación proponen como solución modificar sus horarios para que sean las horas de forma continua no discontinua o “quebrado”.

#### **Tensiones entre los ámbitos laboral y familiar**

El personal docente tanto femenino como masculino expresa la necesidad de contar con apoyo para guarderías para docentes hombres independientemente si tienen esposa o pareja; pero sobre todo la problemática apunta a la necesidad de contar con una guardería o centro de desarrollo infantil en las instalaciones de la Institución, ya que los tiempos de traslado de la Institución al lugar donde cuidan a los niños y niñas son de una hora en promedio y en ocasiones quienes se encargan del cuidado no cuentan con la preparación en educación infantil y el entorno puede no ser el apropiado, esto debido a que la Institución solo proporciona un apoyo económico a las mujeres para delegar el cuidado de los hijos/as.

Otra necesidad expresada en los grupos focales consiste en la

falta de servicio médico para esposos de profesoras que cuentan con el servicio en la Institución, lo cual a su vez perciben como discriminación tanto hombres como mujeres por parte de la Institución, ya que las mujeres tienen descuentos y cuotas en sus nóminas al igual que los docentes hombres y por tanto consideran que tienen derecho a tomar decisiones en sus hogares sobre quién de los dos cónyuges va a laborar y ofrecer servicio médico al otro; por ende las instituciones de educación superior deben crear las condiciones para apoyar dichas decisiones del personal docente. En este sentido, expresaron que un docente casado con otra persona del mismo sexo a través de una demanda legal pudo conseguir que se autorizara afiliarlo en el servicio médico, sin embargo externan como importante que la Institución busque proporcionar servicios y prestaciones atendiendo a la diversidad sexual de su población.

#### **Satisfacción en el trabajo y clima laboral**

En cuanto a la percepción de los y las docentes sobre el clima de trabajo se tiene que para la mayoría existe cordialidad, ambientes de trabajo amenos, colaborativos, sin embargo algunas de las cuestiones por mejorar son la segmentación de grupos de docentes por afinidades, lo cual aunque no es percibido como algo negativo, consideran que a veces suelen presentarse casos de exclusión en proyectos o actividades de la academia por no ser parte del mismo grupo o por ser docente auxiliar. Una cuestión que debe analizarse en conjunto por el personal docente y directivo es el uso y funciones de los grupos de WhatsApp, debido a que existen problemas de comunicación

o inconformidades sobre los

#### **Toma de decisiones y empoderamiento de las profesoras**

Dentro de la visión y acción de la educación superior para el siglo XXI planteada por la UNESCO (1998) en el artículo 4 se encuentra lo referente al fortalecimiento de la participación y promoción del acceso de las mujeres. Casi veinte años después, aunque se hayan realizado progresos considerables en cuanto a mejorar el acceso de las mujeres a la enseñanza superior, lograr su incursión en licenciaturas o ingenierías estereotipadas como masculinas, sigue siendo una prioridad urgente en el proceso de renovación encaminado a establecer un sistema de educación superior equitativo y no discriminatorio. Asimismo, hay que esforzarse por eliminar los obstáculos políticos y sociales que hacen que la mujer esté insuficientemente representada, y favorecer la participación activa de la mujer en los niveles de la elaboración de políticas y toma de decisiones, tanto en la universidad como a nivel personal.

En la Institución el personal docente manifestó en los grupos focales la necesidad de lo anterior, ya que principalmente la participación en toma de decisiones por parte de docentes auxiliares es nula en los procesos de la Institución, solo una minoría ha participado en diseño curricular, sin embargo principalmente las profesoras expresan sentimientos de exclusión en aquellas tomas de decisiones que afectan su área de trabajo.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Existe mayor oportunidad para ingresar como personal docente auxiliar tanto para hombres como para mujeres, siempre y cuando cumplan con los requisitos que básicamente son contar con título y cedula profesional, así como experiencia en el campo laboral relacionado con la asignatura que se desea impartir. Sin embargo las profesoras consideran que para ellas un ascenso o cambio de modalidad de contratación es casi imposible, ya que para tener plaza académica requieren pasar demasiado tiempo trabajando y eso les impediría estar al cuidado de sus hijos/as y esposos, en otros casos la edad de las profesoras auxiliares no les permite concursar para plazas indeterminadas o de tiempo completo, por el rango de edad solicitado en las mismas.

A pesar de que gran porcentaje de mujeres laboran como docentes y tienen puestos como Responsables de Programa u otros mandos medios, su presencia en altos niveles jerárquicos es escasa. las profesoras han reportado que han dejado de impartir clases por temporadas para tener a sus hijos o hijas y cuidarlos los primeros años, esto, ha hecho más difícil cumplir con requisitos para concursar para plazas de tiempo completo o indeterminado, ya que las coloca en desventaja con el género masculino quienes por lo general no tienen que interrumpir su carrera académica; entonces al momento de concursar por una vacante aunque la oportunidad se da a ambos géneros es

más probable que los requisitos los cumpla un varón, ya que reunirlos requiere dedicación de tiempo completo. A pesar de que gran porcentaje de mujeres laboran como docentes durante varios años.

A partir de los resultados anteriores, se presentan a continuación algunas recomendaciones o propuestas en la Institución para mejorar las condiciones de igualdad de género la universidad.

Ante la situación de mujeres que trabajan y además son madres, aunque existen apoyos no explícitos por parte del personal docente (currículo oculto) es importante realizar una revisión y actualización de la normativa para estudiantes, con la finalidad de que dichos apoyos o condiciones se planteen de manera formal, para garantizar la igualdad y equidad de género en la universidad.

Es recomendable realizar cursos de capacitación y sensibilización con personal docente y no docente para revalorizar lo "femenino" desde el proceso de enseñanza-aprendizaje en las aulas; promover en las profesoras el sentimiento de solidaridad con otras mujeres, una base de confianza y autovaloración por el hecho de ser mujeres, así como promover procedimientos basados en la cooperación, la

democracia, la solidaridad y la equidad en tomas de decisiones y procesos de la vida universitaria.

Capacitar al personal docente sobre el diseño de materiales educativos con perspectiva de género.

Propiciar iniciativas para reducir las diferencias en proporciones de docentes mujeres docentes y empleadas administrativas y hombres docentes y trabajadores administrativos en puestos o contratos indeterminados.

Promover desde la alta dirección, la participación de las mujeres

en puestos directivos o de alto nivel en la institución, a partir de los méritos y perfil para los puestos sin que exista rivalidad de sexos.

Finalmente es recomendable realizar un análisis de normas y reglamentos de la Institución desde una perspectiva de género y derechos humanos, así como adecuarlos desde dichos enfoques, tanto para garantizar un trato equitativo y justo a docentes y todo personal que labora en la Institución. Así mismo, se recomienda actualizar instrumentos de evaluación docentes y al personal no docente desde la perspectiva de derechos humanos y equidad de género.

## BIBLIOGRAFÍA

- Bonder, G. (1994). *Mujer y Educación en América Latina: hacia la igualdad de Oportunidades*. Revista Iberoamericana de Educación. Número 6. Recuperado de: <http://rieoei.org/oeivirt/rie06a01.htm>
- Buquet, A. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles Educativos*, vol. XXXIII, pp. 211-225
- Buquet, A., Cooper, J., Mingo, A., Moreno, H. (2013). *Intrusas en la universidad*. UNAM-Programa Universitario de Estudios de Género/Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación. México: UNAM, Coordinación de Humanidades, IISUE.
- Buquet, A., Cooper J. y Rodríguez, H. (2010). *Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior*. UNAM, INMUJERES.
- Buquet, A., Cooper J., Rodríguez, H. y Botello, L. (2006). *Presencia de hombres y mujeres en la UNAM: una radiografía*. México: UNAM.
- De Garay, A. y Del Valle, Gabriel. (2012). Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 3(6), pp. 3-30.
- Miranda, R. (2007). *Mujeres, educación superior e igualdad de género*. Revista de Investigación Educativa. No. 4. Recuperado de: [http://www.uv.mx/cpue/num4/critica/miranda\\_mujeres\\_educacion\\_igualdad.htm](http://www.uv.mx/cpue/num4/critica/miranda_mujeres_educacion_igualdad.htm)
- Morley, L. (1999). *Techo de cristal o jaula de hierro. Las mujeres en el ámbito académico del Reino Unido*. En: Belausteguigoitia, M., y Mingo, A (Eds.). *Géneros prófugos. Feminismo y educación*. Pp. 349-368. México: UNAM, Colegio de la Paz Vizcaínas, PAIDÓS.
- Ochoa, C. (2011). *Género y educación: percepción sobre equidad de género en relaciones y prácticas del ambiente familiar – escolar*. En: Educación, políticas y experiencias para transversalizar la perspectiva de género. Comps. Castillo, C., Varela, M.,
- Galván, L., et al. México: ITSON, pág. 52-74 ONU (2013). *Trabajo remunerado, empoderamiento de las mujeres y crecimiento inclusivo: transformación de las estructuras de restricciones*. Recuperado de: <http://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2013/1/paid-workwomens-empowerment-and-inclusive-growth>.
- Ordorika, I. (2015). *Equidad de género en la Educación Superior*. Revista de la Educación Superior, Vol. 44, No. 174, pp. 7-17
- Salgado, A. (2007). *Investigación cualitativa: diseños, Evaluación del rigor metodológico y retos*. *Liberabit*. 13: 71-78.
- UNESCO (1998). *Conferencia mundial sobre la educación superior*. Recuperado de: [http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration\\_spa.htm](http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm)

# Sexismo y violencia en el noviazgo en universitarias

Oralia Anahyd Pérez Osuna, Teresa Iveth Sotelo Quiñonez y Dra. Eneida Ochoa Avila.

## RESUMEN:

La violencia en los noviazgos afecta a muchos jóvenes en la actualidad y es favorecida por la normalidad de la violencia y las ideas sexistas que los jóvenes utilizan contra sus parejas. El objetivo fue el analizar la relación entre las actitudes sexistas y la violencia en el noviazgo en una muestra de mujeres universitarias. Participaron un total de 351 mujeres de nivel superior de Ciudad Obregón, con una edad promedio de 20.5. Se les aplicó el Cuestionario de Violencia entre Novios (CUVINO) y el Cuestionario de Sexismo Ambivalente. Los resultados indican una relación baja pero significativa entre la violencia total y ambos tipos de sexismo, además se encontró una relación entre la violencia sexual y el sexismo hostil, como entre la violencia emocional y el sexismo ambivalente. Se discuten los resultados en función de la influencia de la cultura en las relaciones violentas de noviazgo debido a las asociaciones entre los tipos de violencia sexual y emocional con los tipos de sexismo.

*Palabras clave:* violencia, universitarias, sexismo.

## SUMMARY:

The dating violence affects many young people today and is favored by normality of violence and sexist ideas that younger use against their partners. The aim of this study was to analyze the relationship between sexist attitudes and dating violence in a sample of university women. A total of 351 women at of Obregon City participated, with an average age of 20.5. The questionnaire of dating violence (CUVINO) and the ambivalent sexism questionnaire were applied. The results indicate a low but significant relationship between sexual violence and hostile sexism. The results are discussed in terms of the influence of culture in the violent dating relationships due to associations between types of sexual and emotional violence with the types of sexism.

*Key words:* violence, university, sexism.

## INTRODUCCIÓN

Se define como violencia en el noviazgo a todo acto de maltrato en las relaciones interpersonales de parejas a través de violencia física, sexual y emocional (Rodríguez-Franco et al., 2010). Constituye a un problema social y de salud pública que afecta sin importar la edad, las creencias y la clase social (De Alencar-Rodrigues & Cantera, 2012).

La violencia en los noviazgos afecta a muchos jóvenes en la actualidad (Rey-Anacona, 2008), en la Encuesta Nacional sobre Violencia en el Noviazgo (ENVINOV, 2012), realizada por el Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE), se señala que 15% de los jóvenes de entre 15 y 24 años han experimentado al menos un incidente de violencia física en la relación de noviazgo, siendo el 61.4% mujeres y el 46% hombres. El tipo de violencia más frecuente que se reportó fue la emocional (39.38%), seguida por la sexual (8.16%) y por último la física (6.79%). La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2016) identifica que 9 de cada 10 jóvenes sufren de violencia a nivel mundial, de los cuales sólo 3 la denuncian.

El fenómeno de la violencia es favorecido o limitado por las normas sociales y culturales que son manifestaciones de los órdenes sociales que están presentes en un tiempo, espacio y lugar determinado (Cienfuegos, 2010). Los escasos estudios acerca de factores culturales en la violencia entre novios resaltan

a la normalidad de la violencia y las ideas sexistas como factores relacionados con la violencia (Pradas & Perles, 2012; Ramírez & Nuñez, 2010). Evidenciando la influencia del contexto y la cultura sobre las actitudes violentas de los jóvenes.

El mantenimiento de la violencia y su perpetración en las relaciones de noviazgo son el resultado de la distribución social desigual según el género, una dominación patriarcal y de una idealización del amor (Lloyd, 1991; Walker, 1989). Dentro de la ideología patriarcal, la mujer es inferior al hombre, lo que la lleva a desarrollar un papel de sumisión en la sociedad, haciéndola merecedora de la violencia (Cantera, 2005) a lo cual se le conoce como sexismo. El presente estudio pretende analizar la relación entre las actitudes sexistas y la violencia en el noviazgo y responder al cuestionamiento: ¿Cuáles de las actitudes sexistas tienen mayor asociación con la violencia en el noviazgo en una muestra de mujeres universitarias?

Numerosos estudios abordan a la violencia desde la perspectiva de quienes son mayormente las víctimas de la violencia: las mujeres (Cleveland, Herrera, & Stuewig, 2003; Makepeace, 1981; Riggs, O'leary, & Breslin, 1990). Además, también se ha señalado que la violencia en los noviazgos tiene un claro sustento en la inequidad de género (Lamas, 1998), por lo que relacionarla con una variable de influencia cultural como lo son

las actitudes sexistas puede llevar a una mejor comprensión de este fenómeno (Castañeda, 2002).

Lamieras (2002) define al sexismo como la actitud dirigida a las personas en virtud de su pertenencia a un determinado sexo biológico, donde se asumen diferentes características y conductas. Es considerado una de las principales desigualdades entre sexos y ha estado evolucionando con los años (Garaigordobil & Aliri, 2013).

Glick y Fiske (1996) introducen una teoría que ayuda a comprender esta modernización del sexismo y sus actitudes, la cual llaman sexismo ambivalente, reconociendo dos cargas afectivas opuestas (positiva y negativa) que se dividen en dos tipos de sexismo: el hostil y el benevolente. El sexismo hostil es la ideología que etiqueta a las mujeres como un grupo subordinado que sede el control social a los hombres (Glick & Fiske, 2001); mientras que el sexismo benevolente se basa de la tradicional idea de las mujeres como esposas, madres y objetos románticos, señalando la inferioridad de las mujeres, siendo más sutil que su contraparte (García-Leiva, Palacios, Torrico, & Navarro, 2007).

Ambos tipos de sexismos pueden jugar, de manera disonante, dentro de las actitudes que las personas tienen hacia quien se considera el sexo débil (Garaigordobil, 2013; Hammond &

Overall, 2013; Pradas & Perles, 2012), lo que lleva a una relación dependiente entre ambos sexos (Lameiras, 2002). Si la mujer no actúa según sus roles asignados, el castigo o violencia por parte del hombre se ve justificado, llevando a la mujer de nuevo a su papel inferior (Marques-Fernandes, Megías, García-García, & Petkanopoulou, 2015); mientras que para el hombre, si muestra actitudes semejantes a los roles de las mujeres, pueden llegar también a ser violentados (Rojas-Solís & Carpintero, 2011).

Los jóvenes están expuestos a este pensamiento sexista debido a la influencia que la familia, los amigos y la comunidad tienen sobre ellos, lo que los lleva a justificar la violencia (Palacios & Rodríguez, 2012), normalizando las conductas violentas hacia las mujeres y hombres (Maeso, et al. 2015).

Los estudios sobre el sexismo y violencia resaltan los siguientes puntos: la justificación de los actos de violencia de los hombres hacia las mujeres por el rol de inferioridad de la mujer que la lleva a aceptar las humillaciones vividas (McCarty & Kelly, 2015); el importante papel que juega la religiosidad que fomenta la postura sexista en la familia y la cultura (Amuchástegui, Flores, & Aldaz, 2015; Moyano, Expósito, & Trujillo, 2013); y por último, los roles culturales socialmente aceptables que deben cumplir tanto hombres y mujeres que son propiciantes de violencia en las parejas (Renzetti, Lynch, & DeWall, 2015).

## MÉTODO

### Participantes

Se encuestó a un total de 351 mujeres quienes cumplieron con los siguientes criterios de inclusión: a) tener algún tipo de relación con una duración mayor a un mes, en caso de no tenerlas en el momento de la aplicación, tener menos de un año de haber terminado con la misma; b) ser de sexo femenino; c) estar cursando alguna carrera de manera regular dentro de las universidades participantes; y d) tener entre los 18 y 27 años de edad.

Siguiendo estos criterios, las participantes reportaron un promedio de edad 20.5 (DE = 1.779; min= 18; max= 27). El 61.5% de las jóvenes pertenecían a universidades privadas, mientras que el 38.5% pertenecían al sector público. Un 36.8% reportaron carreras afines al área de ciencias de la salud (ver Tabla 1).

**Tabla 1**

Características descriptivas de las participantes

Áreas Académicas	Total (n=351)	%
Humanidades y Ciencias Sociales	114	32.5
Ciencias de la Salud	129	36.8
Ingeniería y Arquitectura	108	30.8
Tipo de Escuela		
Pública	135	38.5
Privada	216	61.5

Actualmente tienen una relación		
Si	257	73.2
No	94	26.8
Sexos de la pareja		
Hombre	339	96.6
Mujer	12	3.5

Del total de la población, 73.2% de las participantes reportaron estar en una relación durante la aplicación del presente estudio. Al preguntarles sobre el sexo de la pareja, el 96.6% señaló que su pareja era hombre y el 3.5% respondió que era mujer.

Fueron excluidos del estudio aquellos participantes que reportaban estar casados o que cohabitaban con su actual pareja, como también se eliminaron aquellos casos en los que las jóvenes no hayan querido seguir participando en el estudio, hayan respondido de manera parcial o de forma errática los instrumentos.

### Instrumentos

Datos sociodemográficos: Se midieron con un Cuestionario socio-demográfico elaborado exprofeso. Indagó en Datos Personales donde se les pedía que contestaran su sexo, edad, la colonia donde vivían, si laboran y los datos correspondientes a su escolaridad.

Violencia en el noviazgo. Se utilizó el Cuestionario de Violencia de Novios (CUVINO; Rodríguez-Franco et al. 2010). Se compone de 42 indicadores con un formato de respuesta de tipo Likert de frecuencia de cuatro opciones (que van de 1 a 4) que tiene un alpha de .932 que explica un 51.3%. Para el presente estudio se agruparon en tres factores (Violencia Emocional, Sexual y Física) y se anexaron 11 indicadores de violencia que se vive a través de la tecnología y las redes sociales.

Sexismo ambivalente. Se midió con el Cuestionario de Sexismo Ambivalente (Cruz, Zempoaltecatl, & Correa, 2005). Consta de 24 reactivos de formato tipo Likert de seis puntos que van de totalmente de acuerdo a totalmente desacuerdo, con un alpha de .85 y una varianza explicada de 56.7%. Para el presente estudio se agrupó en dos factores principales: sexismo hostil y sexismo benevolente; como en la suma de ambos que se categorizó como sexismo ambivalente.

## RESULTADOS

En primer lugar, se presentan los resultados del análisis descriptivo de los tipos de violencia y de sexismo (ver Tabla 2), donde se encontró que la violencia total reportó una media 64.62 y una desviación estándar de 15.95, mientras que el sexismo ambivalente obtuvo una media de 58.58 y una desviación estándar de 18.94.

**Tabla 2**

Análisis descriptivo de las variables

VARIABLES	Media	Min	Max	Desviación Estándar
Violencia Total	64.62	53	179	15.95
Emocional	42.12	33	125	11.94
Sexual	13.98	12	35	3.41
Física	8.51	8	25	1.79
Sexismo Ambivalente	58.58	24	120	18.94
Hostil	20.15	11	54	8.33
Benevolente	37.42	13	71	12.92

Con el fin de conocer la asociación existente entre los tipos de violencia y de sexismo, se llevó a cabo un análisis de correlación de Spearman entre los tres factores de violencia (emocional, sexual y física) y los dos factores del sexismo (hostil

## Procedimiento

Se contactó con las diversas universidades con las que cuenta la ciudad, donde sólo se consideraron aquellas que accedieron a participar. Después, se seleccionó las aulas y a los alumnos según la apertura de los docentes pertenecientes a las escuelas, acordándose la hora de la aplicación.

La aplicación del instrumento se realizó de forma colectiva con los alumnos presentes al momento de la evaluación, durando un aproximado de entre 30 a 40 minutos. Se les dio instrucciones sobre la forma de contestar a las participantes, se firmó el consentimiento informado y se les administró el instrumento. Se garantizó el bienestar de las jóvenes en todo momento y se les indicó la posibilidad de cesar con su colaboración en cualquier momento de la aplicación.

y benevolente), como entre el total de ambas variables. Cuyos resultados indican asociaciones bajas pero significativas, como la que se da entre la violencia total y entre ambos tipos de sexismo: el hostil ( $r=.201$ ,  $p<.01$ ) y el benevolente ( $r=.187$ ,  $p<.01$ ). Dentro de los tipos de violencia, la sexual obtuvo una mayor correlación con el sexismo hostil ( $r=.249$ ,  $p<.01$ ), la emocional con las ideas sexista ambivalentes ( $r=.188$ ,  $p<.01$ ), mientras que la violencia física sólo obtuvo una baja correlación con el sexismo hostil ( $r=.110$ ,  $p<.05$ ), tal como lo muestra la Tabla 3.

**Tabla 3**

Correlaciones entre los tipos de violencia y tipos de sexismo

	1	2	3	4	5	6	7
1. Violencia Total	-						
2. Emocional	.983**	-					
3. Sexual	.774**	.678**	-				
4. Física	.466**	.421**	.358**	-			
5. Sexismo Ambivalente	.210**	.188**	.194**	.096	-		
6. Hostil	.201**	.171**	.249**	.110*	.810**	-	
7. Benevolente	.187**	.174**	.137**	.071	.941**	.579**	-

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La violencia en el noviazgo es una problemática de relevancia social, que afecta al bienestar de los jóvenes involucrados (Saldivia & Vizcarra, 2012). Su importancia se refleja en la trascendencia que tiene en los contextos donde el ser humano se desenvuelve, sobre todo en las cuestiones culturales (López, Moral, Díaz, & Cienfuegos, 2013). Esto se refleja en la influencia que el contexto y la cultura de las ideas sexistas perpetua las actitudes violentas en las relaciones de pareja de los jóvenes

(Pradas & Perles, 2012). Por ello, la presente investigación tuvo como propósito analizar la asociación entre las actitudes sexistas y la violencia en el noviazgo de mujeres universitarias.

Los resultados de este estudio indican que el tipo de violencia que más reciben las mujeres universitarias es la emocional, seguido por la sexual y la física, lo que respalda lo encontrado en la ENVINOV (2012) y en otros estudios realizados en

México (Rey-Anacona, Mateus-Cubides, & Bayona-Arévalo, 2010; Rojas-Solis, 2013b).

Mientras que el tipo de sexismo que está más arraigado en la forma de actuar de las participantes es el benevolente, lo que resalta que estas, aun cuando demuestran no estar de acuerdo con las actitudes hostiles, siguen reproduciendo la idea de protección que debe recibir la mujer por parte del hombre (Arjona & García, 2014; Cardona, et al. 2015; Garaigordobil & Aliri, 2013).

Dentro de las correlaciones encontradas se señala la asociación positiva entre la violencia total, la emocional y la sexual con el sexismo ambivalente, hostil y benevolente. Lo que significa que mientras mayores ideas y cultura sexista posean estas chicas, existirá una mayor presencia de violencia, reafirmando lo encontrado con diversos estudios (Garaigordobil, 2013; McCarty & Kelly, 2015). Sin embargo, la baja o casi nula asociación de la violencia física con el tipo de sexismo hostil contradice lo que la literatura señala sobre la importante presencia de los golpes y jalones en personas con actitudes sexistas (Cardona, et al. 2015; Hammond & Overall, 2013; Maeso, et al., 2015), lo que puede ser referente a explorar en futuros estudios.

Esto evidencia la importancia que la cultura tiene sobre la violencia que las mujeres pueden padecer en sus relaciones (Cienfuegos, 2010), lo que lleva a buscar que se trabaje en las actitudes sexistas que aún están vigentes en la cultura mexicana, siendo la mujer la principal víctima de estas situaciones (Cruz, Zempoaltecatl, & Correa, 2005).

Se recomienda que se estudie el comportamiento de las actitudes sexistas y su influencia en la violencia recibida y perpetuada en los noviazgos en una población varonil, ya que de esta forma se explorará y ampliará la visión que delata al hombre como un agresor influenciado por una cultura sexista (Hammond & Overall, 2013).

Además, se debe impulsar tanto dentro de las escuelas como de las familias una educación libre de roles de género prejuiciosos que sólo llevan a minimizar a la mujer y a sus capacidades (García-Leiva, Palacios, Torrico, & Navarro, 2007). Pero la principal iniciativa de trabajo debería ser la familia, ya que es donde se adquieren estas actitudes desde que nace el sujeto, si se trabaja con la familia, la comunidad será más sencilla de trabajar (Amuchástegui, Flores, & Aldaz, 2015).

## BIBLIOGRAFÍA

- Amuchástegui, A., Flores, E., & Aldaz, E. (2015). Disputa social y disputa subjetiva. Religión, género y discursos sociales en la legalización del aborto en México. *La ventana. Revista de estudios de género*, 41, 153-195. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88442801005>
- Arjona, N., & García, J. (2014). Los efectos del sexismo no se olvidan ni inmediatamente ni permanentemente. *ReiDocrea*, 3(32), 267-272. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10481/32861>
- Cantera, L. (2005). Violencia en la pareja: fenómenos, procesos y teorías. En T. Sanchez, *Maltrato de género, infantil y de ancianos* (págs. 55-94). España: Publicaciones Universidad Pontificia de Salamanca.
- Cardona, J. C., Casas Guerra, L. P., Constanza Cañon, S., Castaño Castrillón, J. J., Gody García, A. K., Henao Mendoza, D. F., & Valencia Valencia, L. K. (2015). Sexismo y concepciones de la violencia de género contra la mujer en cuatro universidades de la ciudad de Manizales, Colombia. *Archivos de Medicina*, 15(2), 200-219.
- Castañeda, M. (2002). *El machismo invisible*. México: Grijalbo.
- Cienfuegos, Y. (2010). *Violencia en la relación de pareja: Una aproximación desde el modelo ecológico*. (Tesis Doctoral), Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Cleveland, H. H., Herrera, V. M., & Stuewig, J. (2003). Abusive males and abused females in adolescent relationships: Risk factor similarity and dissimilarity and the role of relationship seriousness. *Journal of Family Violence*, 18(6), 325-339. doi:10.1023/A:1026297515314
- Cruz, C., Zempoaltecatl, V., & Correa, F. (2005). Perfiles de sexismo en la ciudad de México: Validación del cuestionario de Medición del sexismo ambivalente. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 10 (2), 381-395. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29210212>
- De Alencar-Rodrigues, R., & Cantera, L. (2012). Violencia de Género en la Pareja: Una revisión Teórica. *Psico*, 43(1), 116-126.
- Frías-Armenta, M., López-Escobar, A., & Díaz-Méndez, S. (2003). Predictores de la conducta antisocial juvenil: Un modelo ecológico. *Estudios de Psicología*, 8(1), 15-24. doi:10.1590/S1413-294X2003000100003
- Garaigordobil, M., & Aliri, J. (2013). Relaciones del sexismo con justificación de la violencia, y con otras formas de prejuicio como la dominancia social y el autoritarismo. *Estudios de Psicología*, 34(2), 127-139. doi:10.1174/021093913806751384
- Garaigordobil, M. (2013). Sexismo y apego inseguro en la relación de pareja. *Revista Mexicana de Psicología*, 30(1), 53-60. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=243033028006>
- García-Leiva, P., Palacios, M., Torrico, E., & Navarro, Y. (2007). El sexismo ambivalente: ¿Un predictor del maltrato? *Boletín Electrónico de Psicología Jurídica y Forense*, 2-5. Obtenido de <http://psicologiajuridica.org/psj210.html> el.
- Glick, P., & Fiske, S. (1996). The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491-512. doi:10.1037/0022-3514.70.3.491
- Glick, P., & Fiske, S. (2001). An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality. *Ame-*

- rican Psychologist, 26(2), 109-118. doi:10.1037//O003-066X.56.2.109
- Hammond, M. D., & Overall, N. C. (2013). Men's hostile sexism and biased perceptions of intimate partners: Fostering dissatisfaction and Negative behavior in close relationships. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 39(12), 1585-1599. doi:10.1177/0146167213499026
- IMJUVE. (18 de Septiembre de 2012). Encuesta Nacional de Violencia en las Relaciones de Noviazgo 2007. Obtenido de Instituto Nacional de la Juventud: [http://www.imjuventud.gob.mx/pagina.php?pag\\_id=363](http://www.imjuventud.gob.mx/pagina.php?pag_id=363)
- Lamas, M. (1998). *El género: una construcción cultural de la diferencia sexual*. México: Porrúa.
- Lameiras, M. (2002). El sexismo y sus dos caras: De la hostilidad a la ambivalencia. *Anuario de Sexología*, 2(8), 91-102. Obtenido de <https://www.researchgate.net/publication/265157670>
- Lloyd, S. A. (1991). The darkside of courship: Violence and sexual exploitation. *Family Relations*, 40(1), 14-20. doi:10.2307/585653
- López, F., Moral, J., Díaz, R., & Cienfuegos, Y. I. (2013). Violencia en la pareja. Un análisis desde una perspectiva ecológica. *Ciencia Ergo Sum*, 20(1), 6-16. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10425466009>
- Maeso, M., Salamanca, A., Sánchez, S., Gil, J., Amézcuca, A., & Ayuso, N. (2015). Nivel de sexismo ambivalente en estudiantes de primer curso de Educación Secundaria Obligatoria de la ciudad de Madrid. *Journal of Feminist, Gender and Women Studies*, 2, 23-31. Obtenido de <https://revistas.uam.es/revIUEM/article/view/2224>
- Makepeace, J. M. (1981). Courtship violence among college students. *Family Relations*, 30(1), 97-102. Obtenido de <http://www.jstor.org/stable/584242>
- Marques-Fernandes, A.-L., Megías, J., García-García, D., & Petkanopoulou, K. (2015). Ambivalent sexism and egalitarian ideology in perception of psychological abuse and (in)vulnerability to violence. *Revista de Psicología Social*, 30(1), 31-59. doi:10.1080/02134748.2014.991519
- McCarty, M., & Kelly, J. (2015). Perceptions of datin behavior: The role of ambivalent Sexism. *Sex Roles*, 72(5), 237-251. doi:10.1007/s11199-015-0460-6
- Moyano, M., Expósito, F., & Trujillo, H. M. (2013). Cierre cognitivo, sexismo y religiosidad: diferencias y similitudes entre grupos de adolescentes con distinta cultura. *Anales de Psicología*, 29(2), 501-508. doi:10.6018/analesps.29.2.135601
- OMS. (Septiembre de 2016). Violencia contra la Mujer: Violencia de pareja y violencia sexual contra la mujer. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/es/>
- Palacios, S., & Rodríguez, I. (2012). Sexismo, hostilidad y benevolencia. Género y creencias asociadas a la violencia de pareja. XVI Congreso de Estudios Vascos: Innovación para el progreso social sostenible (págs. 411-431). España: Eusko Ikaskuntza.
- Pradas, E., & Perles, F. (2012). Resolución de conflictos de pareja en adolescentes, sexismo y dependencia emocional. *Quaderns de Psicologia*, 14(1), 45-60. Obtenido de <http://www.quadernsdepsicologia.cat/article/view/1041>
- Ramírez, C. A., & Nuñez, D. A. (2010). Violencia en la relación de Noviazgo en jóvenes universitarios: Un estudio exploratorio. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 15(2), 273-283.
- Renzetti, C. M., Lynch, K. R., & DeWall, C. N. (2015). Ambivalent Sexism, alcohol use, and intimate partner violence perpetration. *Journal of Interpersonal Violence*, 1-28. doi:10.1177/0886260515604412
- Rey-Anacona, C. (2008). Prevalencia, factores de riesgo y problemáticas asociadas con la violencia en el noviazgo: una revisión de la literatura. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 26(2), 227-241.
- Rey-Anacona, C., Mateus-Cubides, A., & Bayona-Arévalo, P. (2010). Malos tratos ejercidos por adolescentes durante el noviazgo: Diferencias por sexo. *Revista Mexicana de Psicología*, 27(2), 169-181. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=243016324006>
- Riggs, D. S., O'leary, D., & Breslin, F. C. (1990). Multiple correlates of physical aggression in dating couples. *Journal of Interpersonal Violence*, 5(1), 61-73. doi:10.1177/088626090005001005
- Rojas-Solís, J. (2013b). Violencia en el noviazgo y sociedad mexicana posmoderna. Algunos apuntes sobre la figura del agresor y las agresiones bidireccionales. *Uaricha. Revista de Psicología*, 10(22), 1-19. Obtenido de [http://www.revistauaricha.umich.mx/ojs\\_uaricha/index.php/urp/article/view/95](http://www.revistauaricha.umich.mx/ojs_uaricha/index.php/urp/article/view/95)
- Saldivia, C., & Vizcarra, B. (2012). Consumo de Drogas y Violencia en el Noviazgo en Estudiantes Universitarios del Sur de Chile. *Terapia Psicológica*, 30(2), 43-49. doi:10.4067/S0718-48082012000200004
- Walker, L. (1989). Psychology and violence against women. *American Psychologist*, 44(4), 695-702. doi:10.1037/0003-066X.44.4.695

# *Perspectivas de género en el departamento de Recursos Humanos*

*Maribel Guadalupe Gil Palomares, Imelda Lorena Vázquez Jiménez, Yesenia Clark Mendivil, Ricardo Telésforo Solís Granados.*

## RESUMEN

Ha sido una lucha constante de la mujer por lograr equidad de género en el trabajo, debido al tardío acceso de las mujeres a la educación universitaria, su preferencia por las humanidades y la difícil conciliación de la vida laboral y familiar. En la contratación para jefe de Recursos Humanos se sigue presentando el problema de falta de equidad de género, ya que continúan predominando más los hombres que las mujeres, a pesar de que en las licenciaturas de estas áreas, la mayoría de estudiantes son mujeres. El objetivo de este trabajo es conocer las preferencias de contratación para jefatura de recursos humanos en la región, considerando la perspectiva de género. El método del proceso de investigación de mercado que se aplicó se basa en un cuestionario validado por expertos, que se aplicó a empleadores de Cajeme que ocupan puesto de jefe de departamento o coordinador del área de recursos humanos, donde la cantidad de muestras se eligieron por un método no probabilístico o de conveniencia. En este trabajo se verificó que como jefes del departamento de Recursos Humanos existe el doble de hombres que de mujeres, lo cual muestra el grado de falta de equidad de género en las empresas y que las mujeres son más humanas a la hora de contratar. Se recomienda que las empresas incorporen las leyes de equidad de género a sus políticas y procedimientos de selección, con el fin de que las mujeres tengan las mismas posibilidades y oportunidades de ocupar mandos superiores.

## SUMMARY

It has been a constant struggle for women to achieve gender equity in the workplace, due to the late access of women to university education, their preference for the humanities and the difficult reconciliation of work and family life. In the hiring for head of Human Resources the problem of lack of gender equity continues to be present, since men continue to predominate more than women, although in the bachelor's degrees in these areas, the majority of students are women. The objective of this work is to know the hiring preferences for the head of human resources in the region, considering the gender perspective. The method of the market research process that was applied is based on a questionnaire validated by experts, which was applied to Cajeme employers who occupy the post of department head or coordinator of human resources, where the number of samples was chosen by a non-probabilistic or convenience method. In this work it was verified that as heads of the department of Human Resources there is twice as many men as there are women, which shows the degree of lack of gender equity in companies and that women are more humane when hiring. It is recommended that companies incorporate gender equity laws into their selection policies and procedures, so that women have the same possibilities and opportunities to occupy senior positions.

## ANTECEDENTES

Desde el inicio de la humanidad la mujer se mantuvo subordinada al hombre y dedicada a las actividades del hogar. Esto mantuvo durante mucho tiempo discriminada a la mujer de los centros educativos y laborales. Zamudio, Núñez y Gómez (2010) dicen que el concepto de género permite la comprensión de la desigualdad sexual como un sistema de relaciones de poder que mantiene la subordinación de la mujer a través de ideas, valores y prácticas culturales que tienen un sentido discriminatorio. Cobo (2004) dice que los impactos globales sobre la vida de las mujeres se encuentran delineados por la feminización de la pobreza, así como la flexibilización y segregación genérica laboral, en los que dominan los empleos temporales, condiciones laborales precarias y bajos ingresos para las mujeres.

Ha sido una lucha constante de la mujer por lograr equidad de género en el trabajo, pero se sigue enfrentando a varias barreras. Pucheta y Sánchez (2013) dicen que son muchos los factores que han influido en esta realidad, como son el tardío acceso de las mujeres a la educación universitaria, su preferencia por la rama de las humanidades y la difícil conciliación de la vida laboral y familiar, entre otros. Ante esta realidad las mujeres cada vez se educan más y compiten con el hombre para obtener puestos de trabajo de más alta jerarquía y con más responsabilidades. Existe también una tendencia mundial a promulgar más y mejores leyes para mejorar la equidad de género en todos los ámbitos de la vida de la mujer.

### Problema

En la contratación para jefe o coordinador del área de las

jefaturas de Recursos Humanos se sigue presentando el problema de falta de equidad de género, ya que continúan predominando más los hombres que las mujeres, a pesar de que en las licenciaturas de estas áreas, la mayoría de estudiantes son mujeres. ¿Cuál será la preferencia de contratación en las jefaturas de derechos humanos con relación a la perspectiva de género de las empresas de la región?

#### **Objetivo**

Conocer las preferencias de contratación para jefatura de

recursos humanos en las empresas de la región, de acuerdo a las perspectivas de equidad de género.

#### **Justificación**

Una vez que se conozcan las preferencias de contratación para jefatura de recursos humanos en las empresas de la región, se pueden hacer recomendaciones para hacer, mejorar e implementar leyes y procedimientos, que promuevan la igualdad de género en el mundo laboral.

## **MARCO TEÓRICO**

En toda organización, su principal recurso es su personal, para lograr el mejor aprovechamiento de los mismos y de los recursos materiales (maquinaria, materia prima, edificios, dinero, etc.) se necesita una correcta administración que pueda hacer uso de esos recursos y aprovecharlos al máximo para beneficio de la empresa y del propio personal. Para ello existe la administración de personal, la cual está a cargo del Departamento de Recursos Humanos el cual, según Rodríguez (2000) tiene como principal función el proporcionar a los demás departamentos, la ayuda y los servicios que puedan necesitar en el manejo de sus subordinados, de una manera efectiva y en concordancia con políticas y procedimientos establecidos.

Según William, Werther Jr. y Davis. (2000), el propósito de la administración de los recursos humanos es mejorar las contribuciones productivas del personal a la organización, de manera que sean responsables desde un punto de vista estratégico, ético y social. Este propósito se alcanza a través de personas que contribuyen a través de las estrategias de la organización y mejoran su efectividad y eficiencia. Por estas razones, los ejecutivos de recursos humanos desempeñan una función de creciente importancia en la administración de las empresas modernas.

Es por ello que hoy en día las empresas consideran muy importante el departamento de recursos humanos, sin este los empleados no sería más que elementos mecánicos dentro de una organización, con la administración del recurso humano se promueve el crecimiento del empleado y se le otorga la importancia que merecen y necesitan para su propia evolución.

Para los autores William, Werther Jr. y Davis. (2000), las actividades de administración de recursos humanos consisten en acciones que se llevan a cabo para proporcionar una fuerza de trabajo adecuada y para mantenerla. Estas actividades fundamentales van desde la planeación de recursos humanos, reclutamiento y selección de personal, orientación y capacitación, evaluación del desempeño y retroalimentación, compensación por desempeño, manejo de relaciones obrero-patronales, entre otras. Todas estas actividades desarrolladas por el departamento de recursos humanos son responsabilidad de una persona. Es el gerente de cada uno de los departamentos

o unidades de la empresa los responsables de administrar de manera eficiente los recursos humanos existentes en su departamento. Finalmente, son ellos los que conocen a todo el personal a su cargo; actitudes, valores, aptitudes son cualidades que deben considerarse para administrar a su personal, y estos solo se conocen con el trato diario y directo con el personal.

Lee y James (2002) recogieron una muestra de nombramientos de altos ejecutivos proporcionada por el Wall Street Journal desde enero de 1990 a diciembre de 2000. En dicho estudio se concluye que los anuncios de los nombramientos de una mujer para un alto cargo ejecutivo genera incertidumbre en los accionistas de la empresa, llegando a prestarle más atención y evaluarla de una manera más detallada, debido a que los puestos de liderazgo siempre han sido asociados a hombres. Este es uno de los motivos por los que generalmente se contratan menos mujeres que hombres para el puesto de jefe de Recursos Humanos.

Ante esta problemática se ha mejorado la normatividad para fortalecer la equidad de género en los centros de trabajo. En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 4 establece la igualdad del varón y la mujer ante la ley, y en su artículo 123 determina que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

Esteban (2015), menciona que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), instrumentó la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, a fin de consolidar las bases institucionales de lucha contra la discriminación en los centros de trabajo. INMUJERES implementó el Modelo de Equidad de Género (MEG) en el año 2003, cuyo objetivo es desarrollar, fomentar e impulsar la igualdad de género en las organizaciones, para institucionalizar las políticas de igualdad de género y propiciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo. El Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (PROIGUALDAD), obedece a la obligación señalada en el PND 2013-2018 de contar con una estrategia transversal de perspectiva de género en todos los programas, acciones

y políticas de gobierno; esto significa que en los programas sectoriales, especiales, institucionales y regionales que elaboren las dependencias de la Administración Pública Federal estarán explícitas la perspectiva de género y las acciones afirmativas que permitan reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.

La Ley General para la Igualdad Entre Mujeres y Hombres tiene

por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo (CDHCU, 2018).

## MÉTODO

Los sujetos de esta investigación fueron 50 empleadores de Cajeme, entre 25 y 45 años de edad, con carreras de Contador Público (CP), Licenciado en Administración (LA) y Licenciado en Psicología Laboral.

Enseguida se muestra la lista de las empresas que participaron activamente en la aplicación del instrumento dirigido a empleadores (Gil, et al. 2014):

Tabla 1. Lista de empresas de Cajeme a las que se les aplicó el instrumento

<p>Casa Ley, S. A de C.V.                      Equipasca de Obregón.                      Liverpool (Fabricas de Francia).                      Yazaki S.A. de C.V anteriormente conocida como ACOSA.                      Edificadora Pibo S.A de C.V                      Promotora de Manufactura, S. A de C.V (HFI).                      Coppel S.A de C.V.                      MAPCO, Materiales, S. A de C. V.                      Sonora S. Plan.                      Malumex S.A de C.V                      Famsa de México.                      Grupo Hojai.                      Salina de Lobos, S.A de C.V.                      H. Ayuntamiento de Bacum.                      Tuberías y Válvulas del Noroeste S.A de C.V.                      Bi Metal México, S.A de C.V.                      Medicina Integral y farmacéutica de Sonora, MIFSA, S.A de C.V.                      Chiltepinos Wing, Plaza Goya.                      Hotel Fiesta Inn.                      Consultores profesionales corporativos, (Abogados Externos de INFONAVIT).                      Servicios Industriales S.A de C.V                      Agrícola y Automotriz S.A de C.V.                      Impulsora de Desarrollo Dinámico, S.A de C.V.                      Deposito del Noroeste S.A. de C.V.</p>	<p>Rivera Gas, S.A de C.V.                      Comercial e Importadora Sonorense, S.A de C.V.                      The Home Depot, Obregón.                      Autotransportes Tufesa S.A de C.V.                      Cadena Comercial Oxxo.                      Almacenadora de Mercados, S.A.                      Comisión Federal de Electricidad.                      Join Bussiness Center &amp; Coworkin                      Toyota de Ciudad Obregón.                      Equipos Agrícolas del Yaqui, S.A de C.V.                      Planeación de Recursos Humanos, (Banamex).                      TDA Telecomunicaciones S.A (Sky)                      Compuespecialistas de Sonora S.A de C.V, (CESON).                      Automotriz de Cajeme, S.A de C.V.                      Grupo Soriana.                      Plomería Moderna S.A de C.V, (Plomosa).                      AM PM Mensajería.                      Farmacias Benavides S.A de C.V.                      Cervecería Cuauhtemoc Moctezuma S.A de C.V.                      Telcel                      Riorsa Distribuidor S.A de C.V (Pepsi)                      Aba Seguros.                      Fertilizantes Tepeyac                      Bachoco S.A de C.V                      Transportes Pitic                      Nestle Servicios Corporativos S.A de C.V</p>
--	--

El método del proceso de investigación de mercado que se aplicó se basa en un cuestionario validado por expertos, que se aplicó a empleadores de Cajeme que ocupan puesto de jefe de departamento y coordinador del área de recursos humanos, donde la cantidad de muestras se eligieron por un método no probabilístico o de conveniencia.

El cuestionario se elaboró con 11 reactivos donde, en el primer rubro se especifican datos generales, en las preguntas 1 a la 3 se utilizaron preguntas dicotómicas, de la 4 a 7 se utilizó la escala de Likert, y la 8 fue una pregunta abierta.

El proceso de investigación se explica en un conjunto de pasos que son un consenso de tres distintos autores Hair, Bush, Ortinau, (2003), Lehmann (1998) y Taylor (1997) y se muestran a continuación:

- Paso 1. Determinar las necesidades de información. Se detectaron áreas de oportunidad para conocer las preferencias de contratación de acuerdo a las perspectivas de género.
- Paso 2. Establecer los objetivos y necesidades de la investigación. Obtener información clara, verdadera y precisa de cómo el empleador contrata hombres y mujeres para el área de recursos humanos.
- Paso 3. Determinar el diseño y fuente de información. Se hizo una investigación bibliográfica, documentada en diversas fuentes para diseñar el instrumento.
- Paso 4. Desarrollar el procedimiento de recolección de información. Se aplicó un cuestionario a empleadores de la localidad para obtener información fidedigna. Para decidir las empresas participantes, se acudió a la Cámara Nacional de Comercio (CANACO) de la localidad, quien facilitó un

- listado de 259 empresas, del cual se tomó como muestra el 19% para encuestar a 50 empleadores.
- Paso 5. Recopilación de datos. Se aplicaron los cuestionarios, en el escenario mencionado.
  - Paso 6. Procesar, analizar e interpretar los datos (herramienta

- Excel).
- Paso 7. Conclusiones y recomendaciones.
  - Paso 8. Presentar los resultados de la investigación e informe final.

## RESULTADOS

En la Figura 1 se observa que de las cincuenta empresas encuestadas, el 66 % de las personas que ocupan un puesto de jefe o coordinador en el área de recursos humanos son hombres y el 34% son mujeres. Se puede observar que existe el doble de hombres que de mujeres lo cual muestra el grado de falta de equidad de género en las empresas.

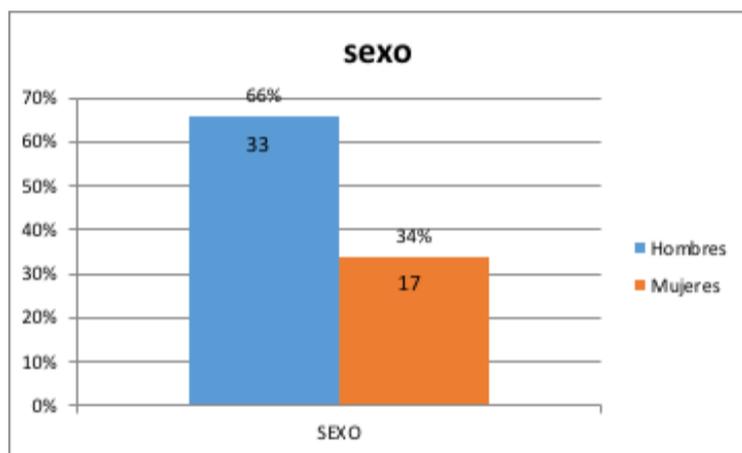


Figura 1. Porcentajes de hombres y mujeres que ocupan el puesto de jefe o coordinador en el área de recursos humanos

En la Tabla 2 se observa que los niveles jerárquicos más significativos por el número de personas que seleccionan personal, es el de empleados generales y el de mandos medios. En la Figura 2 se observa que en la selección de empleados generales, los hombres los contratan el doble que las mujeres (36% contra 18%) y en la selección de mandos medios, las mujeres los contratan un 26% más que los hombres (53% contra 42%). Se concluye que las mujeres son más humanas a la hora de contratar egresados ya que les asignan empleos de más alta jerarquía y mejor pagados (mandos medios) respecto a los hombres (empleados generales).

Tabla 2. Nivel jerárquico que ocupa los egresados contratados

	Mujeres (17)		Hombres (33)		incremento
Directivo o General	2	12%	5	15%	30%
Mandos medios	9	53%	14	42%	-26%
Empleados Generales	3	18%	12	36%	100%
Empleados Profesionales	3	18%	2	6%	-200%

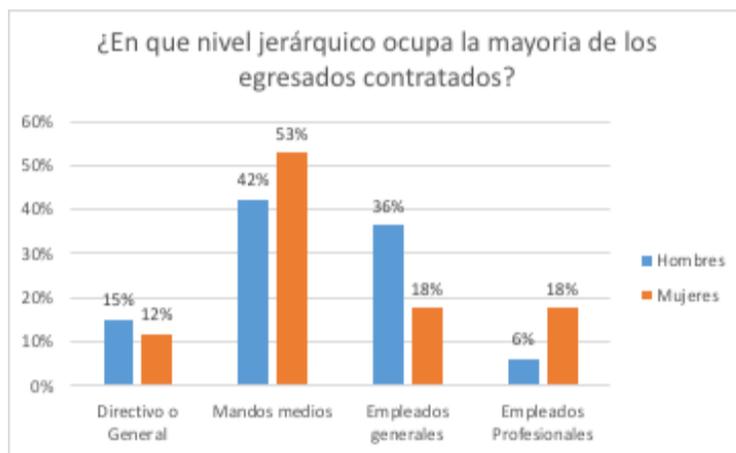


Figura 2. Nivel jerárquico que ocupa los egresados contratados

En la Figura 3 se observa que el 58% de los hombres y el 53% de las mujeres contratan egresados del ITSON, y el 18% de los hombres y el 24% de las mujeres contratan egresados del ITESCA, lo cual en ambos casos muestra que casi no hay diferencia entre hombres y mujeres a la hora de seleccionar personal egresado de las universidades.



Figura 3. Universidades en las que hombres y mujeres contratan egresados

En la Figura 4 se observa que el hombre le da más importancia respecto a las mujeres, a las certificaciones que obtengan los egresados (mucho 12% contra 6%, y bastante 24% contra 18%), aunque en general le dan poca importancia (poco y nada 63% contra 76%).



Figura 4. Importancia que le dan hombres y mujeres a las certificaciones en el área

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Se cumplió con el objetivo ya que de acuerdo al cuestionario se verificó que como jefes del departamento de Recursos Humanos, existe el doble de hombres que de mujeres, lo cual muestra el grado de falta de equidad de género en las empresas, aunque en la bibliografía se muestra como paulatinamente se ha estado incrementando la participación de la mujer en los centros de trabajo.

También se verificó que las mujeres son más humanas a la hora de contratar egresados ya que les asignan empleos de más alta jerarquía y mejor pagados como el caso de trabajadores de mandos medios, en cambio los hombres contratan más empleados generales.

De acuerdo con la bibliografía, se observa como han ido mejorando las leyes en cuando a equidad de género, pero como dice el dicho, de lo dicho al hecho hay mucho trecho, y aún queda mucho camino por recorrer para que haya plena equidad

de género en las empresas.

Se recomienda que las empresas se empapen más de estas leyes, como la norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral, y las incorporen a sus políticas y procedimientos de selección, con el fin de lograr la equidad de género y que las mujeres tengan las mismas posibilidades y oportunidades de ocupar mandos superiores a la hora de aplicar el proceso de selección de personal a ambos sexos.

Es importante que los encargados de selección del personal no hagan diferencia al contratar personal de una universidad, sino que tomen en cuenta a cada individuo según sus competencias.

Es indispensable que se vaya incrementado la incorporación activa de la mujer en los puestos de mandos superiores para lograr la equidad de género.

## BIBLIOGRAFÍA

- CDHCU. (2018). Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres Última reforma publicada DOF 14-06-2018. México. Recuperado el 5 de septiembre de 2018, de: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH\\_140618.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf)
- Cobo, R. (2004). Globalización y nuevas servidumbres de las mujeres. En C. Amorós y Ana de Miguel (eds.), Teoría feminista: de la Ilustración a la globalización. España, Minerva Ediciones.
- Esteban, A. (2015). Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Secretaría de Economía. México. Recuperado el 5 de septiembre de 2018, de: [https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/NMX-R-025-SCFI-2015\\_2015\\_DGN.pdf](https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf)
- Gil, M., Solís, R., Vivas, M., Serrano, M. y Velasco R. (2014). Factores que influyen en la selección de estudiar en una institución de educación Superior. En Pizá R., González M., Orduño B. y Vizcarra L. (Comp.). Gestión del Aprendizaje Universitario (pp. 31-43). México: ITSON
- Hair, F., Bush, P., Ortinau. (2003). Investigación de Mercados, Edición Mc Graw Hill, México.
- Lee, P. & James, E. (2003). She'-e-os: Gender Effects and Stock Price Reactions to the Announcements of Top Executive Appointments. Arizona State University/University of Virginia. Darden School of Business Administration. Working paper, núm. 02-11.
- Lehmann, D. (1998). Investigación y Análisis de Mercado. 3ª. Ed. Compañía Editorial Continental.
- Pucheta, M. & Sánchez, P. (2013). Relación entre la diversidad de género y la rentabilidad económica de las empresas del IBEX 35. Revista de Estudios de Género, La ventana, vol. IV, núm. 38, pp. 331-371. Universidad de Guadalajara, Guadalajara, México. Recuperado el 18 de agosto

- de 2018, de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88430445011>
- Rodríguez, J. (2000). Administración moderna de personal. México: ECAFSA.
- Taylor J. (1997). Planeación de Mercadotecnia. Ed. Prentice-Hall Hispanoamericana S.A.
- William, B., Werther Jr. & Davis, K. (2000). Administración de personal y recursos humanos. (5a edición). México: McGraw Hill. Gabriel.Simuez@vision.zeiss.com
- Zamudio, F., Núñez, M. & Gómez, F. (2010). Estudio sobre la relación entre equidad de género y desarrollo humano en la región noreste de México, 1995-2005. Estudios Fronterizos, nueva época, vol. 11, núm. 22. España, Ministerio de educación.

# *Satisfacción laboral por género de los asesores dentro de la actividad económica de servicios financieros en el Municipio de Cajeme*

*Dra. Imelda Lorena Vázquez Jiménez, Dra. María Dolores Moreno Millanes, Mtra. Maribel Gil Palomares y Dra. María del Carmen Vasquez Torres*

## **RESUMEN**

Como parte del sector servicios se encuentra la actividad económica de servicios financieros, los cuales son los que proporciona la industria financiera entre ellas las microfinancieras, que forman parte del sujeto de estudio de esta investigación. Teniendo como referencia a la satisfacción laboral por género de los asesores que trabajan en las microfinancieras no se han encontrado documentos centrados en los asesores, pero si investigaciones relacionadas con otros tipos de actividades económicas, tales como analizar si existen diferencias en la percepción de la satisfacción laboral entre otros documentos. Para esta investigación el objetivo es determinar la satisfacción laboral por género de los asesores para mejorar su desarrollo profesional dentro de las microfinancieras del municipio de Cajeme considerando un tipo de investigación cuantitativa descriptiva así mismo de corte transversal y se considera como un estudio No experimental con una muestra por conveniencia de 60 asesores, 26 de género masculino y 34 de género femenino. Como resultado el género femenino se encuentra satisfecho con su desarrollo profesional en un 50% sin embargo el género masculino solo lo afirma el 27%. En este tipo de actividad económica en algunas de ellas se les proporcionan microcréditos solamente a mujeres y es interesante que sean precisamente mujeres las que tengan la función de asesores porque el entendimiento entre ellas es mayor, y eso influye en la satisfacción del género femenino tanto en la toma de decisiones como en las oportunidades de tipo profesional que tengan en este tipo de empresas.

*Palabras Claves:* Satisfacción laboral, Género, Servicios financieros

## **ABSTRACT**

As part of the service sector, there is the economic activity of financial services, which are those provided by the financial industry, among them the microfinance institutions, which are part of the subject of study of this research. With reference to the labor satisfaction by gender of the advisers, whom work in the microfinance, no documents have been found focused on the advisers, but research related to other types of economic activities, such as analyzing whether there are differences in the perception of satisfaction labor among other documents. For this research the objective is to determine the labor satisfaction by gender of the advisers to improve their professional development within the microfinance of the municipality of Cajeme considering a descriptive type of quantitative research as well as a cross sectional and is considered as a non-experimental study with a shows for convenience of 60 advisers, 26 of male gender and 34 of female gender. As a result, the female gender is satisfied with their professional development by 50%, however the male gender only affirms 27%. In this type of economic activity in some of them microcredits are provided only to women and it is interesting that women are precisely those who have the role of advisers because the understanding between them is greater, and that influences the satisfaction of the female gender in both the decision making as in the opportunities of professional type that they have in this type of companies

*Keywords:* Labor satisfaction, Gender, Financial services

## **ANTECEDENTES**

La actividad económica en México ha tenido un ritmo de crecimiento moderado, según INEGI (2018), principalmente por el desempeño del sector servicios, el cual presenta un crecimiento del 3.1 anual en el periodo, el cual ha sido alto comparado con su comportamiento en poco más de año y medio.

Asimismo, INEGI establece que la clasificación del sector servicios por actividades económicas son: comercio, transporte, comunicaciones, servicios financieros, recreación, distribución, servicios sociales, servicios a la producción, servicios personales, comunales, educativos, de salud, de asesoría y consultoría.

También al ser los servicios una actividad económica terciaria que utiliza los productos que provienen de actividades económicas primarias y secundarias, esta clasificación ha adquirido una dimensión más amplia sobre todo para las mujeres porque se han podido integrar y competir en este sector.

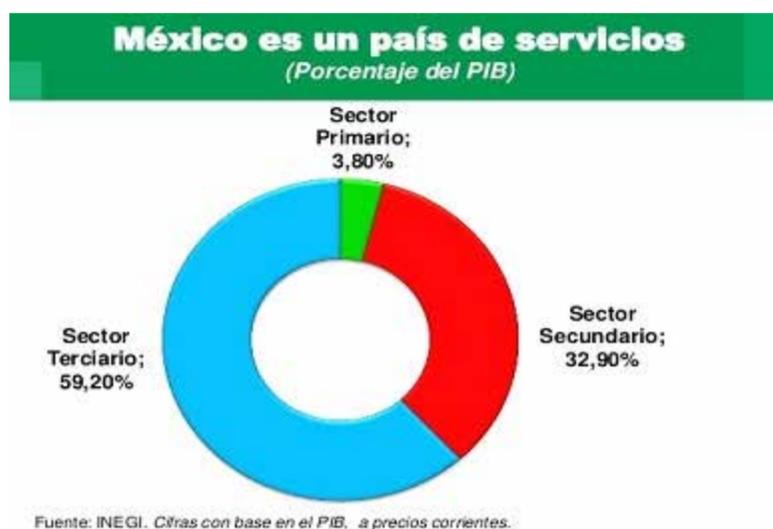


Figura 1: México es un país de servicios, porcentaje del PIB

INEGI en Censos Económicos 2009 publicó que la participación en el sector servicios ha sido del, 55% eran hombres y 45%, mujeres. Dentro del sector, los servicios que tuvieron el mayor porcentaje de participación femenina fueron los educativos (62%), el de salud y asistencia social (58%), así como el de alojamiento temporal y preparación de alimentos y bebidas (53%).

Los hombres laboraron principalmente en otros servicios excepto actividades gubernamentales (71%), administración de corporativos (64%) así como los servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles (64%).

Sin embargo, INEGI e INMUJERES (2017) presentan la siguiente tabla donde se observa que en el sector servicios es precisamente donde se ha tenido un repunte en la participación de la mujer con un 53.7% y a su vez una disminución de la participación del hombre ahora con un 35.8%. Con esta información permite analizar que la mujer económicamente activa se encuentra con mayor ocupación en el sector servicios y comercio, y que las áreas de ocupación mayormente por hombres se encuentran en industria de la construcción y agropecuario, además de casi porcentaje similar en industria manufacturera.

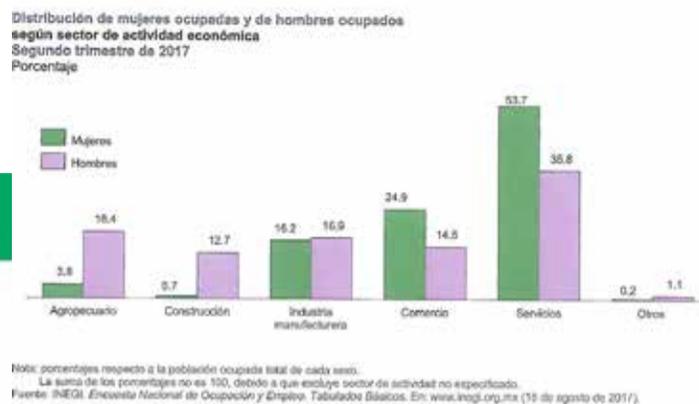


Figura 2: Distribución de mujeres ocupadas y de hombres ocupados 2017

Como parte del sector servicios se encuentra la actividad económica de servicios financieros, los cuales son los servicios que proporciona la industria financiera entre ellas propiamente las microfinancieras, que forman parte del sujeto de estudio de esta investigación.

Minzer, R. (2014) Oficial de Asuntos Económicos de la Unidad de Desarrollo Económico en la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) señala que si bien no hay definiciones clave de qué son las microfinanzas, “la idea central es que se trata de micropréstamos, que en promedio son mínimo 100 dólares y como máximo de poco más de mil dólares”, aunque por supuesto la cantidad es variable en cada región.

### Problema

Reed, L. (2011), Asegura en el Informe de la Cumbre del Microcrédito que el posibilitar a las personas para salir por ellas mismas de su pobreza significa acompañar a las acreditadas en su larga jornada, ayudándolas a descubrir los obstáculos en su camino y a encontrar maneras de superarlos.

En las instituciones microfinancieras es esencial la presencia de los asesores del género masculino y femenino porque son las personas que participan con las mejores prácticas que tienen contacto directo con las acreditadas como apoyo en sus decisiones de microcréditos, trabajar dentro de una red de capacitación, guías, y estar al pendiente en todo momento del cobro del préstamo entre otros servicios.

Los asesores tanto del género masculino como femenino que laboran en las microfinancieras no han sido sujeto de estudio en investigaciones, las búsquedas exhaustivas de estudios empíricos arrojaron resultados sobre la satisfacción de los acreditados. Sampayo H., y Hernández O. (2008) analizaron el papel de las microfinanzas en las condiciones de vida de los usuarios y sus respectivas familias, principalmente en el ingreso, consumo y cultura financiera y empresarial. Evaluaciones del impacto del microcrédito (Lacalle, M, Rico, S. y Durán J. 2008).

Asimismo haciendo referencia a la satisfacción laboral de género propiamente de los asesores que trabajan en las microfinancieras no se han encontrado documentos centrados en los asesores, pero se encontraron investigaciones relacionados con otros tipos de actividades económicas, tales como analizar si existen diferencias en la percepción de la satisfacción laboral (Alonso Martín P: 2008); la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad en personal del área de recursos humanos (Fuentes S. 2012), por lo anterior con esta investigación se pretende dar respuesta a la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la satisfacción laboral por género de los asesores en las microfinancieras del municipio de Cajeme?

**Objetivo**

Determinar la satisfacción laboral por género de los

asesores para mejorar su desarrollo profesional dentro de las microfinancieras del municipio de Cajeme.

**Justificación**

En esta investigación se pretende describir la situación que se vive en el sector servicios dentro de la actividad económica de servicios financieros propiamente en las microfinancieras considerando como sujetos de estudio principal a los asesores, para lo cual se pretende definir la satisfacción laboral por género por las funciones que realizan al tener contacto directo con los beneficiarios del microcrédito, porque revisando la literatura se encuentran documentos, pero desde otra perspectiva no dirigida hacia la satisfacción laboral por género hacia los asesores de las microfinancieras.

**MARCO TEÓRICO**

Es interesante lo que Zabludovsky G. (2007) manifiesta en su investigación relacionado a que en realidad si existe un gran avance sobre la no discriminación y la equidad de género, pero todavía no es suficiente porque aún no se puede afirmar que la conducta humana se haya transformado. Actualmente todavía existen prejuicios relacionados con las posiciones de poder de las mujeres, las cuales se siguen topando con lo que se conoce como “techo de cristal” es decir, el camino que la mujer recorre en su

vida profesional pero la cual no se refleja en la cúspide la pirámide.

Asimismo, se llevó a cabo un estudio que analiza y da a conocer la relación que existe entre satisfacción laboral desde la perspectiva de género (Sánchez, S., Fuentes, F., Artacho, C., 2007) donde revisan la diferencia entre hombres y mujeres respecto a la influencia de variables sociodemográficas, así como del mismo puesto sobre la satisfacción en el trabajo.

**MÉTODO**

De acuerdo a la literatura analizada y para cumplir con el objetivo general de la presente investigación, se considera el tipo de investigación cuantitativa descriptiva así mismo es de corte transversal realizada en 2018; derivada la naturaleza de la investigación es considera como un estudio No experimental

según Hernández, Fernández y Baptista (2014) estas investigaciones se presentan tal como suceden en el mundo real. Con una muestra por conveniencia de 60 asesores, 26 de género masculino y 34 de género femenino, los cuales laboran en las microfinancieras del municipio de Cajeme.

**RESULTADOS**

A continuación, se presentan los resultados de esta investigación, la cual se llevó a cabo con las microfinancieras localizadas en el Municipio de Cajeme con la participación de 60 asesores, 26 de género masculino con una edad predominante entre 26 y 35 años asimismo sucede con 34 de género femenino con un rango de edad similar (Tabla 1);

Tabla 1  
Características generales de los asesores

		Edad				Total
		0-25	26-35	36-45	46-56	
Sexo	masculino	4	17	4	1	26
	femenino	7	16	9	2	34
Total		11	33	13	3	60

Fuente: elaboración propia

El grado de escolaridad que presentan tanto los de género masculino (57%) como los de femenino (50%) son con grado universitario (Tabla 2) lo que denota la profesionalización que se busca en este tipo de actividad económica;

Tabla 2  
Escolaridad de los asesores

		Escolaridad										Total
		Licenciatura en Admón.	Secundaria	Preparatoria	Técnico	Carrera Trunca	Maestría	No Tiene	Licenciatura Trunca	Carrera Técnica	IIS	
Sexo	M	15	1	5	1	1	1	1	0	0	1	26
	F	17	2	11	0	1	0	0	1	2	0	34
Total		32	3	16	1	2	1	1	1	2	1	60

Fuente: elaboración propia

Asimismo, en relación a la división de las áreas de trabajo para el buen funcionamiento de las empresas el género femenino manifestó estar de acuerdo en un 58% sin embargo que género masculino mostró su satisfacción en un 61%, es importante destacar que ambos géneros manifestaron en un 5% su insatisfacción con esta división de áreas de trabajo (tabla 3);

Tabla 3  
División de las áreas de trabajo

		¿La división de las áreas de trabajo son adecuadas para el buen funcionamiento de las empresas?			Total
		siempre	casi siempre	regularmente	
sexo	masculino	16	8	2	26
	femenino	20	12	2	34
Total		36	20	4	60

Fuente: elaboración propia

Resulta interesante como el género femenino se encuentra satisfecho con su desarrollo profesional en un 50% sin embargo el género masculino solo lo afirma el 27% (tabla 4);

Tabla 4  
*Satisfacción con el desarrollo profesional*

		En términos generales ¿qué tan satisfecho se encuentra con su desarrollo profesional dentro de la empresa?			Total
		muy satisfecho	satisfecho	indiferente	
sexo	masculino	7	17	2	26
	femenino	17	17	0	34
Total		24	34	2	60

Fuente: elaboración propia

Haciendo referencia para determinar cual es su opinión relacionada con los directivos al supervisar las actividades que realizan los empleados dentro de la microfinanciera, el género femenino manifestó que siempre lo llevan a cabo en un 67% mientras que el género masculino 53% (tabla 5);

Tabla 5  
Supervisión de los directivos de actividades que realizan los empleados

		¿Los directivos supervisan las actividades que realizan los empleados?			Total
		siempre	casi siempre	regularmente	
sexo	masculino	14	8	4	26
	femenino	23	9	2	34
Total		37	17	6	60

Fuente: elaboración propia

Además, el mismo género femenino manifiesta en un 70% que siempre la responsabilidad para tomar decisiones es aceptada por el jefe inmediato mientras que el género masculino lo afirma en un 61% (tabla 6);

Tabla 6  
Toma de decisiones por los empleados

		¿La responsabilidad para tomar decisiones es aceptada por el jefe inmediato?			Total
		siempre	casi siempre	regularmente	
sexo	masculino	16	8	2	26
	femenino	24	9	1	34
Total		40	17	3	60

Fuente: elaboración propia

Considerando alto grado de satisfacción que manifiesta el género femenino 79% en relación con la accesibilidad que se tiene con el equipo directivo, el género masculino está de acuerdo en un 61%, sin embargo, en ambos casos existe una evaluación regular hacia los directivos en un 21% y 39% respectivamente por el género femenino y masculino (tabla 7);

Tabla 7  
Satisfacción con la accesibilidad que se tiene con el equipo directivo

		¿Cuál es su grado de satisfacción respecto a la accesibilidad que se tiene con el equipo directivo?					Total
		Muy alto	alto	regular	bajo	muy bajo	
sexo	masculino	7	9	10	0	0	26
	femenino	11	16	5	1	1	34
Total		18	25	15	1	1	60

Fuente: elaboración propia

Para finalizar, la satisfacción que tiene el género femenino por las oportunidades de desarrollo profesional brindadas por la microfinanciera son muy altas en un 88% y del género masculino en un 81%, sin embargo, en ambas situaciones existe un porcentaje de regular a bajo en un 12% y 19% respectivamente, (Tabla 8).

Tabla 8  
Satisfacción por las oportunidades de desarrollo profesional brindadas por la microfinanciera

		¿Cuál es su grado de satisfacción respecto a las oportunidades de desarrollo profesional brindadas por la microfinancieras?				Total
		Muy alto	alto	regular	bajo	
sexo	masculino	9	12	4	1	26
	femenino	14	16	3	1	34
Total		23	28	7	2	60

Fuente: elaboración propia

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El objetivo principal de esta investigación fue: Determinar la satisfacción laboral por género de los asesores para mejorar su desarrollo profesional dentro de las microfinancieras del municipio de Cajeme, para lo cual con las respuestas tanto del género masculino como del género femenino se dio cumplimiento la pregunta de investigación, ¿Cuál es la satisfacción laboral por género de los asesores en las microfinancieras del municipio de Cajeme?

Es importante resaltar la creciente participación del género femenino en la población económicamente activa en las zonas urbanizadas y sobre todo el aumento de la inserción en la

educación superior donde incluso el número de estudiantes del género femenino llega a ser mayor que el género masculino en algunas profesiones.

En este tipo de actividad económica como son los servicios financieros, propiamente las microfinancieras, donde en algunas de ellas se les proporcionan microcréditos solamente a mujeres resulta muy interesante que sean precisamente mujeres las que tengan la función de asesores porque el entendimiento entre ellas es mayor, y eso influye en la satisfacción del género femenino tanto en la toma de decisiones como en las oportunidades de tipo profesional que tengan en este tipo de empresas.

Sin embargo, el género femenino todavía le hace falta tener presencia dentro de los poderes económicos y políticos en México, el avance de la participación de las mujeres en la vida pública y política se está logrando, pero todavía hace falta el rompimiento de los estereotipos que existen, poder pasar ese techo de cristal.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alonso Martín, P. (2008) Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración, Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v24n1/v24n1a02.pdf> , consultado en febrero del 2018.
- Fuentes S. (2012) Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango, Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf> , consultado en mayo del 2018.
- Hernández, Fernández y Baptista (2014) Metodología de la investigación (Sexta ed.). México: Mc Graw Hill.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2009) En Censos Económicos, Sector Servicios, recuperado de <http://cuentame.inegi.org.mx/economia/parque/servicios.html> , consultado en Julio de 2018
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2018) En Censos Económicos, Sector Servicios, recuperado de <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/ce/Default.aspx>, consultado en Julio de 2018
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) (2017) : Mujeres y Hombres en México 2017 , recuperado de: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/MHM\\_2017.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2017.pdf) , consultado en Julio de 2018.
- Lacalle, M, Rico, S. y Durán J. (2008), Estudio piloto de la evaluación del impacto del programa de microcréditos de Cruz Roja Española en Ruanda, Revista de Economía Mundial, no.19, pp-83-104
- Minzer, R. (2014) Estudio Económico de América Latina y el Caribe Desafíos para la sostenibilidad del crecimiento en un nuevo contexto externo, Recuperado de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/36970/1/S1420392\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/36970/1/S1420392_es.pdf) , consultado en Junio de 2018
- Reed, L. (2011) Informe del Estado de la Campaña de la Cumbre de Microcrédito 2011, recuperado de [http://www.liceus.com/cgi-bin/ac/age/SOCR\\_2011\\_SP\\_web.pdf](http://www.liceus.com/cgi-bin/ac/age/SOCR_2011_SP_web.pdf) , consultado en mayo de 2018
- Sampayo H., y Hernández O. (2008) Las instituciones microfinancieras en las condiciones de vida, ingreso y cultura financiera y empresarial. El caso Finsol Texcoco–Chimalhuacán, México, versión impresa ISSN 0187-5795, recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-57952008000100008](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-57952008000100008) consultado en abril de 2018
- Sánchez , S., Fuentes, F., Artacho, C., (2007) La satisfacción laboral desde la perspectiva de género , recuperado de : [file:///C:/Users/ivazquez/Downloads/Dialnet-LaSatisfaccionLaboralDesdeLaPerspectivaDeGenero-2234316%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ivazquez/Downloads/Dialnet-LaSatisfaccionLaboralDesdeLaPerspectivaDeGenero-2234316%20(1).pdf) consultado en mayo de 2018.
- Zabludovsky G. (2007) Las mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder versión impresa ISSN 0188-7742 recuperado de: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-77422007000200002#c9](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422007000200002#c9)

# *Empoderamiento de las mujeres estudiantes vs. asimetrías de género, mediante el modelo Dual y las TICs en UPSIN.*

*Dra. Juana Gaviño Contreras y M.C. Abril Esmeralda Ruvalcaba Valencia*

## **RESUMEN**

Con base en la gran Asimetría detectada mediante análisis documental, de estadísticas disímiles por género, de estudiantes con matrícula en la Ingeniería en Mecatrónica y en Licenciatura en Terapia Física, del ciclo escolar 2017-2018, en la Universidad Politécnica de Sinaloa, se recogió también información en su curso de inducción, para indagar una posible relación sobre la perspectiva que tienen ambos géneros sobre la acción futura que contemplan en su proyecto de vida. Si recientemente se abrió la participación a las universidades en el Modelo Dual y se busca multiplicar oportunidades de empoderamiento para las mujeres, necesariamente la vinculación empresarial se convierte en un enlace que, mediante las TICs, puede facilitarse. En ese sentido, es necesario responder ¿Cuáles son las expectativas explícitas de su proyecto de vida que expresan las mujeres, al ingreso de ambas carreras? y ¿Cómo impulsar en UPSIN el empoderamiento de las mujeres, con apoyo del Modelo Dual, enfoque de Género, y mediante el uso de las TICs? Referentes teóricos: Teoría del cambio, Aprendizaje Significativo y Teoría de Género. La metodología utilizada fue un estudio de caso, descriptivo, con enfoque mixto. Hay relación en los resultados de respuestas imprecisas de las estudiantes: 19% en mecatrónica y 25% en terapia física, superando esta última, incluso a quienes desean concluir su carrera y trabajar. Aunque falte mucho por hacer para cambiar la situación detectada en esta investigación, paulatina y lentamente, se puede promover el empoderamiento de estas estudiantes e ir incrementando la Igualdad de oportunidades educativas y laborales.

*Palabras clave: Empoderamiento, TICs, Género.*

## **SUMMARY**

Based on the great Asymmetry detected by means of documentary analysis, of dissimilar statistics by gender, of students with enrollment in Mechatronics Engineering and in Physical Therapy, of the 2017-2018 school year, at the Polytechnic University of Sinaloa, it was also collected information in its course of induction, to investigate a possible relation on the perspective that both genders have on the future action that they contemplate in their life project. If the participation in Universities in the Dual Model was recently opened and multiplying empowerment opportunities for women is sought, necessarily the entrepreneurial link becomes a link that, through ICTs, can be facilitated. In that sense, it is necessary to answer what are the explicit expectations of their life project that women express when they enter both careers? and How to promote in UPSIN the empowerment of women, with the support of the Dual Model, a Gender focus, and through the use of ICTs? Theoretical references: Theory of change, Significant Learning and Gender Theory. The methodology used was a case study, descriptive, with a mixed approach. There is a relationship in the results of inaccurate responses from the students: 19% in mechatronics and 25% in physical therapy, surpassing the latter, even those who wish to finish their studies and work. Although there is still much to be done to change the situation detected in this research, gradually and slowly, the empowerment of these students can be promoted and Equality of educational and work opportunities can be increased.

*Keywords: Empowerment, ICTs, Gender.*

## **ANTECEDENTES**

Con el ingreso del estudiantado en UPSIN, se espera, por una parte, que sus aspiraciones se vean cumplidas, acordes a su proyecto de vida, si es que ya lo formularon. Por otro lado, se tienen también fines educativos predeterminados, en primera instancia se contempla en el modelo educativo de las Universidades Politécnicas la formación profesional basada en competencias. La misma, tiene como finalidad que el alumnado

desarrolle capacidades de acuerdo con el programa de estudios, donde los procesos didácticos sean significativos y se empleen técnicas e instrumentos de evaluación que estén orientados a retroalimentar y establecer niveles de avance a lo largo del proceso de aprendizaje. Además, con la reciente incorporación del Modelo Dual, se posibilita el otorgamiento de becas para quienes realicen su Estadía, en espacios empresariales. El reto

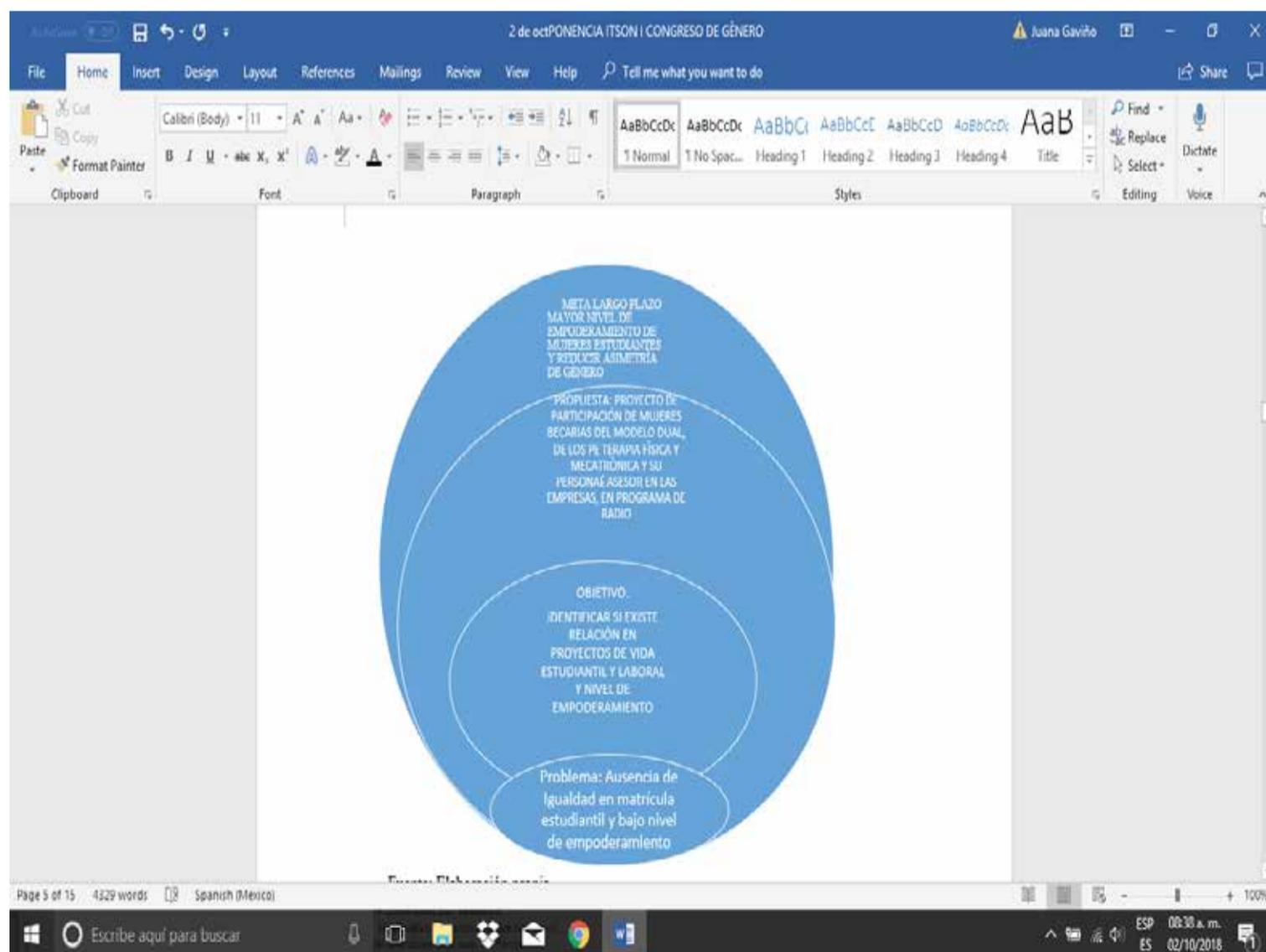
se encuentra en cubrir las expectativas desde las dos vertientes: tanto para el estudiantado universitario que realizará su práctica profesional como para las empresas que abren la opción, para realizar las prácticas profesionales y a un posible empleo en el cercano plazo.

Las dinámicas universitarias tienen un papel determinante para la generación de conocimiento y su aplicación en el desarrollo de competencias individuales que, al socializarse, multipliquen su beneficio e impidan la existencia de grupos de personas en desventaja. De tal forma que, impacten en el progreso económico y social de sus entornos. Esto puede facilitarse con el aprovechamiento de los avances vertiginosos en las Tecnologías de Información y Comunicación (TICs). Asimismo, para promover desde los procesos que estas herramientas favorecen, el incremento de los niveles de sensibilización, capacitación y formación de sus estudiantes, personal docente y administrativo, con el compromiso asumido para lograr la igualdad de género, para beneficio de la sociedad. Por lo anterior, necesariamente debe realizarse gestión y promoción

a favor de la igualdad de género, traducida en oportunidades y trato equitativo, Esto reviste mayor complejidad si se trata de mujeres, quienes tradicionalmente no han participado en procesos educativos con igualdad de oportunidades, ni desempeño con equidad laboral en espacios públicos, que les permitan lograr el empoderamiento.

Adicionalmente a las prácticas académicas, que involucra el proceso de enseñanza-aprendizaje de los programas educativos en UPSIN y bajo el supuesto de que cada estudiante tiene un Proyecto de Vida elaborado, cuyo análisis puede servirle como medio para identificar sus aprendizajes y representaciones simbólicas que reflejan sus palabras, las preguntas que se plantean son ¿Cuáles son las expectativas explícitas de su proyecto de vida que expresan las mujeres, al ingreso de ambas carreras? y ¿Cómo impulsar en UPSIN el empoderamiento de las mujeres, con apoyo del Modelo Dual, enfoque de Género, y mediante el uso de las TICs? En la ilustración 1, se plasma una representación gráfica de la interrelación del problema, los objetivos y las metas de largo plazo que se bosquejan.

Ilustración 1. Esquema de aplicación Teoría del Cambio con enfoque de Género



Fuente: Elaboración propia

El planteamiento para alcanzar el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5: Igualdad de Género, se marca desde la Agenda de la ONU 2030 (PNUD, 2018). Dada la manifestación histórica, de relaciones desiguales entre mujeres y hombres, se da origen a diversos instrumentos de carácter obligatorio, en el ámbito internacional, nacional y estatal, para salvaguardar los Derechos Humanos de las mujeres, niñas y adolescentes de nuestro país. Entre estos, se cuenta la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y, asimismo, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su Artículo 1º señala que:

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

A principios del siglo XXI, en 2006 se elabora la Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres, y en su Artículo 1º refiere que: La presente Ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional. Con ese orden de ideas en 2009, se publica en el Periódico Oficial del Estado de Sinaloa, la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Sinaloa, que a la letra dice en su primer artículo:

La presente Ley es de orden público e interés social y de observancia general en el Estado de Sinaloa y tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten al Estado hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo acciones afirmativas a favor de la mujer.

Como se aprecia en la legislación, existe interés por garantizar la igualdad de oportunidades educativas y laborales entre hombres y mujeres por parte de las autoridades. Sin embargo, para que sea una realidad la igualdad entre mujeres y hombres, deben ser ellas en primera instancia quienes cuenten con un nivel de empoderamiento, que oriente sus decisiones hacia un cambio en actuales situaciones de desventaja. Para eso, es indispensable que identifiquen lo que en sus palabras expresan como decisiones en un proyecto de vida.

**Problema**

De acuerdo con las Leyes detalladas en el apartado anterior, la igualdad entre mujeres y hombres está garantizada de manera formal. Sin embargo, las estadísticas referidas en los apartados previos muestran una realidad que no coincide con esa aspiración. Además, las mujeres representan solo el 35% del estudiantado adscrito a campos relacionados con ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas a nivel global, según UNESCO. De acuerdo con la Agenda 2030 (ONU, 2017) para el Desarrollo Sostenible, aprobada en 2015 y en coincidencia con los objetivos del Desarrollo sostenible, en México con el PND (2013-2018) señala que:

Por la situación que viven las mexicanas (mujeres y niñas), se impone la insoslayable tarea de diseñar políticas públicas de corto, mediano y largo plazo, dirigidas a combatir las causas históricas y estructurales que impiden y obstaculizan su desarrollo al limitar, segregar, discriminar o excluir a las mujeres en muy diversos ámbitos y con ello la participación de más de la mitad de la población mexicana en el desarrollo.

El problema se da cuando, históricamente se asigna a la mujer un rol de cuidadora, al hombre el de productor y proveedor. Esto no significa que hombres y mujeres debieran abstenerse de un desempeño en ambos sentidos. Sin embargo, se refleja en los datos estadísticos proporcionados por el Departamento de Planeación de UPSIN que, en la matrícula a los Programas Educativos referidos, hay marcada diferencia entre mujeres y hombres registrados, tal como se muestra en la Tabla 1, con estudiantes que ingresaron en el ciclo escolar 2017-2018:

Tabla 1 Contraste de Matrícula por Género, con mayor porcentaje horizontal en los tres Planes de estudio de nivel Licenciatura. UPSIN.

Planes de estudio de nivel Licenciatura con mayor porcentaje horizontal de hombres en UPSIN	Mujeres	Hombres	Total	% de hombres
Ingeniería en Mecatrónica	88	557	645	86
Ingeniería en Energía	48	193	241	80
Ingeniería en Informática	105	368	473	78
Planes de estudio de nivel Licenciatura con mayor porcentaje horizontal de mujeres en UPSIN	Mujeres	Hombres	Total	% de mujeres
Licenciatura en Terapia Física	391	171	562	70
Ingeniería en Biotecnología	282	185	467	60
Licenciatura en Administración y Gestión de PyMES	95	68	163	58

Fuente: Elaboración propia con datos del Departamento de Planeación.

Como se aprecia en la información anterior, la Ingeniería en Mecatrónica y la Licenciatura en Terapia Física ocupan los

primeros lugares respecto a lo asimétrico de su matrícula universitaria, desde una mirada con enfoque de género. Se indaga, por lo anterior, sobre las percepciones y expectativas del estudiantado que ingresó a dichas carreras, resumidas por escrito, en las cinco palabras claves que identifican su proyecto de vida.

Se considera relevante conocer cuáles son las percepciones que tiene el estudiantado de UPSIN en la Licenciatura en Terapia Física, donde el 70 % de la matrícula son mujeres y es una carrera que se orienta al cuidado de la salud de las personas. A diferencia de la Ingeniería en Mecatrónica, donde se ha inscrito el 86 % de hombres con la intención de formarse profesionalmente para la realización de proyectos de investigación y mejora de la tecnología.

#### **Objetivo General**

Identificar entre las mujeres estudiantes de nuevo ingreso a la Licenciatura en Terapia Física y a la Ingeniería en Mecatrónica, ciclo escolar 2017-2018 de la Universidad Politécnica de Sinaloa, si existe relación en su proyecto de vida estudiantil y laboral, así como su nivel de empoderamiento, desde su propia perspectiva al inicio de su carrera.

#### **Objetivos específicos**

Diagnosticar las diferencias y similitudes entre las categorías que emergen de la perspectiva del alumnado de nuevo ingreso a la Licenciatura en Terapia Física y de la Ingeniería en Mecatrónica, ciclo escolar 2017-2018 de la Universidad Politécnica de Sinaloa y describir su nivel de empoderamiento.

Proponer un Proyecto de Gestión y uso de las TICs para el

intercambio y aprendizaje de conocimiento que favorezca el empoderamiento de las mujeres, mediante la implementación de un Programa de Radio por Internet y podcasts.

#### **Justificación**

En México desde el ciclo escolar 1999-2000 las mujeres alcanzaron a ser la mitad de la población universitaria, tendencia que se mantuvo en toda la década. De Garay, Del Valle. (2012) Sin embargo, aún se carece del empoderamiento para su acercamiento a las carreras de ingeniería, pues se reflejan marcadas asimetrías en la matrícula universitaria. Es fácilmente comprensible, señalar que uno de los elementos inherentes al empoderamiento de las mujeres es la disponibilidad de recursos económicos, estructurales y sociales. Sin embargo, es también relevante reconocer la importancia de promover un proceso de toma de conciencia sobre las diferencias por género. Por tanto, cobra relevancia que cada estudiante identifique sus proyecciones hacia el futuro deseado, en concordancia con las acciones que en el presente realiza y las palabras expresadas como proyecto de vida.

Además, UPSIN cuenta con estructura tecnológica que brinda servicio de Internet a sus estudiantes. Se tiene el área habilitada para la radiocomunicación y personal experto que facilita Programas de Radio acordes a las temáticas de los programas educativos y para la formación transversal. Todo esto aunado al Modelo Dual Universitario recientemente incorporado a la dinámica académica de UPSIN, posibilita la integración de un proyecto de uso de las TICs para promover el empoderamiento de las mujeres y vincularlas al ámbito empresarial, mediante las becas que pueden incluso facilitar, en el mediano plazo, un espacio laboral.

## **MARCO TEÓRICO**

Abordar la Igualdad de género en relación con la educación de mujeres y hombres, en un contexto donde las TICs determinan nuevas formas de interacción y socialización, implica detallar una serie de conceptualizaciones que se entrelazan.

En primer lugar, la igualdad de género fue abordada en los años 70 por el llamado “enfoque de la igualdad” apuntaba a que las mujeres logran iguales oportunidades y recursos, a fin de participar activamente en el desarrollo de sus sociedades. (Murguialday, Maoño (s.f.)

Casi cincuenta años después, el enfoque de la igualdad sigue sin dar las mismas oportunidades a hombres y mujeres. En diferente proporción adquieren el empoderamiento, entendido como “el proceso mediante el cual tanto hombres como mujeres asumen el control sobre sus vidas: establecen sus propias agendas, adquieren habilidades (o son reconocidas por sus propias habilidades y conocimientos), aumentando su autoestima, solucionando problemas y desarrollando la autogestión. Es un proceso y un resultado. (ONU Mujeres,2011)

Es ahí donde radica la necesidad de cambio: Autogestionarse, a partir del reconocimiento de sus propias capacidades y toma de decisiones. Cuando existe una situación que requiere cambiarse, la Teoría del Cambio ‘representa en un amplio análisis una situación que requiere modificarse a fin de alcanzar un cambio positivo’ (Ortiz, Rivero, 2007)

Para identificar que algo se desea cambiar, es preciso inicialmente verbalizar la realidad que refleja aspectos subjetivos y contrastarla mediante una socialización que le aporte objetividad. Ausubel (1976), citado por Rodríguez (2004) señala, que “una teoría del aprendizaje que sea realista y científicamente viable debe ocuparse del carácter complejo y significativo que tiene el aprendizaje verbal y simbólico”. Se retoma el aprendizaje significativo como referente teórico, ya que se intenta “conocer y explicar las condiciones y propiedades del aprendizaje, que se pueden relacionar con formas efectivas y eficaces de provocar de manera deliberada cambios cognitivos estables, susceptibles de dotar de significado individual y social (Ibid.). Prestar atención a cada una de las palabras plasmadas

por escrito, por el estudiantado, permite averiguar sobre las características de lo que les significa interés en su presente y expectativas del futuro; asimismo, establecer entornos de aprendizaje diseñados para que su socialización amplíe sus propios horizontes de desarrollo.

Es en ese orden de ideas, que se insertan las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) como el recurso potenciador de dicha socialización y comunicación. Promueven el acceso universal a la educación, con posibilidades para multiplicar

los impactos positivos de la enseñanza y el aprendizaje. Las TICs pueden contener y transmitir en forma general, vasta información sin un proceso de filtrado. Es insuficiente un manejo tecnológico para generar aprendizajes significativos. Por lo que, es útil la orientación hacia el término TAC, referido a “Tecnologías del Aprendizaje y el Conocimiento que son las que incluyen a las TIC más un componente metodológico necesario para que se genere un aprendizaje significativo” (Enriquez, s.f.) Con la interrelación del marco teórico detallado, es que se fundamenta este Proyecto de Gestión para el empoderamiento.

## MÉTODO

La metodología empleada fue un Estudio de Caso, descriptivo y con enfoque cualitativo, alcance exploratorio, de corte transversal. El procedimiento se realizó conforme a la siguiente secuencia:

1.-En primer lugar, mediante análisis documental proporcionado por el Departamento de Planeación en UPSIN, en marzo de 2017 se recabó y organizó información estadística con datos segregados.

2.-A la par de realizar el curso de inducción y bienvenida, se recogieron datos del estudiantado de nuevo ingreso, del 7 al 11 de agosto de 2017. El formato fue en escrito libre donde expresaran cinco palabras clave que identifiquen como su proyecto de vida, para plasmar sus expectativas del futuro que visualizan y si previamente a esta actividad, ya conocían los conceptos de Género y Empoderamiento. Con la categorización de los datos recolectados, emergen diez categorías que aportan la información para su análisis e interpretación.

3.-Posteriormente, se realizó la fundamentación con la revisión de literatura, para su integración con el marco conceptual de esta investigación y acorde al cumplimiento del Plan de Desarrollo Institucional 2015-2019 de UPSIN, en el rubro que explícitamente señala el cumplimiento de “Fortalecer la

política intra e interinstitucional de admisión de estudiantes para fomentar que un mayor número de mujeres ingresen a estudiar en los programas educativos, para reducir la brecha existente entre grupos de género” (PND 2015-2019)

4.-Asimismo, se generó una propuesta integradora, favorecida por el inicio de implementación del Modelo Dual en la UPSIN en septiembre 2018, donde se ofrecen becas al alumnado para la realización de sus prácticas profesionales denominadas Estadías. Deben cubrir 600 horas y aprender de los dos puestos donde las empresas les abren la oportunidad, con posibilidad de quedarse posteriormente a su conclusión. Vincular esta opción con la promoción del uso de la tecnología y las comunicaciones para el intercambio y aprendizaje de conocimiento que favorezca el empoderamiento de las mujeres, estructuró las bases de un proyecto realizable en corto plazo, mediante la implementación de un Programa de Radio con el tema: Empoderamiento para la Igualdad de Género. Esto como una actividad más del Programa Institucional de Equidad y Género UPSIN.

5.-Finalmente, se redactó este trabajo, que integra un diagnóstico de la visión de futuro del estudiantado y una propuesta que, de ser autorizada por las autoridades, pueda implementarse en corto plazo.

## RESULTADOS

Se detalla el análisis y contrastación de la información y enseguida la descripción de los resultados y su interpretación en cada categoría que emergió desde la expresión explícita del alumnado correspondiente a cada carrera. En la tabla 2 se aprecia que del 65% al 70% del estudiantado de nuevo ingreso en ambas carreras, no señalan como expectativa concluir su carrera profesional, siendo más elevado el porcentaje de mujeres con esa omisión.

Tabla 2 Contraste de la percepción del estudiantado respecto a la expectativa expresada de concluir su carrera profesional

Carrera	% Mujeres	% hombres
---------	-----------	-----------

Licenciatura en Terapia física	30	35
Ingeniería en Mecatrónica	35	41

Fuente: Elaboración propia

Como puede observarse en la tabla 3, las mujeres que ingresaron a la carrera de Ingeniería en Mecatrónica representan el más elevado porcentaje de estudiantes que aspiran a trabajar como personal con una remuneración por parte de una empresa u organización. En Terapia Física, aparecen hombres y mujeres con casi igual porcentaje con esta opción elegida.

Tabla 3 Contraste de la percepción del estudiantado en términos porcentuales respecto a la expectativa expresada de concluir su carrera y trabajar en empresas o instituciones

Carrera	% Mujeres	% hombres
Licenciatura en Terapia física	20	19
Ingeniería en Mecatrónica	31	27

Fuente: Elaboración propia

Resulta claramente visible en la tabla 4, que ni mujeres ni hombres, al ingreso a su carrera de Terapia Física, cuentan entre sus expectativas desempeñarse en el ámbito internacional, con los conocimientos que adquieran. En Mecatrónica, aunque por mínima diferencia, las mujeres si expresan tal interés, en relación con sus compañeros de clase.

Tabla 4 Contraste de la percepción del estudiantado en términos porcentuales respecto a la expectativa expresada de concluir su carrera y trabajar en el extranjero

Carrera	% Mujeres	% hombres
Licenciatura en Terapia física	0	0
Ingeniería en Mecatrónica	5	4

Fuente: Elaboración propia

Se puede apreciar en la tabla 5, el escaso interés por realizar emprendimiento en el estudiantado de nuevo ingreso. Esto puede considerarse para hacer énfasis en la necesidad de aplicar y transferir el conocimiento adquirido, en nuevos productos, procesos o servicios que pueden desarrollar durante su vida académica.

Tabla 5 Contraste de la percepción del estudiantado en términos porcentuales respecto a la expectativa expresada de Empezar para constituir una empresa propia

Carrera	% Mujeres	% hombres
Licenciatura en Terapia física	3	10
Ingeniería en Mecatrónica	1	3

Fuente: Elaboración propia

La tabla 6 refleja muy bajos porcentajes manifestados respecto a cursar Maestrías o Doctorados, una vez que egresen de su formación profesional. A pesar de que son áreas prioritarias donde debiera darse gran desarrollo científico: Salud y Aplicaciones de Ingeniería para la Industria.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Finalmente, ante las ausencias de expectativas de senderos laborales o de emprendimiento al egreso de la carrera, vale la pena remarcar la necesidad de una acción educativa que reafirme en las estudiantes, el empoderamiento como base primordial para la toma de decisiones sobre sus proyecciones de actividades, para fechas posteriores a la conclusión de su carrera profesional.

Tabla 6 Contraste de la percepción del estudiantado en términos porcentuales respecto a la expectativa expresada de continuar con estudios de Posgrado: Maestrías y Doctorados

Carrera	Mujeres	% hombres
Licenciatura en Terapia física	5	2
Ingeniería en Mecatrónica	2	3

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 7, se encuentra un importante porcentaje del alumnado que no incluye ninguna de las categorías emergentes previas. Estas respuestas ocupan el tercer lugar en porcentaje elevado de todas las categorías emergentes. Son vagas e imprecisas como, por ejemplo: tener éxito, ser feliz, aportar a mi país, contribuir en hacer cambios, desarrollar artefactos, ser famoso, etc. El hallazgo en este punto de análisis es que las estudiantes de la Licenciatura en Terapia Física, tiene mayor porcentaje incluso que quienes desean concluir su carrera y trabajar (tabla 3)

Tabla 7 Contraste de la percepción del estudiantado en términos porcentuales respecto a la expectativa de: Respuestas diversas

Carrera	Mujeres	% hombres
Licenciatura en Terapia física	25	12
Ingeniería en Mecatrónica	19	12

Fuente: Elaboración propia

### Hallazgos significativos

Existe un gran porcentaje de estudiantado en ambas carreras, que explícitamente refieren respuestas imprecisas, lo que revela que no tienen claro su proyecto de vida futura, ni sus aspiraciones. Ausencia de interés por el emprendimiento, ni por trabajar en el extranjero, tampoco por cursar estudios de posgrado. Esto plantea la necesidad para intervenir educativamente con diversas técnicas, que les permitan auto conocer sus capacidades y favorecer su desarrollo.

También expresaron contar con poca información de los temas de género y empoderamiento. Con el análisis, contrastación, interpretación y descripción de los resultados, se logra obtener una imagen aproximada de la realidad, desde la percepción del estudiantado, acerca de lo que educativa y culturalmente considera necesario aprender significativamente.

Asimismo, promover una cultura de emprendimiento, además del acercamiento a información internacional y socialización presencial con los asesores de las empresas que guiarán sus prácticas, mediante el Modelo Dual, que amplíe su visión para entrelazar en su acción laboral, una participación fuera de su estado o inclusive en el extranjero. Se sugiere poner en marcha el proyecto de Gestión de vinculación empresarial, con uso de TAC y la Radio UPSIN, como vehículo de comunicación que

incorpore contenidos temáticos que se repliquen y multipliquen, en una comunidad con mayor sinergia colaborativa y progreso. Faltan mucho camino por recorrer para lograr un cambio trascendente respecto a la Igualdad de Género, pero ocuparse en implementar acciones tendientes a esa meta, con miras a minimizar o subsanar las asimetrías actuales, es viable y deseable.

## BIBLIOGRAFÍA:

- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2018). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Recuperado de: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1\\_270818.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_270818.pdf)
- De Garay, A., Del Valle, G. (2012) Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México. Recuperado de: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-28722012000100001](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-28722012000100001)
- Enríquez, S.(s.f.) Luego de las TIC, las TAC. Recuperado de [https://unlp.edu.ar/uploads/docs/ponencia\\_ead\\_enriquez\\_silvia\\_cecilia.luego%20de%20las%20TIC,%20las%20TAC%20\(1\).pdf](https://unlp.edu.ar/uploads/docs/ponencia_ead_enriquez_silvia_cecilia.luego%20de%20las%20TIC,%20las%20TAC%20(1).pdf)
- Gobierno de la República. (2013-2018) Plan Nacional de Desarrollo. Recuperado de <http://pnd.gob.mx/>
- Justia México ( s.f. ) Recuperado de: <https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-general-para-la-igualdad-entre-hombres-y-mujeres/titulo-i/capitulo-primero/>
- Murguialday,C., Maoño,C.(s.f.) Diccionario de acción humanitaria y cooperación al desarrollo. Recuperado de: <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/111>
- ONU Mujeres y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (2011) Principios para el empoderamiento de las mujeres. Recuperado de [http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/partnerships/businesses%20and%20foundations/women-s-empowerment-principles\\_2011\\_es%20pdf.pdf?la=es&vs=1818](http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/partnerships/businesses%20and%20foundations/women-s-empowerment-principles_2011_es%20pdf.pdf?la=es&vs=1818)
- Ortiz, A., Rivero, G. (2007) Desmitificando la Teoría del Cambio. Recuperado de: [http://www.rootchange.org/about\\_us/resources/publications/DemistificandolaTeoriadeCambio.pdf](http://www.rootchange.org/about_us/resources/publications/DemistificandolaTeoriadeCambio.pdf)
- Periódico Oficial del Estado de Sinaloa (2009) Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Sinaloa. Recuperado de: [http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/programas/mujer/5\\_LegislacionNacionalInternacional/Legislacion/Estatal/Sinaloa/A/Ley%20de%20Igualdad%20entre%20Mujeres%20y%20Hombres.pdf](http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/programas/mujer/5_LegislacionNacionalInternacional/Legislacion/Estatal/Sinaloa/A/Ley%20de%20Igualdad%20entre%20Mujeres%20y%20Hombres.pdf)
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (2018). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Recuperado de <http://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>
- Reyes, A (2008) El enfoque de las capacidades, la agencia cognitiva y los recursos morales.
- Rodríguez, M. (2004) La teoría del aprendizaje significativo en la psicología positiva. Recuperado de <http://cmc.ihmc.us/papers/cmc2004-290.pdf>
- Universidad Politécnica de Sinaloa (2015-2019) Plan de Desarrollo Institucional. Área de Planeación.

# *Caracterización de la perspectiva de género en los programas educativos de una institución de educación superior*

*Mtra. Blanca Rosa Ochoa Jaime, Dra. Dina Ivonne Valdez Pineda y Mtro. Victor Valenzuela Hernández y Mtro. Oswaldo A. Madrid Moreno*

## **RESUMEN:**

La educación superior en México ha tenido avances en cuanto al ingreso masivo de mujeres jóvenes a las universidades que anteriormente eran consideradas profesiones para hombres, desafortunadamente la mayoría de los cargos de decisión en las universidades y empresas son ocupados por hombres. Para la realización de este trabajo se retomaron parte de los resultados obtenidos del proyecto Diagnóstico de Género en ITSON (2017) y se enfocará en los programas educativos a nivel licenciatura retomando las variables: a) participación en el total de la población estudiantil, b) carrera feminizadas/ masculinizadas, c) motivos de la elección de la carrera. La población fue una muestra de 1629 estudiantes que representa el 10.96 % del total de alumnos inscritos a los que se les aplicó un cuestionario de 70 reactivos dando los siguientes resultados: en licenciatura el 54.5% del alumnado son hombres, a nivel Maestría es más equitativa con apenas una diferencia del 1.6%, y a nivel Doctorado existe más participación de hombres con una diferencia del 5.2%. El área de Ingeniería y Tecnología es predominantemente masculina con el 76.4%, Cs. Sociales y Humanidades es mayoritariamente femenina (65.5%). Las ciencias Administrativas apuntan hacia la feminización, con 58.9% de alumnas. El área de Recursos Naturales es más equitativa con 53.5%. Resalta que para hombres y mujeres el principal motivo para escoger la carrera fue por vocación, seguido de las oportunidades de empleo que ven los/as jóvenes en la carrera por la que optaron. Es importante llevar a cabo acciones afirmativas y procesos de sensibilización al alumnado para promover cambios estructurales y culturales que permitan que se incorporen más mujeres a las áreas de conocimiento de menor participación, a través de programas de fortalecimiento académico. Así mismo aumentar el número de cursos optativos y obligatorios e que incluya contenidos con temas de género para promover relaciones equitativas entre los sexos en la población estudiantil.

## **SUMMARY:**

Higher education in Mexico has made progress in terms of the massive entry of young women to universities that were previously considered professions for men, unfortunately most of the decision-making positions in universities and companies are occupied by men. In order to carry out this work, part of the results obtained from the Gender Diagnostic project in ITSON (2017) will be taken up and it will focus on educational programs at the undergraduate level, taking up the following variables: a) participation in the total student population, b) career feminized / masculinized, c) reasons for career choice. The population was a sample of 1629 students representing 10.96% of the total number of students enrolled to which a questionnaire of 70 items was applied, giving the following results: in the degree program 54.5% of the students are men, at the Master's level it is more equitable with just a difference of 1.6%, and at the Doctorate level there is more participation of men with a difference of 5.2%. The area of Engineering and Technology is predominantly male with 76.4%, Cs. Social and Humanities is mostly female (65.5%). The administrative sciences point towards feminization, with 58.9% of students. The Natural Resources area is more equitable with 53.5%. It highlights that for men and women the main reason to choose the career was by vocation, followed by the employment opportunities that young people see in the career for which they opted. It is important to carry out affirmative actions and sensitization processes for students to promote structural and cultural changes that allow more women to enter the areas of knowledge of less participation, through academic strengthening programs. Also increase the number of optional and compulsory courses and include content with gender issues to promote equitable relationships between the sexes in the student population.

## **DESARROLLO**

La perspectiva de género se puede definir como la introducción cultural, no meramente biológico, y que la forma que adoptan de una mirada particular en la comprensión de la vida social, las desigualdades sociales basadas en el sexo de las personas se a partir de la idea de que ser hombre o ser mujer es un dato relaciona con la manera como se construye la oposición hombre/

mujer en el imaginario social, por lo que afirma, los conceptos de género determinados desde una perspectiva biológica, se han naturalizado en la sociedad, que forman parte de nuestras estructuras cognitivas y de todo proceso de significación de forma prácticamente inadvertida, por lo que operan de manera velada, garantizándose, por esto mismo, su eficacia. Equidad de género en este contexto implica que tanto mujeres como hombres, independientemente de sus diferencias biológicas, tienen derecho a acceder con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los mismos bienes y servicios de la sociedad, así como a 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 la aceptación de los derechos, buscando el ideal de un equilibrio en el que ninguno de ambos sexos se beneficie de manera injusta en perjuicio del otro (Ochoa, 2011). Por ende, la propuesta de la equidad entre los sexos, es decir, la equidad en las relaciones de género, implica la participación equivalente de varones y mujeres en el trabajo, la educación, la vida política y la familia (Miranda, 2007).

De acuerdo con Buquet (2011) se ha logrado avanzar en equidad de género, gracias a movimientos de académicas feministas para incluir en la década de los ochenta, los estudios de género en las universidades, los cuales se han convertido en espacios para el fortalecimiento de una herramienta teórica y de transformación social que contiene y comprende a la experiencia humana.

A pesar de los avances en la materia en educación superior en México, por ejemplo el ingreso masivo de mujeres jóvenes a las universidades y programas educativos que anteriormente eran considerados profesiones para hombres, reflejado en matrícula estudiantil, las desigualdades continúan siendo reproducidas (Ordorika, 2015).

Un ejemplo de lo anterior es que la mayoría de los cargos de decisión en las universidades son ocupados por hombres. De

acuerdo con De Garay y Del Valle (2012), en 14 universidades mexicanas “los hombres tienen un claro dominio en los altos puestos de dirección académica, con el 74%, lo que pone en evidencia la existencia, aún, del techo de cristal en ese ámbito laboral”. Por otro lado, las mujeres académicas continúan dedicando mayor tiempo a actividades del hogar que a actividades laborales, siendo el principal motivo de la toma de decisiones en el ámbito profesional/laboral (Ordorika, 2015).

### Planteamiento del problema

Para la realización de este trabajo se retoman parte de los resultados obtenidos del proyecto Diagnóstico de Género en ITSON, mismo que fue elaborado por Vera (2017) y se enfocará en los programas educativos a nivel licenciatura por lo que se trabajara con los resultados obtenidos de estudiantes. . Del apartado Igualdad de oportunidades en el acceso a la educación se retoman las siguientes variables: a) participación en el total de la población estudiantil, b) carrera feminizadas y, c) carreras masculinizadas.

Del apartado distribución por nivel educativo las variables: a) distribución por nivel educativo, b) distribución por carreras, c) distribución por áreas del conocimiento, d) motivos de la elección de la carrera, y; e) participación de las mujeres y hombres en los promedios más altos.

De la misma manera en el apartado Discriminación en el ámbito escolar las siguientes variables: a) exclusión por motivos de sexo y; b) participación en el trabajo remunerado y en la escuela. Por lo cual se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la participación de hombres y mujeres en las carreras que ofrece el Instituto Tecnológico de Sonora?

### Objetivo

Realizar una caracterización por género de los programas de estudios para conocer las relaciones de equidad de género en estudiantes; y generar estrategias de intervención para garantizar un espacio democrático e incluyente, apegado a los derechos humanos para todas las personas.

## MARCO TEÓRICO

Diferentes autores y autoras reconocen que para referirse a la conceptualización de género, debe hacerse distinción entre “sexo” y “género”.

Así Alfaro (2000) señala que: “El primero se refiere a las diferencias físicas del cuerpo, de origen biológico o genético. El segundo se refiere al sexo socialmente construido” (de Barbieri, 1992:5), es decir, está relacionado con las diferencias psicosociales y culturales de hombres y mujeres. Esto no quiere decir que las mujeres o los hombres sean grupos separados el uno del otro, sino más bien que mantienen en constante relación determinada y modificada por la cultura en la que se desenvuelven” (Alfaro, 2000: s.d)

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

Antolín (2003) señala que “el género alude a una construcción social de lo femenino y lo masculino, se manifiesta en un conjunto de conductas aprendidas, de distribución de roles y funciones entre mujeres y hombres y la relación de poder y subordinación entre ambos, todo determinado no por la biología sino por la cultura y el contexto social, político y económico”.

Así mismo se conceptualiza como la diferencia sexual y

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

De esta forma se logra ir delimitando que el género se dirige hacia la conformación de lo que socialmente se identifica como lo femenino y masculino, implicando esto una serie de roles o papeles que se atribuyen a determinado sexo.

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

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

Sagot (2006), señala en el boletín denominado “Integrando la perspectiva de género en la acción social”, que la perspectiva de género implica llevar a cabo un análisis de las relaciones sociales entre mujeres y hombres en la totalidad de las dimensiones a nivel social, económico y político, así como en las realidades institucionales. Agrega que: “Una perspectiva de género permite comprender que los arreglos sociales basados en el sexo, -como la división sexual del trabajo, la mayor participación de los hombres en la esfera pública, el recargo de las tareas reproductivas y domésticas en las mujeres, la mayor utilización de los cuerpos de mujeres y niñas en la explotación sexual, etc.- no son naturales y legítimos, sino el resultado de jerarquías sociales que convierten la diferencia sexual en desigualdad. Por tanto, si no se hace el uso de esta perspectiva se corre el riesgo de contribuir a mantener, reproducir y

legitimar las interacciones cara a cara, las relaciones sociales y las estructuras institucionales basadas en la asimetría genética” (OIT, 2006: 5; Sagot, 2006)

La perspectiva de género permite, redescubrir el mundo desde una mirada diferente, debido a que muestra ese aspecto oculto, que ha estado invisible y sin reconocer, lo que brinda una visión mucho más amplia y comprensiva de las relaciones humanas. La perspectiva de género implica mirar las situaciones desde una perspectiva que tome en cuenta las diferencias históricas, culturales y situacionales entre los géneros (Sagot, 2006:06; OIT, 2006)

Monge (2006), plantea que debido a la perspectiva de género se ha podido ir derrumbando el falso supuesto de una “neutralidad de género” de la Ley de Derecho. Pues, se ha demostrado que la ley tiene género, y que tal género es masculino. El derecho en general, según la autora, ha sido construido a través de la historia desde una perspectiva masculina, y ello se demuestra o se evidencia a partir del lenguaje, reproducción de concepciones, símbolos, valores, visiones, intereses de los hombres que permiten la instauración, legitimación y reproducción de instituciones políticas, prácticas y leyes de dominación de las mujeres por parte de ellos.

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

La transversalidad constituye un concepto relativamente novedoso, que hace referencia a la necesidad de que la realidad en los diversos ámbitos sociales, culturales, educativos, políticos, económicos, se analice teniendo en consideración que hombres y mujeres no se encuentran en la misma posición social y que esa diferente posición determina los efectos que para cada uno de los colectivos (el de las mujeres y el de los hombres) tendrán las propuestas de transformación social que se diseñen. (Teresa Pérez del Río, 2002)

## MÉTODO

Sujeto. La población objetivo de éste diagnóstico fueron los estudiantes del género femenino y masculino del Instituto Tecnológico de Sonora, de las 6 direcciones Académicas pertenecientes a Ciudad Obregon, Navojoa, y Guaymas-Empalme. La población estudiantil equivale a 14,863, con una muestra de 1629 que representa el 10.96 % del total y tiene una representatividad respecto a la población de 95.5 de confianza y 3% de error. En cuanto a la proporción de participantes por género, se contó con una participación en el estudio de 865 estudiantes mujeres y 764 estudiantes hombres.

Instrumento. El instrumento para estudiantes cuenta con doce reactivos de atributos personales, familiares y escolares. Cuenta con seis reactivos sobre responsabilidades familiares y domésticas, tres preguntas sobre percepción de discriminación por género; siete reactivos que miden frecuencia de bromas o comentarios basados en el estereotipo de género. Se tienen once reactivos que miden intimidación y violencia sexual; once más que indican la frecuencia con la cual los/as actores/as en el contexto emiten comportamientos de intimidación y violencia; tres indicadores sobre la forma de actuar de la persona afectada

ante la intimidación o violencia; dos reactivos sobre obstáculos para el desarrollo personal. Finalmente se incluye una escala de veintiún reactivos que miden exclusión/inclusión, justicia en los procesos y equidad de género. Esta última escala es original de Maranto y Griffin (2011). El total de reactivos para estudiantes fue de 76.

La medida utilizada con estudiantes inicia con la escala de estereotipos, la cual presenta dos dimensiones, una en la que cinco preguntas se dirigen a la forma en que los/as estudiantes hacen bromas o comentarios acerca de hombres o mujeres, y otra en dos preguntas en las que se indica si los/as docentes toman en serio las respuestas y sugerencias de alumnos y

alumnas por igual.

Procedimiento. A los/as estudiantes se les aplicó el cuestionario en sus aulas, dándoles como máximo 30 minutos para su respuesta. Los cuestionarios fueron aplicados por medio de dos investigadores/as capacitados/as y entrenados/as para la aplicación y solución de dudas acerca del cuestionario. En todos los casos, el alumnado respondió la encuesta en un solo momento, de manera continua y no fue posible que la llevaran a casa. Todos/as los/as participantes firmaron un consentimiento informado que les indicaba los objetivos, participación voluntaria y con quién dirigirse para resolver dudas y sugerencias

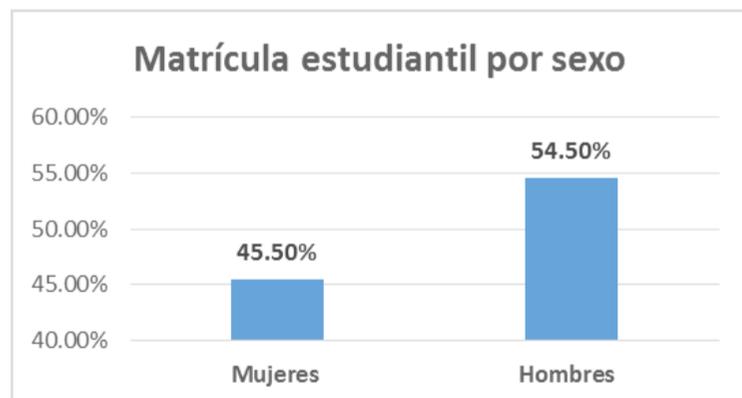
## RESULTADOS

El grupo de estudiantes fue compuesto por alumnos/as de los distintos niveles de estudio, provenientes de las diferentes Direcciones y campus del ITSON. Los indicadores que se generan a partir de los datos proporcionados por del Departamento de Registro Escolar son poblacionales; mientras que los indicadores derivados de la aplicación de la Medida de Equidad de Género son muestrales, con la participación de 865 mujeres y 764 hombres, dando un total de 1,629 estudiantes.

### Variable: Igualdad de oportunidades en el acceso a la educación

En el semestre enero - mayo del 2017 la matrícula estudiantil total del ITSON es de 14,717 alumnos/as, esta cantidad incluye a estudiantes de licenciatura y posgrado. En gráfica 1 se observa la distribución global por sexo, en donde más de la mitad son hombres (54.5%), resultando una diferencia de 1,335 más hombres que estudiantes mujeres.

Gráfica 1. Sexo de los estudiantes

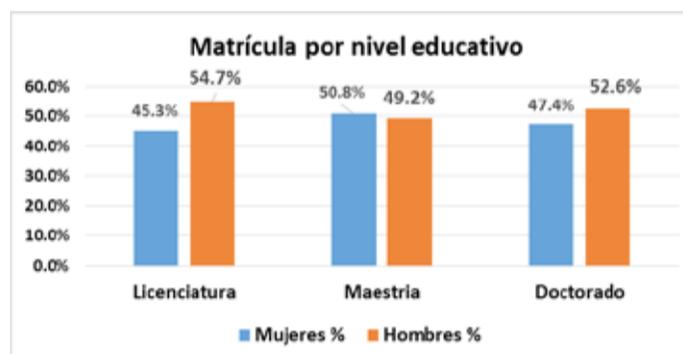


Fuente: Elaboración propia con base en datos de Registro Escolar

### Distribución por nivel educativo

En la gráfica 2 se muestra la matrícula de estudiantes del ITSON por nivel de estudio y sexo. Se observa que a nivel licenciatura en mayor la población de hombres con un 9.4% de diferencia con respecto a las mujeres. A nivel Maestría es más equitativa la distribución de la matrícula con apenas una diferencia del 1.6%, y a nivel Doctorado existe más participación de hombres con una diferencia del 5.2%

Gráfica 2 Matrícula y sexo por nivel educativo



Fuente: Elaboración propia con base en datos de Registro Escolar

### Distribución por nivel educativo y disciplina

En ITSON Obregón existen cuatro Direcciones las cuales agrupa programas educativos a nivel licenciatura, y posgrados. Dentro de estas direcciones se incluyó la información de los estudiantes de las Unidades Navojoa y Guaymas-Empalme,

En la gráfica 3 Se aprecia que el área de Ingeniería y Tecnología sigue siendo predominantemente masculina, el 76.4% son alumnos, en comparación con 23.6% que constituyen las alumnas; por otro lado en el área de Cs. Sociales y Humanidades la participación es mayoritariamente femenina (65.5%). Las ciencias Administrativas también apuntan hacia la feminización, con 58.9% de alumnas. El área de conocimiento con una distribución por sexo más equitativa es la de Recursos Naturales, con 53.5% de hombres y 46.5% de mujeres. La distribución de mujeres y de hombres en las distintas áreas de conocimiento hacen visibles los estereotipos de género ligados a las carreras.

Gráfica 3. Sexo de estudiantes por Dirección Académica



Fuente: Elaboración propia con base a datos de Registro Escolar

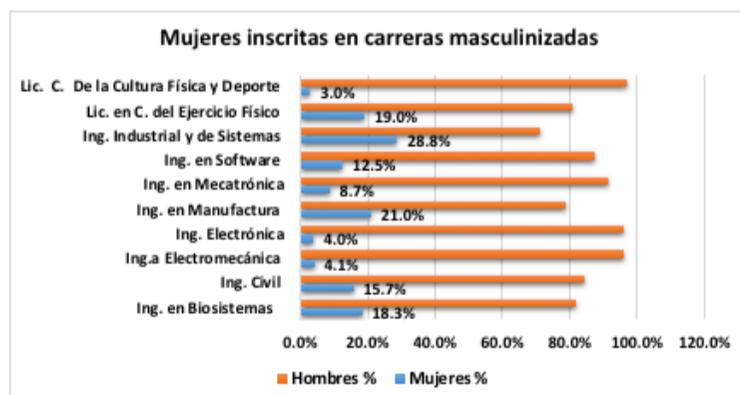
### Programas educativos Masculinizados

La distribución por sexo de la matrícula por carreras así como planteles, unidades y campus, etc. que componen a una Institución de Educación Superior permite distinguir las entre carreras masculinas, mixtas y femeninas. Se considera una carrera masculina cuando la participación femenina es inferior al 40%, es mixta cuando la participación femenina está entre 40% y 60%, y se define como carrera femenina cuando la participación de las mujeres en ella es superior al 60% (Buquet, Cooper, Rodríguez y Botello, 2006). En la gráfica 4 se detalla el porcentaje de mujeres inscritas en carreras masculinas del ITSON en comparación con los hombres.

De las veinticinco carreras que oferta el ITSON diez (40%) son masculinas de acuerdo a su composición por sexo, de éstas ocho son ingenierías, las cuales han sido socialmente consideradas por mucho tiempo más apropiadas para los hombres.

En la matrícula total de estas carreras el porcentaje de mujeres es de 19.7% (1,149) por 80.3% (4,672) de los hombres; las carreras en donde las alumnas están menos representadas son Ingeniería Electrónica y Electromecánica con 4% y 4.1% (nueve y trece alumnas) respectivamente, y tienen mayor presencia en Dirección de la Cultura Física y Deporte (29.2%) e Ingeniería Industrial y de Sistemas (28.8%), esta última la más poblada del ITSON. Otro dato a subrayar es que en todas las carreras masculinas el porcentaje de hombres que las integran está por arriba del 70%. Gráfica 4

Gráfica 4. Participación de mujeres en carreras masculinizadas

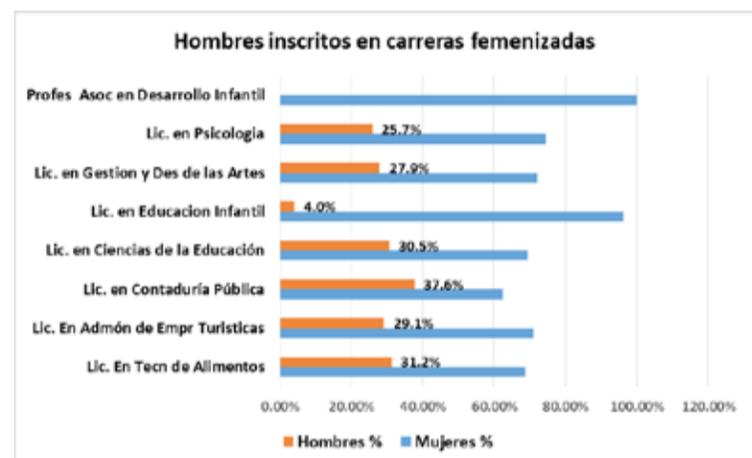


Fuente: Elaboración propia con base a datos de Informe de Género

### Programas educativos Feminizados

Los programas educativos que pueden considerarse como femeninas, son ocho (32%) las que cumplen con las características, todas ellas licenciaturas, las que tradicionalmente se observan más apropiadas para las mujeres, principalmente las que tienen que ver con la atención y el cuidado. El porcentaje de hombres matriculados en este tipo de carreras es de 26.4% (1,134) en comparación con el 73.6% de las mujeres (3,162); no hay ningún alumno inscrito en Profesional Asociado en Desarrollo Infantil, es la menos poblada con treinta alumnas; hay 25 (4%) alumnos en Educación Infantil de un total de 620. Los hombres tienen mayor presencia en Contaduría Pública con 37.6% y en Tecnología de Alimentos con 31.2%. Gráfica 5

Gráfica 5. Participación de hombres en carreras feminizadas



Fuente 5: Elaboración propia con base a datos de Informe de Género

### Programas educativos mixtos

Los programas educativos considerados como mixtos que integran la oferta educativa del ITSON son siete en total (28%), e incluye tanto a ingenierías como a licenciaturas. Del total de estudiantes inscritos/as en estas carreras el 51.9% son mujeres y el 48.1% son hombres. Los hombres tienen una participación superior al 50% en 4 de estos programas educativos, mientras que las mujeres en 3; Médico Veterinario Zootecnista cuenta con la mayor presencia de alumnos (53.6%), mientras que Ingeniería en Ciencias Ambientales tiene a más mujeres entre su alumnado en términos porcentuales (59%).

Gráfica 6. Participación por género en carreras mixtas

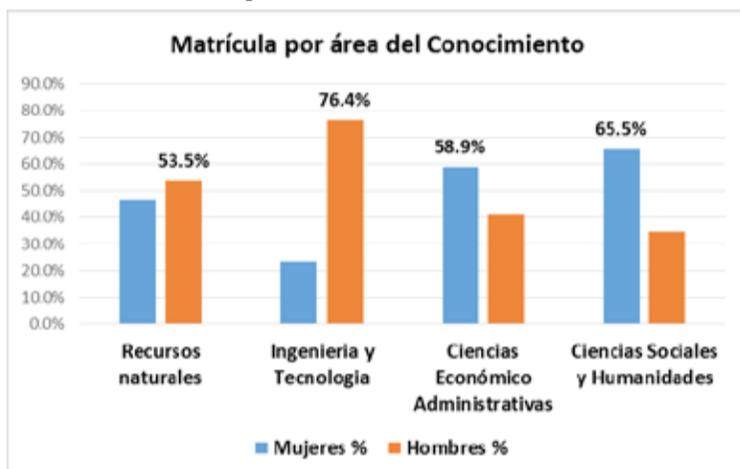


Fuente: Elaboración propia con base a datos de Informe de Género

**Distribución por área de conocimiento**

En la gráfica 7 Se aprecia que el área de Ingeniería y Tecnología sigue siendo predominantemente masculina, el 76.4% son alumnos, por otro lado en el área de Cs. Sociales y Humanidades la participación es mayoritariamente femenina (65.5%). Las ciencias Administrativas también apuntan hacia la feminización, con 58.9% de alumnas. El área de conocimiento con una distribución por sexo más equitativa es la de Recursos Naturales, con 53.5% de hombres y 46.5% de mujeres. La distribución de mujeres y de hombres en las distintas áreas de conocimiento hacen visibles los estereotipos de género ligados a las carreras. Gráfica 7

Gráfica 7. Matriculación por área de conocimiento



Fuente: Elaboración propia con base a datos de Informe de Género

**Motivos de elección de carrera por sexo**

A través de la encuesta de equidad de género se les preguntó a los/as estudiantes el motivo de elección de la carrera que estudian, en la gráfica 8 resalta que para hombres y mujeres el principal motivo fue por vocación, este es el caso para el 61.4% de las alumnas y 52.1% de los alumnos encuestados/as; seguido de las oportunidades de empleo que ven los/as jóvenes en la carrera por la que optaron, más del 40% y 30% de los hombres y de las mujeres, respectivamente.

Es interesante observar también que la elección de la carrera por considerarla adecuada para su sexo sólo presenta ocho casos para las mujeres y uno para los hombres; los/as estudiantes manifiestan identificación, interés y aptitudes en relación a la profesión elegida, así como expectativas de salida laboral.

Gráfica 8. Motivos para elegir carrera por sexo



Fuente 8: Elaboración propia con base a datos de Informe de Género

**Desempeño académico**

Participación de mujeres y hombres en los promedios altos. En la Gráfica 9 se muestra la participación de hombres y mujeres que mantienen un promedio de calificación alto, (entre 90 y 100), en el nivel de licenciatura. Se aprecia que la proporción de mujeres es mayor, poco más del 40% de las estudiantes se encuentra en los promedios más altos de calificación; mientras que el 18.8% de los varones cuenta con un promedio igual o superior a 90. Gráfica 9

Gráfica 9. Participación por sexo en promedios altos



Fuente: Elaboración propia con base a datos de Informe de Género

**Tensión entre los ámbitos laboral y escolar**

En la gráfica 10 se muestran las proporciones de los/as estudiantes que trabajan de manera remunerada. Se aprecia que la proporción de hombres que laboran además de estudiar es mucho más alta que la de las mujeres, el 41% de los participantes hombres en el estudio lo informa así; la proporción de mujeres que combina el trabajo y el estudio es inferior al 30%. Mencionan que estudiar y trabajar tiene sus ventajas (autonomía, apoyo a la economía familiar, adquirir experiencia, etc.) y desventajas (estrés, cansancio, falta de tiempo para estudiar, etc.), alternar el trabajo con el estudio puede resultar difícil, y en ocasiones llegar a afectar el rendimiento académico. Véase gráfica 10

Gráfica 10. Participación de alumnos por sexo en el área laboral



Fuente: Elaboración propia con base a datos de Informe de Género

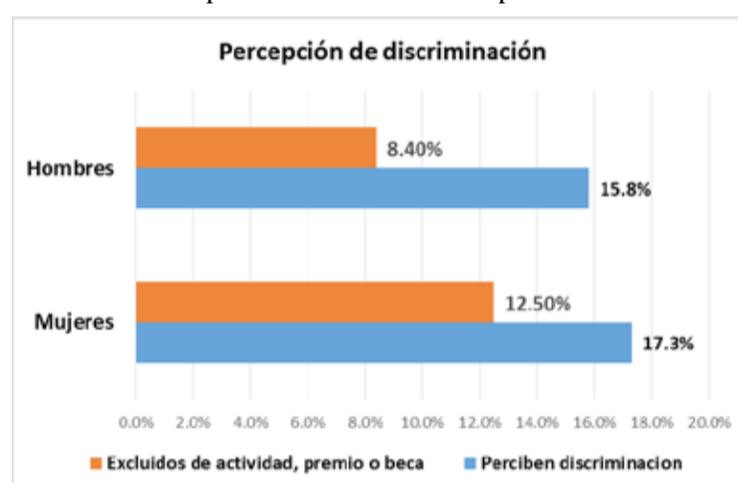
### Discriminación en el ámbito escolar

#### Exclusión por motivos de sexo

Por otro lado, en la gráfica 11 se presenta la proporción de estudiantes que informan haber sido excluidos por su condición de ser hombre o ser mujer; las alumnas reportan más casos de exclusión por motivo de sexo, 4.1% más en relación a la

proporción de alumnos/as que se han sentido excluidos/as por la misma razón. Discriminación en el ámbito escolar. Por otro lado la proporción de las mujeres que perciben discriminación es un poco mayor a la de los hombres, sin embargo los/as estudiantes están percibiendo un ambiente más favorable para la equidad entre hombres y mujeres que el resto de las comunidades de la IES. Véase Gráfica 11

Gráfica 11. Percepción de discriminación por sexo



Fuente: Elaboración propia con base a datos de Informe de Género

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

Es importante revisar los casos de estudiantes mujeres y hombres que fueron excluidos/as de alguna actividad, premio o beca, y que se han sentido excluidas por motivos de género. Es importante llevar a cabo acciones afirmativas y procesos de sensibilización con las estudiantes para promover cambios estructurales y culturales que permitan que se incorporen más mujeres a las áreas de conocimiento de menor participación, a través de programas de fortalecimiento académico.

En la población estudiantil aumentar el número de cursos optativos y obligatorios en el currículo por carrera que incluya contenidos con temas de género. De la misma manera aumentar el número de cursos sobre equidad de género para promover relaciones equitativas entre los sexos en la población estudiantil,

Estudiantes: Igualdad de oportunidades en el acceso a la educación El estudiantado considera que a partir de cambios generados en la cultura ha sido posible que en años recientes y en la actualidad ingresen mujeres jóvenes o adultas a la universidad en carreras que incluso anteriormente eran consideradas para hombres y viceversa; por ejemplo en algunas ingenierías y licenciaturas que eran consideradas para hombres por los estereotipos de género; consideran que tradicionalmente en las familias se educa a niños y niñas inculcándoles roles y expectativas específicas para cada sexo. Sin embargo, a partir de dichos cambios culturales recientes y condiciones en ITSON, se ha promovido el empoderamiento de la mujer, observable a partir de su acceso a la universidad y su inclusión en los campos de trabajo en los que antes era casi nula su participación, así

como la incorporación de roles diferentes a la crianza y cuidado del hogar.

Una licenciatura a la cual continúan ingresando exclusivamente mujeres es la de Educación infantil, lo cual refleja que culturalmente el cuidado de infantes, niños y niñas sigue siendo estereotipado como rol del género femenino en la población que ingresa a estudiar a ITSON.

En resumen, existe una percepción positiva en los y las estudiantes sobre las oportunidades para acceder a la educación en ITSON; debido a que en sus comentarios, los y las jóvenes expresan que existen condiciones y apoyos que facilitan el acceso a la universidad tanto para alumnas que son madres solteras, como para estudiantes que sean padres solteros, a través de becas y apoyos por parte de personal docente para la entrega de tareas, asistencia y trabajos. Lo cual forma parte del currículo oculto en la universidad, ya que constituyen actitudes no explícitas del docente, no explícitos y/o no intencionales que se dan en el contexto del aula vinculados con rutinas y tareas escolares, y sistemas de evaluación (Ochoa, 2005).

En todos los escenarios en los cuales los y las jóvenes se desenvuelven existen dificultades u obstáculos, ya sea en el hogar, amistades, etc. En este sentido, los obstáculos para su avance académico en ITSON además de las posibilidades de tomar clases de inglés en horarios vespertinos, se encuentran las imposiciones de horarios y docentes por parte de los/las Responsables de Programa, dificultades con el servicio de transporte, y la vigilancia dentro del campus durante el turno

vespertino.

Tales problemáticas afectan a todo el estudiantado, sin embargo la vulnerabilidad aumenta para el género femenino, debido a que en materia de transporte escolar, en algunas unidades, como el caso de Guaymas los camiones se saturan antes de concluir la ruta en horas “pico” y muchas estudiantes que viven en fraccionamientos cercanos tienen que caminar más de 1 kilómetro de monte y carretera para poder llegar a la universidad y además llegan tarde o faltan a alguna clase; y en ese trayecto se exponen a riesgos de ser víctima de violencia de género por parte de personas ajenas a la universidad.

**Empoderamiento de las alumnas: proceso de transformación**  
El empoderamiento incluye el cambio individual y la acción colectiva para alterar los procesos y estructuras que reproducen la posición subordinada de las mujeres (Cano y Arroyave, 2014). Una definición del empoderamiento desde la perspectiva de féminas adolescentes consiste en tener la posibilidad de éstas de expresarse, de elegir, y su capacidad de actuar según su propia decisión (OPS, 2006).

A través de la formación académica en los programas educativos de ITSON se promueve el empoderamiento de las mujeres. Sin embargo, aunque las jóvenes que ingresan a estudiar en ITSON tienen la libertad de elegir su licenciatura o ingeniería, dicha decisión se encuentra influenciada por las experiencias que han tenido previamente en sus hogares y escuelas. Por tanto, es importante realizar campañas informativas para población adolescente que a corto plazo pueda ingresar a la Institución, para eliminar los estereotipos existentes sobre las carreras que corresponden a un sexo u a otro, ya que también en el caso de ciertas licenciaturas como Educación infantil, la matrícula sigue siendo exclusivamente de mujeres, pero también podrían ingresar hombres.

Aunque hay un gran avance en la actualidad acerca de la equidad de género en la educación y en el mercado laboral, aún queda mucho trabajo por hacer y lo que aquí se presenta son muestra de las áreas de oportunidad que se deben atender para continuar mejorando las condiciones de las mujeres y cerrar brechas de género.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alfaro, J. (2000). *Discusiones en psicología comunitaria*. Santiago, Chile: Universidad Diego Portales, pág. 120.
- Antolín, L. (2003) *La mitad invisible. Género en la educación para el desarrollo*. Madrid: ACSUR-Las segovias.
- Bonder, G. (1994). *Mujer y Educación en América Latina: hacia la igualdad de Oportunidades*. Revista Iberoamericana de Educación. Número 6. Recuperado de: <http://rieoei.org/oeivirt/rie06a01.htm>
- Buquet, A. (2011). *Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos*. Perfiles Educativos, vol. XXXIII, pp. 211-225
- Buquet, A., Cooper, J., Mingo, A., Moreno, H. (2013). *Intrusas en la universidad*. UNAM- Programa Universitario de Estudios de Género/Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación. México: UNAM, Coordinación de Humanidades, IISUE.
- Buquet, A., Cooper J. y Rodríguez, H. (2010). *Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior*. UNAM, INMUJERES.
- Buquet, A., Cooper J., Rodríguez, H. y Botello, L. (2006). *Presencia de hombres y mujeres en la UNAM: una radiografía*. México: UNAM.
- Camacho Brown L, & Watson Soto, H. (2007) *Reflexiones sobre equidad de género y educación inicial*. InterSedes: Revista de las sedes Regionales, VIII (14) 33-48. Recuperado de <http://uag.redalyc.org/articulo.oa?id=66615071004>.
- Cano, T., Arroyave, O. (2014). *Procesos de empoderamiento de mujeres: subjetivación y transformaciones en las relaciones de poder*. Revista Virtual Universidad Católica del Norte, No. 42, pp. 94-110.
- De Garay, A. y Del Valle, Gabriel. (2012). *Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México*. Revista Iberoamericana de Educación Superior, 3(6), pp. 3-30.
- INMUJERES (2003). *Equidad de género y medio ambiente*. Instituto Nacional de las Mujeres. México, D.F.
- Miranda, R. (2007). *Mujeres, educación superior e igualdad de género*. Revista de Investigación Educativa. No. 4. Recuperado de: [http://www.uv.mx/cpue/num4/critica/miranda\\_mujeres\\_educacion\\_igualdad.htm](http://www.uv.mx/cpue/num4/critica/miranda_mujeres_educacion_igualdad.htm)
- Monge Nájera J. & V. H., Méndez Estrada. (2007). *Ventajas y desventajas de usar laboratorios virtuales en educación a distancia: la opinión del estudiantado en un proyecto de seis años de duración*. Revista de Educación 31(1), 91-108. ISSN 0379-7082. San José, Costa Rica, Universidad de Costa Rica. Dirección electrónica <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/440/44031106.pdf>
- Morley, L. (1999). *Techo de cristal o jaula de hierro. Las mujeres en el ámbito académico del Reino Unido*. En: Belausteguigoitia, M., y Mingo, A (Eds.). *Géneros prófugos. Feminismo y educación*. Pp. 349-368. México: UNAM, Colegio de la Paz Vizcaínas, PAIDÓS.
- Ochoa, C. (2011). *Género y educación: percepción sobre equidad de género en relaciones y prácticas del ambiente familiar – escolar*. En: Educación, políticas y experiencias para Transversalizar la perspectiva de género. Comps. Castillo, C., Varela, M., Galván, L., et al. México: ITSON, pág. 52-74.
- Ochoa, L. M. (2005). *Investigación del currículo oculto en la educación superior: alternativa para superar el sexismo en la escuela*. La Ventana, No. 21, pp. 187-227.
- Ordorika, I. (2015). *Equidad de género en la Educación Superior*. Revista de la Educación Superior Vol. 44, No. 174, pp. 7-17. ONU (2013). Trabajo

- remunerado, empoderamiento de las mujeres y crecimiento inclusivo: transformación de las estructuras de restricciones. Recuperado de: <http://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2013/1/paid-workwomens-empowerment-and-inclusive-growth>.
- Pérez del Río T. (2002) La transversalidad de género, un concepto clave. Recuperado de [https://elpais.com/diario/2002/11/07/andalu-cia/1036624933\\_850215.html](https://elpais.com/diario/2002/11/07/andalu-cia/1036624933_850215.html)
- Salgado, A. (2007). Investigación cualitativa: diseños, Evaluación del rigor metodológico y retos. *Liberabit*. 13: 71-78.
- Sagot M. (2006) “La paz comienza en casa: la luchas de las mujeres contra la violencia y la acción estatal en Costa Rica”. En Lebon, N. & Maire, E. (coordinadoras): *De lo privado a lo público: 30 años de lucha ciudadana de las mujeres en América Latina*. México: Siglo XXI; UNIFEM; LASA.
- Tuñón, Esperanza (coord.) (2002), *Género y medio ambiente*, El Colegio de la Frontera Sur / Semarnat/ Plaza y Valdés Editores, México.

# *Socio-ecología y equidad de género en Hidalgo*

*Dr. Jaime Uribe*

## RESUMEN

El problema que se trata en este manuscrito estriba en que la evolución de la sociedad hidalguense contiene una serie de dificultades que son propias del desarrollo sostenible, entre las que el tema de la vulnerabilidad en la equidad de género está presente insoslayablemente. El objetivo se refiere a constituir una reflexión que dé cuenta de la relación entre el avance ecológico y la equidad de género como un aspecto que es menester tomar en cuenta para implementar el desarrollo integral. Metodológicamente se hará un sencillo análisis utilizando conceptos y referencias literarias importantes para el manuscrito. El resultado fundamental estriba en que es posible aspirar a una armonía social integrando el mayor número de dimensiones a las agendas de trabajo urbano, entre las que la equidad de género debe estar presente. La conclusión principal a la que se llegó radica en que la equidad de género también incluye el tema de la socio-ecología como un medio para aminorar la vulnerabilidad que resulta de la evolución del medio social en la integración de las personas a los contextos urbanos (y rurales).

*Palabras clave:* Ciudades, estatal, sostenible.

## ABSTRACT

The problem dealt with in this manuscript is that the evolution of the society of Hidalgo contains a series of difficulties that are inherent to sustainable development, among which the issue of vulnerability in gender equity is present unavoidably. The objective is to constitute a reflection that accounts for the relationship between ecological progress and gender equity as an aspect that must be taken into account to implement integral development. Methodologically, a simple analysis will be made using important literary concepts and references for this manuscript. The fundamental result is that it is possible to aspire to a social harmony by integrating the largest number of dimensions to the urban work agendas, among which gender equity must be present. The main conclusion reached is that gender equity also includes the issue of socio-ecology as a means to lessen the vulnerability that results from the evolution of the social environment in the integration of people into urban contexts ( and rural).

*Keywords:* Cities, state, sustainable

## ANTECEDENTES

Parece que la sociedad mexicana tiene un reto muy complejo al comprender lo que significa una ciudad en transición socio-ecológica. Esta consigna no es fácil de establecer. Sino que la amplitud en las vertientes y teorías que explican desde una gama muy diversa permite comprender la importancia que posee para la instauración de la equidad de género en Hidalgo.

La organización de las ciudades requiere incluir en las agendas de trabajo el tema de las transiciones socio-ecológicas para comprender la importancia que poseen para el florecimiento de la armonía social. En especial, se comprende que el desarrollo de las urbes contiene una parte de vulnerabilidad que afecta las relaciones sociales, los vínculos entre individuos de todos los géneros.

La expansión urbana se entiende como uno de los resultantes que permiten explicar aspectos como: La equidad de género, la transformación del aspecto físico, las áreas verdes, la reforestación-deforestación, la limpieza de calles, avenidas y plazas; el surgimiento o desaparición de espacios familiares, y entre otras cosas, son importantes porque modifican la visión de la ciudadanía sobre el vínculo entre sociedad, género y

ecología.

Del propio crecimiento urbano se desprende cierta vulnerabilidad que afecta las relaciones humanas. La desigualdad aparece y se instaura como una norma insoslayable. En especial, con la evolución del medio ambiente, la economía, la cultura, entre otros, también se ven entintadas con la idea de vulnerabilidad que toma forma en conflictos, exclusión, intolerancia, tensiones, por decir algunas, entre personas de todos los géneros.

Como arguye Sartre (2014), la evolución de la humanidad implica un compromiso del ser humano con el bienestar del universo. La equidad de género también implica implementar ese compromiso dentro del tema del bienestar ecológico y en el desarrollo sostenible para todos los niveles en las ciudades y en el campo.

La ecología se transforma y su vínculo con la sociedad da pie a reflexionar en que la evolución de las ciudades requieren de comprender el fenómeno del medio ambiente en el sentido de cómo se transforma en su relación con las personas. Además,

es necesario reconocer en las acciones de las instituciones políticas y gubernamentales la posibilidad de reconstituir los espacios urbanos en función de las necesidades de la población y atender por medio de innovaciones socio-tecnológicas los aspectos ecológicos que conforman las ciudades, y las mismas relaciones entre personas: Mujeres, Comunidad lésbico, gay y transexual y hombres.

La constitución de nuevas zonas metropolitanas, conurbaciones y centros urbanos, así como la consolidación de las que ya existen, requiere de incluir el tema de las transiciones socio-ecológicas y las innovaciones socio-tecnológicas como un factor importante para el desarrollo de la equidad de género.

### **Problema**

Preciso es insertar los temas de la equidad de género y el medio ambiente dentro de las tres principales categorías de ciudades que define el Catálogo del Sistema Nacional del 2012, que son: metrópolis, áreas conturbadas y aquellas ciudades con más de quince mil habitantes.

En esta línea de ideas, es preciso que cada lector se conteste a sí mismo lo que sigue: ¿La ciudadanía sabe lo que significa cada categoría mencionada?, ¿cuál es la postura de un ciudadano que vive en la ciudad frente a las transiciones ecológicas que acaecen a un ritmo vertiginoso?, ¿cuántos y cuáles son los mecanismos por los cuales la población entiende la importancia que posee el medio ambiente para la armonía social entre todas las personas? Son preguntas que se responden con entender el camino que las ciudades han retomado en su evolución. Se establece que con la expansión urbana acaecida por lo menos desde hace unos cincuenta años a la fecha, se hace necesario preguntarse por el alcance de las disciplinas urbanas, políticas y administrativas en la constitución de un concepto sobre equidad de género que de cuenta de la influencia que tienen o que tendrán las transiciones socio-ecológicas en la implementación de un sistema de diálogos que facilite paliar tensiones con mayor solvencia.

## **MARCO TEÓRICO**

Se atiende en la parte teórica que la definición sobre transiciones socio-ecológicas se basa de alguna manera en la idea de desarrollo sostenible de Gro Harlem Brundtland quien en 1987 (citado de Gómez Gutierrez, s/f) hiciera mención que era necesario fomentar la productividad y el crecimiento económico sin descuidar los recursos naturales, la equidad social (en la que está implícito el tema del género) y el equilibrio ambiental, además del desarrollo de los recursos ecológicos de cada ecosistema existente en el mundo.

En la noción va de la mano el cuidado del medio ambiente con el crecimiento en la calidad de vida de la población y generar condiciones sociales para construir una sociedad en armonía. El informe Brundtland (1987, citado en Gómez Gutierrez, s/f:91),

La evolución de las ciudades requiere de tomar la equidad de género como un tema primordial para el desarrollo sostenible y de las mismas transiciones socio-ecológicas.

### **Objetivo general**

El objetivo general de este proyecto se refiere a dilucidar brevemente las transiciones socio-ecológicas que van a enfrentar las ciudades del país, los mecanismos de desarrollo y anticipación de problemas que de esto surjan y la configuración de una equidad de género que contribuya a visualizar los desafíos que las transiciones implican, en especial, para paliar situaciones conflictivas entre las personas.

### **Objetivo específico**

Presentar una reflexión breve sobre la importancia que posee el vínculo entre transiciones socio-ecológicas y equidad de género para instaurar la armonía social entre las personas en el estado de Hidalgo.

### **Justificación**

Se establece que a la par que emergen diversas transformaciones en el escenario social y ecológico del país, es necesario desarrollar sistemas de equidad de género que sean un complemento para la armonía social a la vez que una ayuda para aminorar los problemas que las transiciones originan, con los sistemas urbanos nacen mecanismos socio-tecnológicos que son parte de las alternativas para paliar los diversos contratiempos que nacen entre las personas.

La pregunta principal para este manuscrito se refiere a cómo se relacionan los fenómenos de la transición socio-ecológica con el tema del crecimiento poblacional, los continuos procesos de conurbación, el fenómeno de la explosión metropolitana, con el nacimiento de nuevos centros urbanos, zonas metropolitanas y la equidad de género.

arguye que “esta en manos de la humanidad asegurar que el desarrollo sea sostenible, es decir, asegurar que se satisfaga las necesidades del tiempo presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer las propias” y por lo tanto evitar conflictos entre las personas.

Las transformaciones socio-ecológicas cuidarían el medio ecológico en México y generarían acciones encaminadas a preservar la armonía social, con el fin de sustentar a las generaciones venideras. De Miguel y Tavares (2015: 36); CEPAL, (2014), definen la sostenibilidad ambiental como “la protección del medio ambiente y de las personas; todos los géneros, contra los efectos de la degradación ambiental a fin de superar la pobreza y la desigualdad intrageneracional”.

Las innovaciones tecnológicas son un instrumento para contener los problemas derivados de lo que arguyen De Miguel y Tavares, 2015: 37; CEPAL, 2014, en cuanto a que la evolución de las ciudades el tema del medio ambiente posee un lugar privilegiado empero es necesario cuidar lo siguiente: “El ordenamiento territorial y la planificación ecológica-económica son fundamentales para hablar del desarrollo urbano como un fenómeno sostenible en el cual es necesario conservar el equilibrio entre los compromisos económicos y cuidar los recursos naturales y facilitar consensos para aminorar los problemas entre las personas con ellas y del medio ambiente”.

Las transiciones socio-ecológicas resultan en territorios urbanos sostenibles, influye en la organización de las zonas metropolitanas y las conurbaciones emergentes lo cual requiere incluir el tema del medio ambiente en las agendas estatales y locales, además que también es preciso tomar en cuenta aspectos como la equidad de género, la vivienda, el transporte y la movilidad, la adaptación del cambio climático, la preparación en casos de desastres, los efectos ambientales, la seguridad, la inclusión, la infraestructura y el acceso universal a servicios públicos, el mantenimiento de parques y jardines, la construcción de nuevas vialidades, avenidas, carreteras y otros aspectos.

En el equilibrio entre el ordenamiento territorial, la planeación urbana, el cuidado del medio ambiente, el crecimiento económico y la merma de la desigualdad social, se encuentra el camino para construir un concepto sobre equidad de género que contemple innovaciones socio tecnológicas que imperen sobre los problemas que generan las transiciones socio-ecológicas.

La especificidad de cada contexto mexicano es fundamental. Cada característica de las personas de igual modo. Se precisa que hablar de socio-ecología estriba en el equilibrio en la evolución del medio ambiente con otras áreas de la sociedad, tales como la economía, la política, la cultura, entre otras, se eslabonan con la actividad que han establecido los diferentes actores sociales en la construcción de la equidad de género para generar sistemas ecológicos y sociales más definidos. Desde la perspectiva de Gómez Gutiérrez (s/f), existe una necesidad patente por establecer vínculos entre las ideas de desarrollo económico y social, y sus efectos sobre los vínculos humanos. Precisamente al hablar de expansión urbana se hace alusión al equilibrio entre estos tres factores. Este es el meollo de la idea de transiciones socio-ecológicas, es decir, que la definición de sostenibilidad está presente en todos los géneros para establecer una armonía permanente.

Para dar cuenta de las tradiciones es menester contar con ciudades sostenibles; ciudades con todos los aspectos de la vida social bien organizados. La organización de un individuo estructurado es muy importante para el desarrollo sostenible y para la misma evolución de la socio-ecología. Para Camus (2012), implicaría dar un valor inusitado a la idea de individuo, así como la noción de que el individuo no va solo en su camino

cotidiano, sino que la sociedad, la comunidad, el campo y las mismas ciudades, en todas sus formas, lo acompañan siempre, es decir se constituye en relación con otros individuos en un individuo organizado con base en el respeto de los derechos y obligaciones.

A su vez, esto implica lo que Sobrino, Garrocho, et., al. (2015: 6) expresan. Que por ciudad sostenible se hacen referencia a la responsabilidad que poseen los individuos en el armado de los criterios de “eficiencia, justicia y responsabilidad en la gestión del medio ambiente. Mejorar las finanzas, generar oportunidades de desarrollo, abrir puertas de negocios, así como aprovechar los beneficios de la urbanización para todos”, son consignas fundamentales para el florecimiento de los territorios urbanos y de la equidad de género.

Equidad de género implicaría o significaría equilibrio, consenso y responsabilidad para iniciar, continuar, desarrollar y determinar los vínculos entre individuos con la mayor tranquilidad posible, en armonía y que involucra a las ciudades (los ámbitos rurales también), la idea de cultura y la idea de diferencia. Es el respeto a las diferencias para convivir en paz uno de los fundamentos para instalar la equidad de género.

En palabras de Lambert (2014: 2):

La equidad de género como noción comprensiva, involucra la tensión entre la igualdad y la diferencia, así como la complementariedad de la justicia social con la justicia cultural. Es decir, la justicia de género tiene connotaciones culturales y económicas, aspectos que requieren políticas de reconocimiento de las diferencias y aspectos que tienen que ver con políticas de redistribución, en el sentido de igual participación de los beneficios entre hombres y mujeres. Esto, en el marco de una concepción ampliada de la equidad, ligada a la consideración de todo tipo de desigualdades y diferencias, no sólo a las diferencias de género, sino incorporando las

diferencias de clase, etnia, ‘raza’, generación, sexualidad, región, ubicación en el orden mundial, etc. La equidad de género, al igual que la equidad concebida de manera general, busca eliminar por un lado la desigualdad social y por otro el irrespeto de la diferencia.

Por su parte, para Mora (2006), la equidad de género siempre va acompañada de los derechos humanos en todos los sentidos. También es aplicable para disminuir las distintas vulnerabilidades que surgen del desarrollo socio-económico de las ciudades.

De acuerdo a Frazer (1997) para la equidad de género es menester conocer algunos ejes de diferenciación urbana (económica) las cuales pueden producir desigualdades (y las condiciones de vulnerabilidad que de esto se desprende) intensas o en caso contrario contribuir a mejorar las relaciones y equilibrar las clases socioeconómicas.

La socio-ecología vendría a ser una herramienta eficaz para disminuir la vulnerabilidad que resulta del desarrollo social, económico y urbano en cuanto a las relaciones entre personas. Así las cosas, es fundamental vincular el tema con la equidad

de género e implementarlo en el desarrollo sostenible, en la evolución urbana y en el mismo tópico de la expansión urbana; incluirlo dentro de las agendas de trabajo urbano-gubernamental.

## MÉTODO

Como parte del método es menester que cada lector se responda lo que sigue: ¿Está realmente presente la definición de sostenibilidad en el ejercicio de la armonización social en Hidalgo? ¿Son las transiciones socio-ecológicas el vehículo específico para la construcción de la equidad de género? y una pregunta fundamental es: ¿Se puede hablar en México de la existencia de centros urbanos sostenibles (CUS), conurbaciones sostenibles (CONS) y zonas metropolitanas sostenibles (ZMS), que naciesen a partir de la presencia de las transiciones socio-ecológicas en las ciudades y de un sistema de equidad de género que propicie la armonía entre todos los individuos: Comunidades lésbicos, gays y transexuales, mujeres y hombres?

Se diría, para responder la última pregunta, que esta es una asignatura pendiente de las agendas de trabajo urbano, empero que, respondiendo las primeras dos cuestiones, las transiciones socio-ecológicas devendría en un método que podría ayudar a reconocer en cada persona la importancia que tiene cada individuo en el cuidado del medio ambiente y en el mismo desarrollo sostenible estatal (y nacional).

Metodológicamente es fundamental que toda investigación (sobre la temática metropolitana y socio-ecológica) analice la conceptualización que realizó el Catálogo sobre el Sistema Urbano Nacional del año 2012, para comprender que el medio ambiente posee un papel preponderante para el desarrollo de los territorios urbanos y de todos los géneros. En el entendido que es menester atender las problemáticas que surgen de las mismas transiciones derivadas de las mismas innovaciones socio-tecnológicas, en especial, en cuanto a la calidad y abastecimiento del agua y los tópicos relacionados con las áreas territoriales, se observa que:

La expansión urbana en México ha generado un perfil urbano

que convierte al sistema urbano nacional (SUN) en el motor para el crecimiento y desarrollo, lo cual implica asumir y atender los rezagos actuales en materia de empleo, salud, educación, transporte público, abasto de agua, vivienda, reserva territorial, pero también considerar los requerimientos nuevos, es decir, que surgen con el crecimiento de las ciudades” (CONAPO, 2012: 9), y la equidad de género.

Habría que revisar heurística y epistemológicamente que de acuerdo al Catálogo del Sistema Urbano del año 2012, desde su origen cuasi prehistórico las ciudades han representado el espacio físico como una configuración territorial, social, urbana e individual, en donde se han establecido las transiciones social, urbana, ecológica y de los géneros.

Corresponde a la etapa de industrialización de la ciudad, con aceleración del crecimiento demográfico, con cambios significativos en los parámetros de ocupación espacial que han privilegiado la concentración de personas en parte como resultado de los procesos de producción y debido a la transferencia de la base económica agrícola hacia los sectores industrial y de servicios. Lo cual ha afectado en las relaciones entre los individuos, y de lo cual, es menester distinguir para buscar soluciones y edificar un sistema de consensos que tienda hacia la equidad.

Los desarrollos ecológicos y energéticos han estado a la orden del día, la evolución de los sistemas de comunicaciones y transportes. Han sido una realidad palpable porque han favorecido los intercambios de servicios y bienes, han favorecido la dinámica económica con sus continuos flujos de capital, que a su vez han repercutido (repercuten) en conflictos lo cual ha propiciado la aparición, por ejemplo, de desigualdades y factores de inseguridad como la inédita pobreza energética.

## RESULTADOS

Los resultados de esta reflexión estriban en que el desarrollo de las ciudades y la construcción de las agendas de trabajo, en materia urbana y ecológica, requieren incluir en las agendas de trabajo gubernamentales el tema de la equidad de género, el medio ambiente, el crecimiento económico, entre otras, que

son ejes nodales para la constitución de zonas metropolitanas, centros urbanos y conurbaciones, y de la misma perspectiva socio-ecológica a fin de implementarla en las ciudades, así como una equidad de género, se reitera, que sea básica para la armonía social.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Para que el desarrollo de las ciudades sea una cuestión real es menester incluir la equidad de género en los programas de

planeación urbana y metropolitana. La equidad de género es un tópico que envuelve muchos aspectos. La construcción de

ciudades no es la excepción. Contiene las relaciones humanas desde la perspectiva de género lo cual hace necesario considerar desde la misma planeación y diagnóstico de las ciudades. La conservación ecológica de las ciudades es un factor importante en que intervienen, -o al menos es la tentativa-, mujeres, comunidad LGTB y hombres, todos los tipos de géneros existentes. Por tanto, aunque es un tema ecológico, también requiere de la participación de todos y todas, es decir, del género para la construcción de un medio ecológico acorde con la edificación de diversos tipos de ciudades.

Una recomendación que se propone se refiere a insertar el tema de la equidad de género en las agendas de trabajo urbano incluyendo el tópico de la socio-ecología en las políticas públicas a fin de entrelazar al medio ambiente y construir sistemas armónicos como aspectos que serán parte inherente de toda evolución para lograr el entendimiento entre las personas, y así, paliar conflictos, disensiones y tensiones. La armonía social es fundamental para la instauración del desarrollo sostenible.

## BIBLIOGRAFÍA

- Camus, A. (2012). Cartas a un amigo alemán. Madrid: Tusquets Editores.
- CEPAL. (2014). "Sostenibilidad ambiental en la agenda post - 2015", en América Latina y Caribe en la agenda para el desarrollo después de 2015: reflexiones preelminafres basadas en la trilogía de la igualdad. Chile: CEPAL.
- Consejo Nacional de Población (2012). Catalogo del Sistema Urbano Nacional 2012. México: Secretaria de Desarrollo Social-Consejo Nacional de Población. Disponible de: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/112772/Catalogo\\_Sistema\\_Urbano\\_Nacional\\_2012.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/112772/Catalogo_Sistema_Urbano_Nacional_2012.pdf) (Revisado el 09 de abril de 2017).
- De Miguel, C., Tavares, M. (2015). El desafío de la sostenibilidad ambiental en América Latina y el Caribe. Textos seleccionados 2012-2014. Páginas selectas de la CEPAL. Chile: ONU.
- Fraser, N. (1997). Iustitia Interrupta. Reflexiones críticas desde la posición "postsocialista". Colombia: Universidad de los Andes, Siglo del Hombre Editores.
- Gomez Gutierrez, C. (s/f). III. El desarrollo sostenible: Conceptos básicos, alcance y criterios para su evaluación. Disponible de: <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Havana/pdf/Cap3.pdf> (Revisado el 13 de mayo de 2017).
- Mora, L. (2006). Igualdad y equidad de género: Aproximación teórico-conceptual. Herramientas para el trabajo de en genero para oficinas y contrapartes del UNFPA. Volumen I. Equipo de Apoyo Técnico para América Latina y Caribe Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA). Disponible de: <http://www.entremundos.org/databases/Herramientas%20de%20trabajo%20en%20genero%20UNFPA.pdf> (Revisado el 28 de agosto de 2017).
- Lampert, M. P. (2014). Concepto de equidad de género. Chile: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Disponible de: [file:///Users/colegiohidalgo/Downloads/equidad%20de%20genero\\_%20final\\_v2.pdf](file:///Users/colegiohidalgo/Downloads/equidad%20de%20genero_%20final_v2.pdf) (Revisado el 13 de julio de 2017).
- Sartre, J. P. (2014). El existencialismo es un humanismo. México: Editores Unidos Mexicanos.
- Sobrino, J., Garrocho, C., et., al. (2015). Ciudades sostenibles en México: Una propuesta conceptual y operativa. México: CONAPO-Fondo de Población de las Naciones Unidas. Disponible de: [http://www.unfpa.org.mx/publicaciones/Ciudades\\_sostenibles\\_Mex\\_esp.pdf](http://www.unfpa.org.mx/publicaciones/Ciudades_sostenibles_Mex_esp.pdf) (Revisado el 9 de junio de 2017).

# Desplazamiento forzado y género

Dra. María Del Carmen González Montes<sup>1</sup>, Dra. Laura Elena López Rentería<sup>2</sup>, Dra. Martha Olga García López<sup>3</sup> y Dra. Leonor Velarde Páez<sup>4</sup>.

1 Licenciada en ciencias de la educación, Maestría en Desarrollo Cultural Comunitario, Doctorado en Dirección Escolar y en Psicoterapia Integrativa. Integrante del CA en consolidación Trabajo Social y Cultura comunitaria, Perfil PRODEP, Desarrolla la línea de estudios comunitarios y supervisa la práctica escolar en desarrollo comunitario.

2 Licenciada en Trabajo Social y Derecho, Maestría en Desarrollo Cultural Comunitario. Doctorado en Dirección Escolar y en Psicoterapia Integrativa; Integrante del CA en consolidación Trabajo Social y Cultura comunitaria, Perfil PRODEP, desarrolla la línea de estudios comunitarios, cultura comunitaria y espacios públicos urbanos y es supervisora de la práctica escolar de Trabajo Social en desarrollo comunitario.

3 Licenciada en Trabajo Social, Maestría en Desarrollo Cultural Comunitario. Doctorado en Psicoterapia Integrativa; Integrante del CA en consolidación Trabajo Social y Cultura comunitaria, Perfil PRODEP, desarrolla la línea de estudios familia, política social y espacios Trabajo social y es supervisora de la práctica escolar de Trabajo Social Institucional.

4 Licenciada en Trabajo Social, Maestría en Arquitectura con énfasis en Urbanismo. Doctorado en Ciencias Sociales con Orientación en Historia. Colaboradora del CA Política Social y Gestión Educativa.

## RESUMEN

Conflictos agrarios, religiosos, sociopolíticos, catástrofes naturales, desarrollo de infraestructura pública, política sexenal como la del periodo presidencial de Felipe Calderón (2006-2012) “guerra contra el crimen organizado” han propiciado el fenómeno del desplazamiento interno forzado, mismo que se ha agudizado por la violencia actual provocada por grupos armados quienes controlan territorios donde prevalecen delitos como: secuestro, extorsión, homicidios, entre otros, además del enfrentamiento de estas bandas con intereses opuestos; en este tenor el análisis de estudio es sobre mujeres y desplazamiento forzado, es decir, la migración involuntaria de personas que han sido obligadas a abandonar sus hogares y/o lugar de residencia.

Estudios internacionales de la Organización Internacional del trabajo (OIT) señala que las mujeres representan el 49% del total de migrantes en el mundo, así mismo el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, menciona que los desplazados son civiles sobre todo mujeres y niños. Por ello, se planteó el siguiente objetivo de investigación: describir la experiencia de las mujeres en condición de desplazamiento forzado para visibilizar las violencias que viven. Por consiguiente, el abordaje de este estudio fue desde la perspectiva de género, con enfoque cualitativo y de tipo descriptivo, se emplearon técnicas como la observación, la entrevista en profundidad y la herramienta fotográfica.

Las mujeres desplazadas se encuentran en un estado de vulnerabilidad ya que enfrentan marginalidad, pobreza, distintas formas de discriminación y exclusión de las que son objeto, violentando así sus derechos humanos fundamentales.

*Palabras claves:* Desplazamiento forzado, Género y Violencia.

## SUMMARY

Agrarian, religious, socio-political conflicts, natural catastrophes, development of public infrastructure, sexennial politics such as that of the presidential period of Felipe Calderón (2006-2012) “war against the organized crime” have fostered the phenomenon of forced internal displacement, which has been exacerbated by the current violence provoked by armed groups that control territories where crimes such as kidnapping, extortion, homicides, among others, they prevail, as well as the confrontation of these gangs with opposites interests; In this sense, the study analysis is about women and forced displacement, in other words, involuntary migration of people or groups forced or compelled to leave their homes or places of residence.

International studies of the International Organization of Labor (ILO) noted that women represent 49% of the total number of migrants in the world, the United Nations High Commissioner for Refugees, also mentioned that internal forced displacement people are civilians, mostly women and children. Therefore the following objective of research arose: describe the experience of women in condition of forced displacement to make visible the violence they are living. Accordingly, the approach to this study was from the perspective of gender, with qualitative and descriptive approach, we used techniques such as observation, in-depth interview and the photographic tool.

Displaced women find themselves in a state of vulnerability facing marginalization, poverty, different forms of discrimination and exclusion of those that are covered, thus violating their fundamental human rights.

*Key words:* Forced displacement, gender and violence.

## ANTECEDENTES

La categoría desplazamiento forzado ha sido abordada por diversos estudiosos del tema, así como también organizaciones internacionales, nacionales y locales, misma que se emplea para referirse a la migración involuntaria de personas o grupos que se han visto forzados u obligados a abandonar sus hogares o lugares de residencia.

En 1989 la Conferencia Internacional sobre Refugiados Centroamericanos (CIREFCA) es quien aborda este término y definió a los desplazados internos como: “Personas que han sido obligadas a abandonar sus hogares o actividades económicas habituales debido a que su vida, seguridad o libertad han sido amenazadas por la violencia generalizada o el conflicto prevaleciente, pero que han permanecido dentro de sus países” (CIREFCA, 1989). En la actualidad esta definición continúa siendo pertinente, ya que de acuerdo a la realidad estudiada el principal motivo para huir de sus pueblos de origen está relacionado con la violencia.

En 1992 el Secretario General de la Naciones Unidas expresó una nueva definición:

“Personas que se ven obligadas a huir de sus lugares de origen de manera repentina o inesperada en grandes grupos, como resultado de conflictos armados, de conflictos internos, violaciones sistemáticas de los derechos humanos o desastres naturales o desastres provocados por el hombre y quienes permanecen dentro de los territorios de sus propios Estados” (Deng, F. & Cohen, R., 1998).

Se observa que en esta nueva definición se incorporan otros aspectos: “huyen de manera repentina o inesperada en grandes grupos”, pero no se desagrega a los que se movían de manera individual, familiar o en pequeños grupos; además se incluyó nuevas causas que originan el desplazamiento como: violaciones sistemáticas de los derechos humanos, desastres naturales o provocados por el hombre.

En 1998, el Secretario General de la ONU Kofi Annan y sus asesores redefinieron la categoría, misma que fue acogida en el documento llamado “Principios rectores de los desplazamientos internos” señalándolos como:

“Personas o grupos de personas que se han visto forzadas u obligadas a escapar o huir de su hogar o de su lugar de residencia habitual, en particular como resultado o para evitar los efectos de un conflicto armado, de situaciones de violencia generalizada, de violaciones de los derechos humanos o de catástrofes naturales o provocadas por el ser humano, y que no han cruzado una frontera estatal internacionalmente reconocida” (ONU, 1998).

Las aportaciones abordadas permiten tener claro cómo ha sido definido el término a través del tiempo, y para captar la

magnitud del fenómeno se presentan los siguientes datos proporcionados por organizaciones que estudian y dan seguimiento; los cuales señalan que en los últimos años las cifras son alarmantes; el Informe Global 2014 del Centro de Monitoreo de Desplazamiento Interno (IDCM por sus siglas en inglés) establece que la expansión de la violencia criminal, en particular las actividades de los grupos delictivos y las operaciones militares a gran escala implementadas para combatirlos, han sido la causa del desplazamiento de decenas de miles de personas, y sitúa la cifra global del país en 160,000 desplazados. (IDMC Global Overview 2014: People Internally displaced by conflict and violence , 2014 )

Al respecto la Comisión Mexicana de Defensa y Promoción de los Derechos Humanos (CMDPDH), informa que durante el año 2016 se registraron 29 eventos de desplazamiento masivo en el país, impactando en al menos 23,169 personas, en 12 entidades del país: Chiapas, Chihuahua, Durango, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Michoacán, Oaxaca, Sinaloa, Tamaulipas, Veracruz y Zacatecas. Los estados con mayor número de desplazamientos masivos son: Guerrero 7 episodios, Sinaloa 6 eventos y Chihuahua registró 3 sucesos.

Así mismo la CMDPDH declaró que durante el periodo de 2009 a enero de 2017, en México 310,527 personas tuvieron que desplazarse de manera interna debido a la violencia o por conflictos territoriales, religiosos o políticos.

Como se observa, los datos expuestos no están desagregados por sexo, sin embargo, estudios internacionales de la Organización Internacional del trabajo (OIT) señala que las mujeres representan el 49% del total de migrantes en el mundo; así mismo el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) menciona que los desplazados son civiles sobre todo mujeres y niños. (ACNUR, 2017)

### Problema

El desplazamiento forzado es un fenómeno que afecta a toda la sociedad en su conjunto y de manera más aguda a las personas más vulnerables: mujeres, adultos mayores, niños e indígenas particularmente a las y los más pobres, por ello se deduce vulnerabilidad relacionada con género, dado que son las mujeres quienes enfrentan condiciones adversas de esta problemática en la vida cotidiana de la familia como: atención a la salud, alimentación, acceso a la educación, unión familiar, adaptación a la precariedad de las condiciones de su nuevo hogar y otras. Por ello la pregunta central que guio esta investigación fue la siguiente: ¿Cómo es la experiencia de las mujeres en condición de desplazamiento forzado y que violencias viven?

## MARCO TEÓRICO

Debido a esta vulnerabilidad antes expuesta, es importante analizar la categoría género; en la década de los 80, se empieza a reflexionar en el término como un referente a las construcciones culturales y psicológicas que se atribuyen a las diferencias biológicas entre un hombre y una mujer. Es a partir del surgimiento y desarrollo del concepto género que se le pudo dar significación social para diferenciarlo del sexo, constructo meramente biológico. (Shapiro, 1981)

Maccoby plantea el sistema categorial sexo/género:

“varón/mujer” y “femenino/masculino” dichas correspondencias nunca llegan a ser idénticas. La primera es explicada como una variable dicotómica, estable, y unidimensional, por el hecho de que una persona o es varón o es mujer y anclada básicamente en una dimensión de orden biológico, relacionada directamente con la posesión de los órganos genitales, mientras que la segunda, femenino/masculino, es interpretada como una variable continua, relativamente inestable y multidimensional. (Maccoby, 1998)

Money es considerado pionero del término, incorpora al lenguaje científico la variable género en 1955 y propone el vocablo de rol de género para describir el conjunto de conductas atribuidas a las mujeres y a los varones (Money, 1955).

Stoller, continúa profundizando en la conceptualización desde una aproximación intrapsíquica y establece la diferencia entre identidad sexual e identidad de género, refiriéndose a este último como la vivencia de ser varón o mujer como sentimiento estructurado, construido según patrones de significación producidos socialmente e inmersos en las prácticas sociales. (Stoller, 1964)

Desde el sentido antropológico, el término adquiere una concepción cultural construida a partir de la diferencia sexual entendida socialmente, manifestándose en los roles y estereotipos asignados a cada sexo que dan significado a las relaciones de poder (Scott, 1993).

Lamas nos sitúa en una nueva acepción de género al referirse a él como un conjunto de prácticas, creencias, representaciones y prescripciones sociales que surgen entre los integrantes de un grupo humano en función de una simbolización de la diferencia anatómica entre hombres y mujeres. (Lamas, 1996)

Lagarde, lo señala como una construcción simbólica que contiene un conjunto de atributos asignados a las personas a partir del sexo. Se trata de características biológicas, físicas, económicas, sociales, psicológicas, eróticas, jurídicas, políticas y culturales. El género implica: las actividades y las creaciones del sujeto, la intelectualidad y la afectividad, la identidad o autoidentidad, los bienes, el poder y el sentido de la vida y los límites del sujeto. (Lagarde, 1996).

Estas características señaladas que se atribuyen social y culturalmente de acuerdo al género están acompañadas de elementos que violentan la vida cotidiana de las mujeres, por ello, es un factor determinante en este estudio. La violencia ya sea natural, o adquirida, ha acompañado a mujeres y hombre permanentemente. Muchembled, en su libro Una Historia de la Violencia, plantea el tema desde la Edad Media, centrando su estudio en Europa Occidental, y si bien habla en general del continente, toma como referencia a Italia, Francia e Inglaterra (Muchembled, 2010)

A lo largo de la humanidad han existido distintas formas de violencia, estas se han dado de acuerdo a la época en que se vive y a diferentes patrones culturales. Crettiez, alude que una definición de violencia postula que se trata de un acto de coerción dolorosamente experimentado, cuyo objetivo es actuar sobre alguien o hacerlo contra su voluntad, empleando la fuerza o la intimidación. (Crettiez, 2009)

El estudio de la violencia es de carácter multidisciplinario debido a las variadas formas en que se practica y a los distintos efectos sociales que produce, por ello, se hace necesario el entrecruce de diferentes enfoques disciplinarios para comprenderla en toda su complejidad debido a que es una construcción social, es decir, hay quienes señalan que la violencia no deviene de lo biológico, el ser humano la aprehende en el contexto con el cual interactúa. Así mismo resulta pertinente abordarla desde la perspectiva de género, siendo el caso del presente trabajo.

Entonces, la violencia es una categoría de gran intensidad, y al ser esta uno de los padecimientos más agobiantes en las sociedades actuales y al encontrarse vinculada con la inseguridad social, genera que sea un tema de interés para la investigación social, aún más, cuando la inseguridad se anida en los rincones de las ciudades y pueblos provocando miedo; de ahí que a la época actual se le denomine de incertidumbre, por consiguiente violencia y miedo representan un binomio bastante eficaz en el control de las sociedades.

Resulta importante, por otro lado, que para las pretensiones de esta investigación se escudriñe la violencia generada por grupos delincuenciales que disputan poder y se adueñan de espacios territoriales, despojando así a los habitantes de estos lugares de todas sus pertenencias, “hasta del suelo que los vio nacer”. Se puede decir que se trata de un fenómeno que en las últimas décadas ha tomado relevancia debido a que son muchas mujeres con sus familias que a raíz del crimen organizado se ven obligadas a abandonar sus pueblos y emigran a la ciudad para salvaguardar sus vidas, enfrentando así otras adversidades.

El hecho de ser despojados de sus hogares constituye un acto de violencia y representa un atentado contra los derechos ciudadanos y civiles de quienes padecen este tipo de agresiones. Sin embargo, cabe señalar para este caso, que dentro de las

formas de violencia que existen se encuentra la violencia de Estado, siendo aquella que se ejerce sobre la ciudadanía cuando la deja a su suerte, que ante este clima de inseguridad social no realiza lo que le compete como autoridad y representante del pueblo, no protege a la ciudadanía para que actúen con libertad y autodeterminación, entonces, en este sentido, puede decirse que existe violencia de Estado dado a que no actúa conforme a los preceptos que le dieron origen como lo señala Leviatán, que el Estado Moderno era necesario para proteger al hombre de sus pares, recordando con esto esa frase clásica que señala “el hombre es un lobo por el hombre”.

De lo anterior dicho, puede aludirse a otras de las posturas respecto al devenir de la violencia, que no solo se aprehende en el mundo de la vida, sino que la naturaleza humana viene impregnada del instinto violento, por consecuencia, dicha concepción tiene tintes biológicos. Es por estas circunstancias que el término es complejo en su abordaje, así mismo, por las distintas formas para su expresión encontrando diferentes tipos de violencia.

## MÉTODO

El enfoque metodológico de la investigación fue cualitativo el cual “proporciona profundidad a los datos, riqueza interpretativa, contextualización del ambiente o entorno, detalles y experiencias únicas. Asimismo, aporta un punto de vista “fresco, natural y holístico” de los fenómenos” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) y bajo una perspectiva de género, indispensable en las investigaciones sociales para conocer sobre las diferentes formas de actuar, percibir, entender, sentir, hablar e interactuar, ya que el objetivo de esta indagación fue describir la experiencia de las mujeres en condición de desplazamiento forzado para visibilizar las violencias que viven.

Por ello este estudio fue de tipo descriptivo el cual permiten detallar situaciones y eventos, es decir, cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno y busca especificar propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.

Se emplearon técnicas como la observación, al respecto Hernández plantea que este método de recolección de

## RESULTADOS

Con respecto a los resultados más importantes de la indagación se aborda la siguiente información, las historias narradas ponen de manifiesto los motivos que originan el proceso de desplazamiento que viven las mujeres, se identificaron diversas situaciones de violencia, amenazas, acoso, intimidación, pérdida patrimonial al obligarlas a abandonar sus hogares, las más recurrentes fueron las muertes de familiares, amigos y vecinos, amenazas verbales e intimidación por parte de los grupos armados, les daban plazo señalándoles el tiempo que tenían

La violencia incitada por el crimen organizado genera un clima de inseguridad social, debido al estigma sobre determinados lugares, ya que son considerados peligrosos para vivir o ser transitados a causa de la percepción de hechos de violencia que en ellos ocurren, produciendo además ruptura del lazo social y una fragmentación socio espacial, lo que genera lugares de miedo e inseguros para transitarlos; lo cual ha dado lugar a pueblos fantasmas, donde los habitantes emigran, sus hogares y pertenencias quedan en manos de estos grupos delincuenciales, siendo distintos procesos que se suman para provocar un desbordamiento de la violencia que se vive en las sociedades de hoy.

Cabe mencionar cómo este entramado social es percibido de manera natural por el resto del conjunto social, quienes muestran una marcada indiferencia a esta situación problemática que tendría que ser de incumbencia de todos, sin embargo, es tratada con apatía; también se naturalizan las expresiones de pobreza y marginación, así la violencia se convierte en parte de la vida cotidiana de los sujetos sociales.

datos consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos y situaciones observables, a través de un conjunto de categorías y subcategorías; así mismo para la obtención de información se empleó la entrevista en profundidad, esta es especialmente útil en la investigación de normas y valores, la captación de imágenes y de representaciones colectivas, el análisis de las creencias individualizadas, el conocimiento de los códigos de expresión, así como las cristalizaciones ideológicas (Galindo, 1998) y por último se utilizó la herramienta fotográfica como medio para ilustrar la realidad en estudio.

En la realización de este estudio se tomó como unidad de análisis a mujeres que viven en situación de desplazamiento forzado, en tres asentamientos humanos producto de procesos de invasión en el municipio de Mazatlán Sinaloa, Jesús Osuna, Bugambillas y Ampliación San Antonio que básicamente se fundó con personas que no tenían un lugar donde vivir después de huir de sus lugares de origen por situaciones de violencia.

para abandonar sus casas y sus tierras, el miedo se apoderaba de las mujeres ante la posibilidad de perder a sus seres queridos, por ello la iniciativa de salir de sus lugares de origen era de ellas, sin importar la pérdida material y la incertidumbre de llegar a un lugar desconocido, lo más importante para las entrevistadas es salvaguardar la vida, alejarlos del peligro y de la posibilidad de que sean reclutados por los grupos armados.

Hay quienes salieron de sus casas de manera urgente,

presionadas por la situación de la intensa violencia, provocada por enfrentamientos de grupos contrarios, o bien porque iban en su búsqueda y significaba de acuerdo al conocimiento público del lugar que nunca regresarían, esta situación se describe en las narraciones de las mujeres entrevistadas que vivieron esta experiencia, donde desaparecieron a sus familiares, en algunas ocasiones encontraron sus cuerpos y otras hasta el momento de la entrevista siguen desaparecidos.

La mayoría de las mujeres que eligieron la ciudad de Mazatlán para establecerse fue porque tenían algún miembro de la familia, amigas o amigos en ella; contar con el apoyo de dichas personas para su llegada fue fundamental para el refugio al salir de sus lugares de origen donde se vivía el enfrentamiento, miedo y amenazas. Las informantes refirieron que llegaron de arrimadas, después de cierto tiempo y de los conflictos que implica vivir en hacinamiento tomaron la decisión de buscar casa de renta o trasladarse a invasiones.

Otra característica, es que residen en la periferia de la ciudad, donde prevalece la escasez de recursos y servicios, la pobreza y la exclusión social. Sus viviendas están construidas con materiales de desecho como: tablas, láminas, lonas, con horcones de madera que cortan de los montes cercanos para sostener la endeble y deteriorada estructura de sus casas, son en estos espacios donde se resguardan de las inclemencias del

clima.

Las mujeres entrevistadas y sus familias tienen bajo nivel escolar, lo cual impacta en su precaria situación económica y laboral, al respecto se identificó que aquellas mujeres cuyos esposos son mayores (más de 50 años) se les dificulta insertarse al mercado laboral, por lo tanto se ven en la necesidad de realizar actividades que generen ingresos económicos, aun cuando no tienen un trabajo estable ellas contribuyen considerablemente al sostenimiento de su hogar elaborando alimentos para su venta: tamales, menudo, tortillas, gorditas de harina y otros productos; esta actividad modifica su rol de género, asumiéndose como proveedoras.

Otro grupo de mujeres jefas de familia, viudas o madres solteras se han empleado en taquerías y otros negocios percibiendo bajos salarios, para gozar de prestaciones sociales que son necesarias: atención médica, adquirir una vivienda a crédito (INFONAVIT) y servicio de guardería.

Algunas familias reciben mínimos apoyos económicos establecidos por la política pública de atención a la población en pobreza extrema (PROSPERA), este solo ayuda a mitigar la miseria en que se encuentran las mujeres que viven esta condición.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos hasta el momento se puede concluir:

El desplazamiento forzado interno continúa siendo una realidad insuficientemente estudiada y atendida.

No existen programas gubernamentales que logren responder a las necesidades reales, dado que esta experiencia implica la pérdida del hogar, bienes, fuentes de ingreso, territorio, así como también el daño emocional causado por las situaciones de violencia, miedo, pérdida de familiares, marginalidad y pobreza que enfrentan las desplazadas en sus nuevos asentamientos, las distintas formas de discriminación y exclusión de las cuales son objeto.

Los desplazamientos generan la reestructuración de las familias, de redes culturales y sociales, desarraigo de sus lugares de origen y limitan el acceso a la atención de las necesidades básicas.

Las Mujeres y sus familias enfrentan violaciones a sus derechos humanos fundamentales: A la vida, vivienda, alimentación, salud, educación, libre tránsito, debido a que la mayoría de ellas no pueden regresar a sus comunidades por el riesgo que implica.

Ellas realizan actividades relacionadas con la elaboración de alimentos que les generan ingresos económicos contribuyendo al sostenimiento de su hogar lo cual modifica su rol de género, convirtiéndose en proveedoras.

El miedo provocado por la violencia es el factor determinante que origina el proceso de desplazamiento que viven las mujeres.

Desarrollar este tipo de investigaciones que permitan develar las situaciones de injusticia social y violación a los derechos humanos elementales de las mujeres en situación de desplazamiento forzado.

Implementar estrategias y modelos de intervención con perspectiva de género para la atención a esta población en situación de vulnerabilidad.

Desarrollar programas que brinden herramientas necesarias para que las mujeres que viven este fenómeno se empoderen de su proceso, favoreciendo la búsqueda y consecución de los satisfactores necesarios y logren un desarrollo verdaderamente integral.

Para hacer frente a los desafíos derivados de esta problemática deberán involucrarse la sociedad civil, organismos y las estructuras institucionales.

## BIBLIOGRAFÍA

- ACNUR. (2017). agencia de ONU para los refugiados: Preguntas y respuestas sobre los desplazados internos.
- Cifuentes, M. (2013). Formación en Trabajo Social e Investigación: una relación insoslayable de cara al siglo XXI. *Trabajo Social*, 15, 165-182.
- CIREFCA. (1989). La Conferencia Internacional sobre Refugiados Centroamericano., (pág. 24).
- Comité Ejecutivo de la Federación internacional de Trabajadores Sociales y la Junta de la Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social. (Julio 2014). Definición global de Trabajo Social. Melbourne, Australia.
- Crettiez, X. (2009). Las formas de la violencia. Buenos Aires: Waldhuter Editores.
- Deng, F., & Cohen, R. (1998). *Mases in Flight: The Global Crisis of Internal Displacement*. Washinton D.C.: The Brookings Institution.
- Galindo, J. (1998). Técnicas de comunicación en Sociedad, Cultura y Comunicación. México: Consejo Nacional para la Cultura y las Artes.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Hernández Sampieri, Roberto., Carlos Fernández Collado, and Pilar Baptista Lucio. *Metodología De La Investigación: 6a. ed.* México D. F.: McGraw-Hil.
- (2014 ). IDMC Global Overview 2014: People Internally displaced by conflict and violence .
- (1994). La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer. Belém Do Pará.
- Lagarde, M. (1996). El Género. La perspectiva de género. En *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. ESPAÑA: horas y HORAS.
- Lamas, M. (1996). La antropología feminista y la categoría género. En M. Lamas, *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. Colección la ciencias sociales, estudios de género. México: Porrúa.
- Leal, G. (2006). *Historia del Trabajo Social en Colombia: de la doctrina social al pensamiento complejo*. Bogotá.: Universidad Nacional de Colombia.
- Maccoby, E. (1998). Gender as a social category. *Developmental Psychology*, 755-765.
- Money, J. (1955). Hermaphroditism, gender and precarity in hyperadrenocorticism: psychological Findings. *Bulletin Johns Hopkins Hospital*, 253-264.
- Muchembled, R. (2010). *Una historia de la violencia: Del final de la Edad Media a la actualidad*. Madrid: Paidó's.
- ONU. (1998). *Guiding Principles on Internal Displacement*.
- Scott, J. (1993). El género: una categoría útil para el análisis histórico". En: Cangiano, M. C.; Dubois, L. *De mujer a Género, teoría, interpretación y práctica feminista en las ciencias sociales*. Buenos Aires: CEAL.
- Shapiro, J. (1981). "Antropology and the study of gender". En: E. Langland y W. Gove (eds), *A Feminist Perspective in the Academy*. Chicago: Universidad de Chicago.
- Stoller, R. J. (1964). A contribution to the study of gender identity. *International Journal of Psycho-analysis*, 220-226.

# La identidad social indígena

Félix Mauro Higuera Sánchez<sup>1</sup>, Baltazar Fonseca Ramirez<sup>2</sup>, Rosario Adalberto Mondaca Corral<sup>3</sup> y Angélica María Campoy Robles<sup>4</sup>

1 Doctor en Administración Educativa. Profesor adscrito al Departamento de Ciencias Sociales de la Universidad de Sonora, Unidad Regional Sur. [mauro.higuera@unison.mx](mailto:mauro.higuera@unison.mx)

2 Doctor en Derecho. Profesor de Tiempo Completo Adscrito al Departamento de Ciencias Sociales de la Universidad de Sonora, Unidad Regional Sur [bfonseca@navojoa.uson.mx](mailto:bfonseca@navojoa.uson.mx)

3 Maestro en Derecho Profesor de horas sueltas Adscrito al Departamento de Ciencias Sociales de la Universidad de Sonora, Unidad Regional Sur [rosario.mondaca@navojoa.uson.mx](mailto:rosario.mondaca@navojoa.uson.mx)

4 Doctora en Derecho Profesora de horas sueltas Adscrita al Departamento de Ciencias Sociales de la Universidad de Sonora, Unidad Regional Sur [angelica.campoyr@hotmail.com](mailto:angelica.campoyr@hotmail.com)

## RESUMEN:

Debemos considerar que los pueblos originarios o indígenas han sido la base de toda sociedad, pero en el transcurso de la historia se ha demostrado que las invasiones extranjeras principalmente por lo españoles e ingleses, han contado con una ideología errónea de acabar con la identidad de estos pueblos y su cultura, aunado también al despojo de sus territorios además considerándose que paulatinamente se ha detenido su desarrollo, y el poco apoyo por parte de los estados, a pesar de que organismos nacionales e internacionales han expresado su preocupación de proteger su identidad social and progreso, en el presente texto se deriva de un avance de investigación, usando como base metodológica el estudio dogmático de la teoría jurídica aplicable, descriptiva y analítica, derivado de fuentes documentales, doctrinales y normativas, como conclusión: es una prioridad fundamental el análisis de este sector de la sociedad tan vulnerado por largo tiempo.

*Palabras claves:* Indígena; Identidad Social; Comunidad

## ABSTRAC

We must consider that the original tribes or indigenous peoples have been the basis of every society, but in the course of history it has been shown that foreign invasions, mainly by the Spanish and British, have had an erroneous ideology of ending the identity of these peoples and their culture, together with the dispossession of their territories as well as considering that their development has gradually been stopped, and the little support from the states, despite the fact that National and international organizations have expressed their concern to protect their social identity and progress, the present text is derived from a research breakthrough, using as a methodological basis the dogmatic study of the legal theory applicable, descriptive and analytical derived from documentary, doctrinal and normative sources, as conclusion: it's a fundamental priority the analysis of this sector of society that has been violated for a long time.

*Key Words:* original indigenous, social identity, community.

## ANTECEDENTES

El conocimiento de la cultura que tiene el ser humano es el de los padres, y la familia, ya que no solamente es el primer contacto, sino también es la formadora de la historia familiar, cultural y la cual orienta para un buen desarrollo social, esa carga de cultura y responsabilidad adquirida es la más grande formación humana y esencia de toda sociedad, si bien este contacto de la sociedad es la inicial orientación integral del ser, que asegura nuestra identidad cultural.

Las primeras palabras que se adquieren, así como la identidad del ser humano es vertida por mano de los padres, y los que tienen más carga formativa de esta transferencia son las mujeres madres indígenas, ya que en todo lugar se manifiesta su influencia y su presencia, ya que son la mayor influencia de educación contacto con las misma y que vigilan el desarrollo durante los primeros años de los menores.

Se considera importante ya que aportan tradiciones, lenguaje, vestimenta, gastronomía, y un pensamiento y razonamiento únicos, que forma parte del compuesto socio cultural que marca la identidad y es parte de la pluralidad social que sin estas diferencias la riqueza cultural sería nula.

Por lo que es de vital el conservar esa identidad, ya que gran parte de nuestra riqueza cultural y social de estos pueblos son los que tienen de primera mano su resguardo.

### Problema

No se puede negar que la herencia de los antepasados principalmente de los pueblos originarios, se han conservado y transformado; en México no es la excepción ya que se cuenta con población indígena en donde las mujeres representan aproximadamente es un poco más del 50%.

Siendo a partir de la Encuesta Intercensal realizada Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas por la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, (2015 p.1) y el criterio de hogar indígena se cuantifica un total de población indígena de 12 millones 25 mil 947 personas, que constituye el 10.1% de la población nacional.

Del total de población indígena estimada 6 millones 146 mil 479 son mujeres (51.1%) y 5 millones 879 mil 468 son hombres (48.9%). En la distribución de la población indígena a nivel geográfico en números absolutos de cada 100 personas indígenas.

La palabra indio, es el término con que se ha designado a los descendientes de los pueblos originarios que habitaban nuestro continente antes de la llegada de los españoles, fueron creados, para formalizar un argumento de poder, aplicándose tal connotación con la llegada de los europeos; utilizado también por los ibéricos se extendió por los colonizadores de otros países.

Tal denominación se aplicó con el objetivo de minimizar y desaparecer los señoríos y clases ya organizadas con el fin de desaparecer las identidades, costumbres y culturas originarias, teniendo una ideología llena de prejuicios; el vocablo indígena a partir del siglo XIX se utiliza para designar, a quienes nacen en una región o los pueblos originarios de una región específica; en nuestros días nuestra constitución define a los pueblos indígenas como aquellos que descienden de las poblaciones que habitaban el territorio actual del país al iniciarse la colonización y que conservan sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas.

La población de los pueblos originario o indígenas, alrededor del mundo han sido diezmados por las ideas del colonialismo, siendo despojados de sus territorios, recursos naturales, y su número poblacional se ha reducido por desplazamientos forzados guerras, políticas públicas discriminatorias, aunados a una casi nula atención médica y de servicios básicos, también han sido forzados a aceptar leyes y políticas junto con programas bajo el impero y supremacía del estado con la tesis de que obtendrían buenos beneficios por la adopción de otras formas de vida.

## MARCO TEÓRICO

Las actividades oficiales de las Naciones Unidas Stavenhagen, (2002. p1) en relación con las cuestiones indígenas comenzaron en 1970 con la recomendación formulada por la Subcomisión de Prevención de Discriminaciones y Protección a las Minorías en el sentido de que se emprendiera un estudio completo del problema de la discriminación contra las poblaciones indígenas y se nombrara a un relator especial para preparar el estudio. A esto siguió la creación del Grupo de Trabajo sobre las Poblaciones Indígenas.

Por lo que, con base en el Modelo de Equidad de Género MEG:2003, Instituto Nacional de las Mujeres México, (2013. p. 23) establece que la igualdad de oportunidades se basa en el derecho que tienen las personas que laboran en una organización a ser tratados justamente, sin importar su clase social, nacionalidad, religión, sexo, capacidad, estado de gestación de la mujer, orientación sexual y/o afiliación política. El desarrollo de prácticas no discriminatorias es un factor relevante que favorece la igualdad y contrarresta la exclusión que pueden experimentar mujeres y hombres por distinciones o preferencias sobre el sexo de la persona, su estado civil o sus responsabilidades familiares, etc. Estas distinciones, exclusiones y preferencias nulifican a las personas y crean desigualdad de oportunidades para el empleo y el trabajo.

### Objetivo

Realizar un estudio sobre la discriminación social de los pueblos indígenas.

### Justificación

Considerando que la forma más efectiva de evitar la desigualdad entre los pueblos y con ello los problemas que se desarrollan al su alrededor, se considera que la educación es el factor determinante para lograrlo.

De acuerdo a IFAD International Fund for Agricultural Development, (2012) Los pueblos indígenas se encuentran entre las poblaciones más vulnerables desfavorecidas y marginadas del mundo. Las Naciones Unidas estiman que suman más de 370 millones de personas que viven en unos 90 países. Constituyen aproximadamente el 5 por ciento de la población mundial y, de acuerdo con el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola, constituyen el 15 por ciento de los pobres del mundo y un tercio en la extrema pobreza.

Se ha considerado que, en América Latina, las poblaciones indígenas cuentan con grandes niveles de pobreza, teniendo bajo acceso a la salud, la educación a los servicios más universales elementales, aunado también por la discriminación y que en lo general afecta a toda la comunidad pero más específico a las mujeres y niños indígenas que son especialmente más vulnerables.

Tras una larga consideración de las cuestiones pertinentes, el Relator Especial Martínez Cobo, (2004. p.1) que preparó el Estudio antes mencionado ofreció una definición práctica de “comunidades, pueblos y naciones indígenas”. Al hacerlo, expresó una serie de ideas esenciales a fin de proporcionar el marco intelectual para este empeño, incluido el derecho de los pueblos indígenas a definir qué y quién es indígena. En esa definición se dice:

“Son comunidades, pueblos y naciones indígenas los que, teniendo una continuidad histórica con las sociedades anteriores a la invasión y pre-coloniales que se desarrollaron en sus territorios, se consideran distintos de otros sectores de las sociedades que ahora prevalecen en esos territorios o en partes de ellos. Constituyen ahora sectores no dominantes de la sociedad y tienen la determinación de preservar, desarrollar y transmitir a futuras generaciones sus territorios ancestrales y su identidad étnica como base de su existencia continuada como pueblos, de acuerdo con sus propios patrones culturales, sus instituciones sociales y sistemas legales.

Esa continuidad histórica puede consistir en la continuación, durante un período prolongado que llegue hasta el presente, de uno o más de los siguientes factores:

- a) ocupación de las tierras ancestrales o al menos de parte de ellas;
- b) ascendencia común con los ocupantes originales de esas tierras;
- c) cultura en general, o en ciertas manifestaciones específicas (tales como religión, vida bajo un sistema tribal, pertenencia a una comunidad indígena, trajes, medios de vida, estilo de vida, etc.);
- d) idioma (ya se utilice como lengua única, como lengua materna, como medio habitual de comunicación en el hogar o en la familia o como lengua principal, preferida, habitual, general o normal);
- e) residencia en ciertas partes del país o en ciertas regiones del mundo;
- f) otros factores pertinentes.

Desde el punto de vista individual, se entiende por persona indígena toda persona que pertenece a esas poblaciones indígenas por auto identificación como indígena (conciencia de grupo) y es reconocida y aceptada por esas poblaciones como uno de sus miembros (aceptación por el grupo).

Eso preserva para esas comunidades el derecho y el poder soberanos de decidir quién pertenece a ellas, sin injerencia exterior.

Así mismo se han creado instrumentos jurídicamente vinculantes relativos a los pueblos indígenas Stavenhagen, (2002 p 6): Convenio N° 169 de la OIT (1989) La Organización Internacional del Trabajo se interesa desde hace tiempo por la situación de los indígenas. En 1957 la OIT adoptó el Convenio N° 107 sobre poblaciones indígenas y tribales en países independientes. Unos 30 años más tarde, reconociendo que el entorno internacional de los pueblos indígenas había cambiado, la OIT revisó el Convenio N° 107 y en 1989 la Conferencia General adoptó el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, más conocido como el “Convenio N° 169”, que entró en vigor en 1991.

Convención sobre la Diversidad Biológica (1992) La Convención

sobre la Diversidad Biológica, aprobada en Nairobi en 1992, ha sido firmada por 141 países. El párrafo j) del artículo 8 de la Convención se refiere a los conocimientos, las innovaciones y las prácticas de las comunidades indígenas y locales que entrañen estilos tradicionales de vida pertinentes para la conservación y la utilización sostenible de la diversidad biológica. El artículo expresa el reconocimiento de la contribución que pueden hacer los conocimientos tradicionales tanto a la conservación como al uso sostenible de la biodiversidad.

Proyecto de declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas Stavenhagen, (2002 p7-8) el “proyecto de declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas”, preparado por el Grupo de Trabajo sobre las Poblaciones Indígenas, con la activa participación durante años de muchas organizaciones de indígenas de todo el mundo, y que actualmente está siendo examinado por la Comisión, es indudablemente el documento de derechos humanos más importante para las poblaciones indígenas y debe ser adoptado antes de que termine el Decenio Internacional. Aunque semejante en muchos aspectos al Convenio N° 169, existen algunas diferencias. En vista de que los derechos de los pueblos indígenas constituyen una esfera en evolución en el campo de los derechos humanos en general, así como un paso importante en la consolidación de la Carta Internacional de Derechos Humanos, no hay duda de que el proyecto de declaración debe basarse en el logro que representa el Convenio 169.

El proyecto de declaración americana sobre los derechos de los pueblos indígenas. En el continente americano, desde el primer Congreso Indigenista Interamericano celebrado en 1940, existe una preocupación regional por lo que se ha denominado el “problema indígena”. A comienzos del decenio de 1990, la Organización de Estados Americanos (OEA) pidió a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos que preparase un proyecto de declaración sobre los derechos de los pueblos indígenas, que actualmente está siendo examinado por la OEA que, se espera, lo adoptará oficialmente antes de que termine el Decenio Internacional. El proyecto de declaración americana es de alcance muy semejante a la declaración de las Naciones Unidas, pero difiere de esta última en algunos aspectos esenciales; su adopción también es objeto de algunas dificultades. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos se ha ocupado durante años de las cuestiones indígenas, aprobando resoluciones y recomendaciones especiales a los Estados, y preparando informes sobre la situación de los derechos humanos de los pueblos indígenas en determinados países de la región. Más recientemente ha iniciado un juicio, en defensa de las comunidades indígenas, ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

El autor Mauricio Arenas, (2015) manifiesta los siguientes conceptos

Marginación: Se denomina marginación a una situación social

de desventaja económica, profesional, política o de estatus social, producida por la dificultad que una persona o grupo tiene para integrarse a alguno de los sistemas de integración social. La marginación puede ser el efecto de prácticas de discriminación.

**Segregación:** Hace referencia a apartar o separar a alguien de algo, o una cosa de otra. De esta manera el segregacionismo es aquella política dirigida a separar, excluir y apartar a grupos tales como minorías raciales, las mujeres, los homosexuales, minorías religiosas y las personas con discapacidades, entre otros, del resto de la población, con base principalmente a planteamientos de tipo racial, sexual, religioso o ideológico. Se manifiesta por ejemplo en el acceso a los recursos básicos como propiedad privada, trabajo, salud y educación.

**Exclusión social:** Se entiende como la falta de participación de segmentos de la población en la vida económica, social y cultural de sus respectivas sociedades, debido a la carencia de

derechos, recursos y capacidades básicas, factores que hacen posible una participación social plena.

**Discriminación:** Es toda aquella acción u omisión realizada por personas, grupos o instituciones, en las que se da un trato a otra persona, grupo o institución en términos diferentes al que se da a sujetos similares, de los que se sigue un perjuicio o consecuencia negativa para el receptor de este tipo de trato. Habitualmente este trato puede deberse a factores como el origen geográfico, decisiones u opiniones en el ámbito social, lo moral, político u otra área de interés social.

Se ha calificado a la discriminación como una forma de violencia pasiva, convirtiéndose, a veces, en agresiones físicas. Quienes discriminan designan un trato diferencial o inferior en cuanto a derechos y consideraciones sociales de las personas. Hacer esta diferencia ya sea por el color de la piel, etnia, sexo, edad, cultura, política, religión o ideología.

## MÉTODO

Esta investigación se basa en el método cualitativo tomando como fuentes de información tanto bibliográficas como de internet que en forma exploratoria y analítica; se identifica la problemática de la discriminación que tiene los pueblos

indígenas frente a las instituciones del Estado, quienes, por su origen étnico, por el uso de su lengua, su situación socioeconómica, entre otras, no se les reconocen sus derechos plenos.

**CUADRO 1. POBLACIÓN TOTAL E INDÍGENA DE 3 AÑOS Y MÁS Y CARACTERÍSTICAS.**

POBLACIÓN TOTAL E INDÍGENA DE 3 AÑOS Y MÁS SEGÚN CONDICIÓN DE HABLA INDÍGENA Y CONDICIÓN DE HABLA ESPAÑOLA POR MUNICIPIO, MÉXICO, 2015

Cód. País	Cód. Estado	Municipio	Población				Población de 3 años y más								Tipo de habla <sup>1</sup>
			Total	Indígena			Total	Población hablante de lengua indígena (PHLI)						No hablante <sup>2</sup>	
				Total	%	%		Total	%	Municipal	%	Total	%		
			128 246 758	12 402 467	9.7	128 246 758	7 467 765	5.8	965 556	17.8	6 144 518	66.6	126 118	1.6	
		<b>Agropecuarias</b>	8 312 348	8 304	0.1	8 312 348	8 308	0.1	-	-	8 308	100.0	624	7.5	
		AG-001 Aguascalientes	877 286	2 336	0.3	876 211	2 336	0.3	-	-	2 336	100.0	660	28.3	C
		AG-002 Arcos	46 464	30	0.1	46 372	30	0.1	-	-	30	100.0	6	20.0	E
		AG-003 Calvillo	36 898	217	0.6	36 523	217	0.6	-	-	217	100.0	8	3.6	E
		AG-004 Cosío	19 377	17	0.1	19 367	17	0.1	-	-	17	100.0	1	5.9	E
		AG-005 Jesús María	125 405	224	0.2	125 184	224	0.2	-	-	224	100.0	30	13.4	E
		AG-006 Pánuco de Arango	45 475	176	0.4	45 302	176	0.4	-	-	176	100.0	4	2.3	E
		AG-007 San Marcos	53 268	257	0.5	53 015	257	0.5	-	-	257	100.0	37	14.4	E
		AG-008 San José de Gracia	8 294	33	0.4	8 261	33	0.4	-	-	33	100.0	5	15.2	E
		AG-009 Tepehuala	26 026	87	0.3	25 941	87	0.3	-	-	87	100.0	27	31.0	E
		AG-010 El Valle	26 196	80	0.3	26 116	80	0.3	-	-	80	100.0	9	11.3	E
		AG-011 San Sebastián del Oeste	36 022	136	0.4	35 886	136	0.4	-	-	136	100.0	3	2.1	E
		<b>Región del Bajío</b>	8 215 746	395 088	4.8	8 215 746	395 088	4.8	686	0.2	61 888	15.7	8 366	0.1	
		BJ-001 Querétaro	465 026	48 335	10.4	462 345	48 335	10.4	384	0.8	25 011	51.7	3 057	6.1	E
		BJ-002 Guanajuato	365 817	11 812	3.2	365 269	11 812	3.2	-	-	11 812	100.0	805	6.7	E
		BJ-003 León	362 468	1 688	0.5	360 780	1 688	0.5	5	0.3	660	39.2	84	12.7	E
		BJ-004 Pinar del Río	1 045 170	37 232	3.5	1 045 362	37 232	3.5	81	0.2	12 584	34.0	1 044	8.1	E
		BJ-005 Bajío del Occidente	36 724	1 826	5.0	35 724	1 826	5.0	20	0.7	1 814	99.9	76	4.2	E
		<b>Región del Bajío Sur</b>	714 889	24 496	3.4	674 676	24 496	3.6	40	0.2	4 825	9.8	688	1.4	
		BJS-001 Zamora	32 084	1 711	5.3	30 373	1 711	5.6	11	0.6	705	41.2	126	17.8	E
		BJS-002 Michoacán	48 171	4 274	8.9	43 897	4 274	9.7	34	0.8	2 308	5.3	147	6.3	E
		BJS-003 La Paz	270 711	4 274	1.6	266 437	4 274	1.6	-	-	4 274	100.0	147	3.4	E
		BJS-004 San Carlos	247 471	10 521	4.3	236 950	10 521	4.5	-	-	10 521	100.0	167	1.6	E
		BJS-005 Guanajuato	38 452	176	0.5	38 276	176	0.5	-	-	176	100.0	36	20.5	E

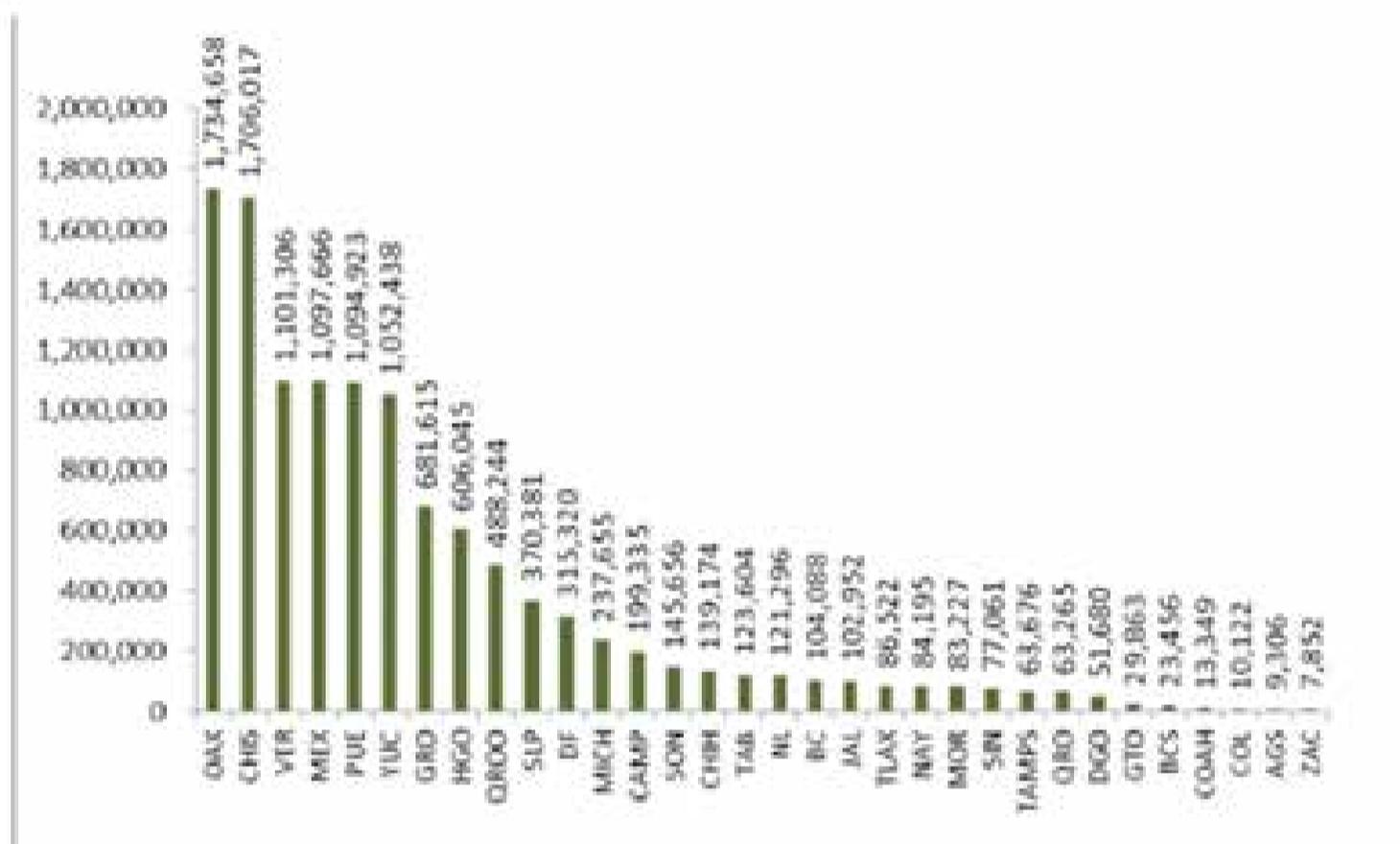
Fuente: ISTAT. Sistema de mediciones sobre la población indígena de México con base en Encuesta Intercensal 2015, INEGI.  
 1. Al 50% del 70% de PI.  
 2. Del 40 al 80% de PI.  
 3. Municipios con menos del 80% de PI y más de 1000 indígenas en términos absolutos.  
 4. Municipios con menos del 80% de PI y porcentaje de hablantes con menos de 1000 hablantes en porcentaje.  
 5. Población indígena indígena.

**Muestra**

La población de estudio en la presente investigación lo constituyeron los pueblos indígenas debido a que México es un país es un país pluricultural, en el cual existen, cuando menos, 62 pueblos indígenas. Los pueblos y las comunidades que dan origen y sustento a esta diversidad tienen, como rasgos

comunes, el uso de sus propias lenguas, que hoy son reconocidas por Ley como lenguas indígenas nacionales, que dan sentido de pertenencia a colectivos que tienen valores, culturas y sistemas sociales, políticos y normativos propios, en torno a los cuales organizan su vida y toman sus decisiones.

## POBLACIÓN INDÍGENA POR ENTIDAD FEDERATIVA 2015



Fuente: CDI. Sistema de indicadores sobre la población indígena de México con base en Encuesta Intercensal 2015. INEGI.

Independientemente de que existen regulaciones jurídicas a nivel nacional; internacional que protegen la condición de estos pueblos en nuestro país, prevalece esta situación en gran escala existe desigualdad al acceso al desarrollo de las comunidades indígenas, lo que para algunos autores la consideran como

una discriminación estructural; asimismo la ley no es clara o es omisa para este tipo de población que no les permite el pleno goce de sus derechos humanos; y por consiguiente una desfavorable asignación del gasto público por parte del Estado.

## RESULTADOS

En México a petición de los organismos internacionales de los algunos mencionados anteriormente se han dado a la tarea de realizar una serie de reformas tanto legales como estructurales sobre la no discriminación y la inclusión de los indígenas originarios en la sociedad con el objetivo de que tengan una igualdad de oportunidades sociales laborales, salud y de vivienda, pero todos esos cambios se han dados desde las

modificaciones, realizado en nuestra carta magna o constitución política además de la creación de otras legislaciones y modificaciones del plan de desarrollo del país.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Cámara de Diputados, (2018 p.1-2).- En su Artículo primero se manifiesta:

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

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

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

En su Artículo 2o manifiesta: La Nación Mexicana es única e indivisible.

La Nación tiene una composición pluricultural sustentada originalmente en sus pueblos indígenas que son aquellos que descienden de poblaciones que habitaban en el territorio actual del país al iniciarse la colonización y que conservan sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas.

La conciencia de su identidad indígena deberá ser criterio fundamental para determinar a quiénes se aplican las disposiciones sobre pueblos indígenas.

Son comunidades integrantes de un pueblo indígena, aquellas que formen una unidad social, económica y cultural, asentada en un territorio y que reconocen autoridades propias de acuerdo con sus usos y costumbres.

El derecho de los pueblos indígenas a la libre determinación se ejercerá en un marco constitucional de autonomía que asegure la unidad nacional. El reconocimiento de los pueblos y comunidades indígenas se hará en las constituciones y leyes de las entidades federativas, las que deberán tomar en cuenta, además de los principios generales establecidos en los párrafos anteriores de este artículo, criterios etnolingüísticos y de asentamiento físico.

Así mismo se creó por la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, (2003, p2-3) la ley de la comisión nacional para el desarrollo de los pueblos indígenas cuya parte de sus objetivos son:

XVII. Ser instancia de consulta para las dependencias y entidades de la Administración Pública

Federal con el fin de formular el proyecto de presupuesto consolidado en materia de desarrollo de los pueblos y comunidades indígenas a incluir en el Presupuesto de Egresos de la Federación de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2o. de la Constitución Federal;

## V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A pesar de los grandes esfuerzos que se han realizado de la protección jurídica que tienen los pueblos indígenas bajo el amparo de las diversas normas nacionales e internacionales, se sigue presentando el problema de la discriminación de género de tal sector vulnerable de la sociedad. Esto debido que consideran que el papel de la mujer está ligado a la maternidad y operan de manera primordial en el seno familiar. Por otro lado, también están presentes en la vida de esta población la potestad de otras instituciones, como lo es el Estado, donde el sistema legal y la provisión de bienes y servicios juegan un importante papel en el reforzamiento de los roles y derechos de etnia y de género.

Los esfuerzos de los diversos organismos a nivel nacional e internacional y de las ONG que protegen los derechos de los pueblos indígenas; la situación especial que guarda la mujer indígena en la sociedad es muy caótica dado que sus derechos como persona son siempre vulnerados sea por el gobierno, las autoridades y la propia sociedad.

Se recomienda que el estado mexicano en cada uno de sus niveles se comprometa, a ser inclusivo hacia este grupo vulnerable en cuanto a justicia, beneficios más básicos e universales, principalmente, se fomente la cultura del respeto, lengua tradición que es base original de la cultura de nuestro país.

## BIBLIOGRAFÍA

- Casique Rodríguez, I. (2017). Fuentes y datos sobre la violencia contra las mujeres en México. *Realidad, Datos y Espacio. Revista Internacional de Estadística y Geografía*, 7-11.
- International Fund for Agricultural Development. (1 de Noviembre de 2012). *International Fund for Agricultural Development*. Obtenido de International Fund for Agricultural Development: <https://www.ifad.org/documents/10180/acf878e2-9bc6-4fc7-b1ad-a23aaabf62e4>
- Arenas, M. (16 de Mayo de 2015). *Mauricio Arenas*. Obtenido de Mauricio Arenas: <http://marenasrosas.blogspot.mx/2015/05/marginacion-se>

gregacion-exclusion.html

Asamblea General de las Naciones Unidas. (20 de Diciembre de 1993). *Naciones Unidas Derechos Humanos*. Obtenido de Naciones Unidas Derechos Humanos: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/ViolenceAgainstWomen.aspx>

Camara de Diputados . (2017). *LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA* . Ciudad de México: Diario Oficial de la Federación.

Camara de Diputados. (2016). *LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES*. Ciudad de México: Diario Oficial de la Federación.

Camara de Diputados. (2018). *CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS* . Ciudad de México: Diario Oficial de la Federación.

Camara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (21 de Mayo de 2003). *Camara de Diputados*. Obtenido de Camara de Diputados: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/261\\_220617.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/261_220617.pdf)

Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas. (4 de Marzo de 2015). *Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas*. Obtenido de Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas: [https://www.gob.mx/cdi/articulos/indicadores-sobre-las-mujeres-indigenas-resultados-de-la-encuesta-intercensal-2015#\\_ftnref1](https://www.gob.mx/cdi/articulos/indicadores-sobre-las-mujeres-indigenas-resultados-de-la-encuesta-intercensal-2015#_ftnref1)

Instituto Nacional de las Mujeres México. (26 de Enero de 2018). *Instituto Nacional de las Mujeres México*. Obtenido de Instituto Nacional de las Mujeres México: <http://www.cofemer.gob.mx/meg.pdf>

Martínez Cobo, J. R. (21 de Enero de 2004). *UNITED NATIONS*. Obtenido de UNITED NATIONS: [http://www.un.org/esa/socdev/unpfi/documents/workshop\\_data\\_background\\_es.htm](http://www.un.org/esa/socdev/unpfi/documents/workshop_data_background_es.htm)

Stavenhagen, R. (4 de Febrero de 2002). *Naciones Unidas ACNUR*. Obtenido de Naciones Unidad ACNUR: <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/Documentos/BDL/2006/4358.pdf?view=1>

# *Danza jazz como forma de mejorar la convivencia en niñas de zonas vulnerables*

*Grace Marlene Rojas Borboa, María Sabina Gil Castañeda, Cynthia Julieta Salguero Ochoa y Ana Cecilia Leyva Pacheco.*

## RESUMEN

En el Centro Universitario de Desarrollo Comunitario (CUDDEC) del ITSON, se ofrecen talleres artísticos, como danza, donde el objetivo principal es el acercamiento al arte, con la finalidad de bajar los niveles de ocio en niños menores de 12, por lo que los talleres que se ofrecen en la tarde favorecen para obtener el resultado esperado por la institución, que es bajar el índice de delincuencia y pandillerismo por encontrarse en una zona considerada vulnerable y marginada. La enseñanza de la danza, puede ser un medio para colaborar con las niñas de la colonia Aves del castillo, y tener un acercamiento a las artes por medio de la danza y favorecer su empoderamiento temprano. Por ello, con el objetivo de implementar un programa de danza jazz en niñas de colonias vulnerables para el desarrollo de habilidades físicas, emotivas y valorativas. Se realizó un proyecto de corte investigación-acción-participativa, donde se evaluaron los resultados pre y pos aplicación del programa. Finalmente el curso se aplicó en ocho semanas, obteniendo una coreografía que se presentó en dos ocasiones y se destacó en un medio de comunicación interna en la universidad el resultado.

## ABSTRACT

At the University Center for Community Development (CUDDEC) of the ITSON, artistic workshops are offered, such as dance, where the main objective is the approach to art, with the aim of lowering the levels of leisure in children under 12, so that the workshops that are or Offer in the afternoon favor to obtain the result expected by the institution, which is to lower the rate of delinquency and gangs by being in an area considered vulnerable and marginalized. The teaching of dance, can be a means to collaborate with the girls of the colony birds of the castle, and to have an approach to the arts by means of dance and to favor their early empowerment. Therefore, with the aim of implementing a jazz dance program in vulnerable colony girls for the development of physical, emotional and evaluative skills. A research-action-participatory cutting project was carried out, where the pre-and post-application results of the program were evaluated. Finally the course was applied in eight weeks, obtaining a choreography that was presented on two occasions and was highlighted in a medium of internal communication in the university the result.

## ANTECEDENTES

El Centro Universitario de Desarrollo Comunitario (CUDDEC) tiene como objetivo contribuir al desarrollo de comunidades económicamente más autosuficientes, saludables, con mayores índices de supervivencia y un amplio sentido de bienestar que se traduzca en una mejor calidad de vida de los habitantes de las colonias urbano-marginadas del sur de Cd. Obregón, esta iniciativa es impulsada por el Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON) en el periodo agosto-diciembre del 2015.

Los servicios que ofrecen son: atención psicológica y clínica, veterinaria, educativa, artística y laboral. Dentro de las áreas artísticas se han ofrecido distintos talleres desde danza, música y teatro, en sus distintos géneros. Dentro de los cursos y talleres de danza que se han brindado dentro en CUDDEC se encuentran: danza folclórica, hip-hop, danza clásica y danza Jazz. La demanda de estos talleres siempre es alrededor de 8 a 20 alumnos. La mayoría de los talleres se imparten por estudiantes de la Lic. en Gestión y Desarrollo de las Artes del ITSON.

Por la necesidad de contar con un programa continuo en el área de la danza que ofrezca la oportunidad a niños y niñas de acceder a este arte, surgió en el 2013 el proyecto DanzArte con el propósito brindar talleres de diversos géneros dancísticos donde se les da a conocer a los alumnos(as) la cultura regional, nacional e internacional mediante el baile a través de su ejecución para crear secuencias y evoluciones que los llevarán a realizar movimientos en escena mediante la práctica de ritmos propios de cada forma dancística (ITSON, 2015). En dicho proyecto se trabajó en las Prácticas Profesionales III de Docencia en Educación Artística durante el periodo agosto a noviembre del 2015 en la colonia Aves del Castillo en Cd. Obregón, Sonora, en el cual se estuvieron dando clase de danza jazz en CUDDEC por los beneficios que provee a los niños y adolescentes.

Entre ellos que es una actividad tradicionalmente vinculada a la educación y a la educación física y artística en particular, así ha quedado de manifiesto una vez explorada su presencia dentro

del pensamiento pedagógico a través de la historia. Entre sus beneficios se encuentran la adquisición de destrezas básicas, tareas motrices específicas, de cualidades físicas, capacidades coordinativas, habilidades perceptivo-motoras, conocimiento, control corporal en general, el pensamiento, la atención, la memoria, la creatividad, aumento de las posibilidades expresivas y comunicativas, además de favorecer la interacción entre los individuos

Se fomenta el sentido artístico a través de la propia creación (realización de danzas coreografías propias) y de la apreciación de otras creaciones externas (apreciación y crítica de coreografías y danzas ajenas) y con ello se incide en la socialización del individuo. En Fuentes (2006, citado por Hernández y Torres, 2009), aparecen descritas diferentes connotaciones pedagógicas de la danza desde su perspectiva de actividad-experiencia educativa lo cual llega a ser un factor de conocimiento cultural además, puede ser un factor de educación intercultural favoreciendo el conocimiento, la aceptación y tolerancia de la realidad pluricultural de la sociedad actual.

#### **Problema**

Cada proyecto cultural y artístico se tiene necesidades o problemáticas que se detectan antes, durante y después del proyecto. En CUDDEC se ofrecen talleres artísticos, como danza, donde el objetivo principal es el acercamiento al arte, con la finalidad de bajar los niveles de ocio en niños menores de 12, por lo que los talleres que se ofrecen en la tarde favorecen para obtener el resultado esperado por la institución. Que es bajar el índice de delincuencia y pandillerismo por encontrarse en una zona considerada vulnerable y marginada.

En la mañana se detectó que son pocos los cursos o talleres que se ofrecen para los niños que van a la escuela por el turno vespertino, o en ocasiones no se cuenta con maestros para cubrir las horas por la mañana.

Dentro del aula la problemática más evidente es la diferencia

de edades de las alumnas ya que tienen entre 6 y 14 años donde los aprendizajes son diferentes de acuerdo a su capacidad motriz y cognitiva.

La falta de la inteligencia kinestésica corporal, según Aragón (2014) consiste en habilidades para emplear el cuerpo en resolver problemas de forma eficaz. Esa habilidad o inteligencia fue detectada como débil y es fundamental para el desarrollo del curso.

#### **Objetivo**

Implementar un programa de danza jazz en niñas de colonias vulnerables para el desarrollo de habilidades físicas, emotivas y valorativas.

#### **Justificación**

Es importante que se lleven a cabo este tipo de proyectos, los cuales tienen un amplio servicio, no solo para los alumnos que son beneficiados, sino que también por su parte tiene un gran impacto en la comunidad, en el desarrollo profesional de los practicantes como educadores y manejo de estrategias para elaborar un plan de enseñanza en la rama de la educación artística.

Por su parte la danza Jazz, al igual que otros géneros dancísticos, ayuda a adquirir y desarrollar habilidades que fortalecen el rendimiento académico en los alumnos. Con el tiempo los niños ganan confianza en sí mismos y se integran con más facilidad al trabajo en equipo. Terra (2011) menciona que el baile es una disciplina que introducida en los niños durante las edades preescolares, ayuda en el desarrollo intelectual, auditivo, sensorial y motriz del menor.

Al ser inculcada en una edad más avanzada puede convertirse en una práctica que adicionalmente les brinda a un sentido de disciplina y compromiso, ayudándoles a enfrentar desafíos, representados en la dificultad del movimiento y contribuyendo también en el desarrollo de la sensibilidad, a través de la música.

## **MARCO TEÓRICO**

El movimiento corporal en el individuo es un acto natural que forma parte de cualquier proceso de aprendizaje, sea de desarrollo psicomotriz, desarrollo físico o incluso intelectual. Si a este movimiento natural del niño le incluimos melodías y sonidos, este movimiento natural se enriquece con el ritmo musical y se transforma en movimiento rítmico o movimiento musical, con el cual se expresan sensaciones y emociones a los demás. El cuerpo se convierte así en un gran oído interior, hasta el punto de que cualquier hecho musical, sea de carácter rítmico, melódico, armónico, dinámico o formal, puede ser representado con hechos corporales (Martin, 2005).

Dentro del propio movimiento, se pueden distinguir diferentes factores los cuales forman parte de la formación y educación

del niño: dirección (espacio y sentido), el grado de energía (intensidad) y tiempo (duración). El concepto de tiempo se relaciona tanto la velocidad del movimiento como su duración, y sólo mediante éste se pueden captar aspectos del mismo. La conciencia del tiempo es difícil de adquirir; sin embargo, es posible experimentar la percepción temporal de forma inmediata, instintiva y consciente a la vez, cuando los movimientos corporales se unen al ritmo, puesto que el ritmo natural se encuentra en todo ser humano.

La danza y el movimiento rítmico mejoran la capacidad de socialización del niño así como su autoestima (Arguedas, 2006) ya que la expresión corporal busca facilitarle al ser humano, el proceso creativo y de libre expresión y comunicación a

partir del conocimiento de su cuerpo, el manejo del espacio, de los materiales y del fortalecimiento de su auto-confianza (Arguedas, 2004).

La danza, así como otras áreas artísticas se divide por géneros, es importante tener en cuenta el ritmo o del uso del espacio, es el cual varía de acuerdo a la danza en cuestión. Por ejemplo según la (SEP, 2017) la danza jazz, a veces llamada erróneamente “baile moderno”, comenzó en Estados Unidos como una forma de expresión ante la opresión y esclavitud del siglo XIX, por eso sus raíces en la danza tradicional de África Occidental. Contrario a otros bailes, este estilo proviene de la gente común y no de un entrenamiento en estudios de baile. La evolución de la danza requirió de adaptar elementos del ballet, la danza contemporánea y el tap. Varios atribuyen su aceptación por la semejanza de los primeros movimientos con el Charleston de la década de 1920. Incluso uno de los primeros íconos de la danza jazz fue Joe Frisco, la estrella del vaudeville, por su baile mientras hacía malabares con su sombrero y su cigarro (SEP, 2017).

Es importante tener presente, que a la vez, la danza y los movimientos guiados o libres, fomentan valores como el respeto, la libertad, la tolerancia y la crítica constructiva. Mediante ella se aviva la comunicación de sentimientos, de ideas, de estados de ánimo y el respeto entre los participantes en forma individual y grupal.

Al realizar actividades corporales, se benefician de igual manera, aspectos biológicos, cognitivos y psicomotores; no puede faltar el placer del movimiento y el sentido lúdico ya que

además, permiten liberar energías en busca de la expresividad (Arguedas, 2006; Fuentes, 2006) considerando que todos estos aspectos formen parte del acto social de la comunicación en los niños y niñas en edad escolar ya que utilizan el juego, el baile, la danza y sus mil maneras creativas de expresión para llegar a sus compañeros.

Varios autores como López, 2006; Martínez, 2005; Pains, 1995; entre otros, han trabajado especialmente en el Arteterapia por su utilización como herramienta educativa y por recurrir principalmente a procesos de comunicación no verbal (artes plásticas, música, danza y expresión corporal), dejando abierta la puerta a procesos simbólicos más espontáneos que las palabras, favorecedores tanto de la expresión de sentimientos personales, con lo que conlleva una primera base de autoestima, como de la lectura y reconocimiento en los procesos expresivos de los otros, lo que favorecerá intercambios sociales positivos (Arguedas, 2006).

Por lo anterior, la educación y las artes van de la mano, ya que, tienen el propósito de brindar conocimientos a los alumnos y habilidades para sus procesos cognitivos, durante su aprendizaje. La danza es un arte que utiliza el cuerpo como herramienta, se trata de la ejecución de movimientos en el cual una pieza fundamental es la música que ayuda a darle intensidad al movimiento.

La danza contiene factores fundamentales para su práctica, ritmo, el manejo del espacio, auto confianza y algo muy importante que es una manera de expresión para ser humano.

## MÉTODO

El conocimiento del grupo es una excelente manera para la elaboración de estrategias y actividades a desarrollar durante las clases. Distinguir de dónde se va a partir para contribuir con los conocimientos aprendidos durante la licenciatura. La enseñanza de la danza, puede ser un medio para colaborar con las niñas de la colonia Aves del castillo, y tener un acercamiento a las artes por medio de la danza. Así que el método elegido fue de corte investigación acción participativa, donde se evaluaron los resultados pre y pos aplicación del programa.

### Sujetos

El total de alumnos fueron 6 niñas de entre 6 y 12 años, de un nivel socioeconómico bajo.

### Instrumentos

Se aplicó un instrumento de evaluación al inicio y final del curso, en el cual se inició con la preguntas de rigor como el nombre, escuela o institución, edad, grupo o grado (la cual esa pregunta no aplicaba ya que estaban dentro de una institución donde no se tiene un nombre para el grupo).

El instrumento contaba con un total de 15 ítems, donde las preguntas fueron de información básica de danza, con el propósito de recabar información sobre las habilidades, conocimientos y actitudes sobre danza que tenían las niñas. Se contestaba con un sí o un no y después en otro apartado contenía con observaciones para cada pregunta para tener un poco más de información. Las preguntas se aplicaron a cada una de las seis alumnas, con una semana de observación, para detectar las competencias con las que se contaban al inicio del curso (ver Apéndice III).

El instrumentó se aplicó de nuevo al finalizar el curso con el propósito de evaluar los aprendizajes obtenidos. Fue un cuadro con 15 ítems como anteriormente se describe, donde se contestaba con sí o no y en la parte de observaciones se escribía para una mejor claridad.

Con los resultados del instrumento, se elaboró el plan general, el cual consiste en una serie de contenidos dosificados por semana con fechas de realización. Se basa en las áreas débiles de los estudiantes y las que se deben fortalecer para trabajar la

danza jazz (ver Apéndice I). Era de suma importancia el conocer los pasos básicos de la danza jazz, ya que las alumnas no tenían mucho conocimiento de ese género dancístico, Es por ello, se enfocó a enseñarles los pasos importantes de la danza jazz, así como información general sobre a la danza jazz.

Los temas principales se dividieron en 9 puntos:

En el plan general se planteó brindar una teoría sobre la danza jazz, posterior fue el calentamiento con el cual es primordial antes de empezar en si con la enseñanza de los pasos y movimientos de la danza, el siguiente tema anotado fue los pasos básicos de danza jazz, en este temas en particular de distribuyo en gran parte del plan general, y consecuente a este tema se lleva al tema se creación de secuencias basadas en los pasos enseñados, para finalización del plan, el último tema es la creación de la coreografía o proyecto final.

Al obtener ya el plan general, se continuó con la elaboración de los planes de clase de todo el curso. El contenido del plan de clase se enfocó al desarrollo un tema a realizar durante las intervenciones con las alumnas. Se dividió en puntos principales, el objetivo que se quería lograr, descripción de las actividades a realizar en dicha clase, duración o tiempo estimado para cada actividad a desarrollar, espacio o recursos necesarios para la ejecución de la actividad, evaluación, en este punto reviso a las alumnas si se tuvo un aprendizaje por parte de ellas. Para la finalización del contenido del plan de clase se optó por colocar un apartado de observaciones, en caso que se obtuvieran durante la clase (Ver Apéndice II).

#### **Procedimiento**

Desde que se iniciaron las Prácticas Profesionales III, se hizo equipos de trabajo de dos personas para trabajar en una

rama artística en específico, como danza, música o teatro. Se eligió la danza ya que se tenía más conocimiento y debido a la coincidencia de horario se asignó el mismo espacio de trabajo dentro de las instalaciones de CUDDEC, al inicio, se llevó a conocer estas instalaciones y a las personas encargadas de la institución.

Desde el principio se dio una cordial bienvenida y se platicó sobre las responsabilidades y se ofreció el apoyo para cualquier situación.

Al curso asistieron los alumnos los días miércoles y jueves en horarios de 9am a 10:30am, las primeras dos clases se vio teoría básica sobre la danza , danza jazz y sus clasificaciones de la danza jazz, después se dividieron las clases, en el cual en dos clases se enseñaba los pasos básicos de la danza jazz a después de siguiente clase que montaba una secuencia de los pasos vistos anteriormente, en ocasiones se tenía que cambiar las actividades o modificarlas debido al segundo uso que le daban al salón de clase, donde se llevaban a cabo actividades organizadas por la institución. Se asignaba otro espacio, pero en ocasiones era complicado trabajar. Se sacaba adelante la clase, ya que era de suma importancia no posponer las actividades planeas para el día. Ya en las últimas clases se trabajó solamente en el producto final, solicitado como producto final de las prácticas profesionales III y final de cursos o cierre de actividades por parte de la institución. En los últimos ensayos se trabajó en el aula de clase como al aire libre, para que las alumnas fueran conociendo el lugar, en el cual se iba a llevar a cabo la presentación, y fuese más placentero y también que las alumnas pudieran disfrutar su presentación.

Esto se realizó en un total de 8 semanas, obteniendo una coreografía que se presentó en dos ocasiones.

## **RESULTADOS**

Al inicio de las prácticas se hizo una aplicación con un instrumento de diagnóstico para apreciar cómo venían las alumnas. Se observó a cada una de ellos para ver su desempeño y desenvolvimiento corporal, si tenían conocimientos en general y si contaban con habilidades en la danza. Se indagó si en la escuela tuvieron su primer acercamiento o porque lo vieron o si por gusto al arte buscaban videos o información, o también, si estuvieron en grupos de danza. Después de tener el resultado de la evolución así capturar las necesidades que ellos tenían y dar una idea de qué era lo más apto para enseñarles y de ahí pasar a la elaboración del plan general y planes de clase. En el cual se contestaba con un sí o un no y después en otro apartado contenía con observaciones para cada pregunta para tener un poco más de información. Algo que se detectó para seguir con el trabajo fue la confianza en ellas mismas para el desenvolvimiento en la clase.

Al principio se tenía 9 alumnos en el cual habían hombres y

mujeres de diferentes edades, es ahí que teníamos que pensar en cada uno y las diferentes actividades que se pondrían, y obtuvieran el resultado que se quería para todos. Conforme pasaban las clases solo quedaron puras niñas de las mismas edades, lo cual favoreció ya que se podrían elaborar los planes clase más específicos a sus edades. Conforme cada clase que pasaba se apreciaba que las niñas poco a poco tenían confianza en ellas y podían hacer las actividades con más facilidad y trabajar cómodamente.

Fue un grupo que desde el inicio fue muy armonioso y se trabajó muy bien, ya que las alumnas accedían a las instrucciones que se les daba para cada actividad. A las alumnas se les comento que de todo lo aprendido se iba hacer una presentación frente a público, al principio le daba pena pensar que las iban observar, pero se explicó que es buena manera de dar a conocer sus alcances, y los logros obtenidos durante el periodo del curso.

Cuando se acercaba el día de la presentación cada vez se enseñaba un poco más estructurado y definiendo que se iba a ejecutar y que no. Se les habla de un vestuario y se le veía la emoción y el gusto por presentarse, y se hizo una buena estrategia para que ellas lo tomaran un poco de responsabilidad pero también donde se iban a divertir, donde ya lo vieron con más tranquilidad la muestra de su producto final. Obtuvieron conocimientos prácticos y teóricos donde se les enseñó pequeña parte de la danza jazz se enfocó a lo básico de la danza ya que apenas era su primer acercamiento a la danza

Como maestra el propósito fue darles herramientas y comprensión de la danza jazz y se pudo lograr el propósito planeado.

En un boletín de Vinculación del año 2015, de la página oficial de ITSON se hizo una nota del cierre de CUDDEC donde se presentaron las alumnas con el producto final del curso, donde en la nota se percibe que se contó con una representación de los alumnos de la Licenciatura en Gestión y Desarrollo de las Artes con el proyecto de Danzarte en la disciplina de danza jazz.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Para concluir con este trabajo, se puede destacar que se logró alcanzar un mejor nivel dentro de la docencia, se aprendió a rescatar la clase, a aplicar estrategias y a adaptarlas al contexto de trabajo que se vive en la comunidad Aves del Castillo. También un conocimiento de trabajo, adaptarse a un horario y por uno mismo ser responsable de mantener una buena actitud para enseñar lo que te gusta, la danza. Fue muy grato presentar este producto a los familiares y amigos de las niñas que acompañaron, y destacar el trabajo que se hizo, producto de la materia de prácticas profesionales III de la Licenciatura en Gestión y Desarrollo de las Artes.

Es satisfactorio el resultado obtenido como docente, tanto como de las alumnas por la confianza de brindar el conocimiento acerca de la danza jazz, el objetivo no era formar bailarinas y que bailaran muy bien, sino ofrecer conocimientos básicos y acercamiento a la danza y algo muy importante poder brindar un acceso gratuito en el cual ellos pudieran desarrollarse dentro del arte escénica y tener el poder de saber que cuando ellas quieran pueden lograr lo que se propongan.

Es importante también hacer algunas recomendaciones:

-Tener en claro el objetivo principal en por qué llevarás a cabo esta experiencia como docente.

-Reflexionar que lo primordial de las prácticas de docencia es acercar a niños y niñas que no tienen el mismo acceso que otros niños a las artes. No es necesario que todos los niños les gusten las artes, pero es importante que tengan noción de ellas.

-No forzar el aprendizaje de los alumnos, ya que puedes frustrar o llagar a enfadar al estudiante. Tener en mente que la mayoría de ellos son principiantes y no conocen las artes, es muy importante la paciencia hacia ellos.

-Siempre motivar a los alumnos a querer mejorar sus habilidades en la danza o en cualquier rama artística

-Es importante recordar que existen distintos tipos de inteligencia o diferentes maneras de aprender y es importante tener estrategias para la enseñanza de la danza

-Tener en claro su papel como docente, y mereces respeto, pero el respeto se gana con tus actitudes y no al final estar frustrado como docente y no hiciste buen trabajo

-Habilidad en el tema que se aborda para aclarar las dudas de los alumnos.

- Mantener una actitud que favorezca la participación y disfrute de la actividad.

-Conocer el contexto del lugar, una particularidad inevitablemente no puede ser considerada en el trabajo como docente, para conocer y comprender las características que más pueden influir en los conocimientos y comportamientos de los alumnos.

-Y sobre todo, saber que incidir con un granito de arena en los conocimientos, autoestima y empoderamiento de las niñas del sur de Cd. Obregón, ayudará a mejorar su perspectiva de vida.

## APÉNDICE I. PARTE DEL PLAN GENERAL

PLAN GENERAL		
Institución: Centro universitario para el desarrollo comunitario (CUDDEC)		
Nombre del proyecto: Danza Jazz		
Instructor: María Sabina Gil Castañeda Rolando Gálvez Rodríguez		
Edades: 7 a 12 años		
Periodo: Septiembre-Diciembre 2015		
Temas	Fecha	Horario
Teoría de la danza Significado de la danza Significado de danza Jazz	07/Octubre/15	9:00 am a 10:30 am
Calentamiento Qué es el calentamiento Para qué sirve el calentamiento Cómo realizar el calentamiento Crear secuencia de calentamiento	08/Octubre/15	9:00 am a 10:30 am
Pasos básicos de Jazz Plié= flexión Relevé=elevación Pas de bourré= es un paso de tres movimientos en dos tiempos que se prepara con un tendú plié de cotté en segunda posición, pasa por la tercera o la quinta posición y termina con la cuarta o la segunda. Pasé=puede ser cerrado o abierto	21/Octubre/15	9:00 am a 10:30 am
Primeras secuencias de los pasos vistos.		9:00 am a 10:30 am

## APÉNDICE II. EJEMPLO DE LOS PLANES DE CLASE

Lugar de trabajo: CUDDEC	Clase: Danza Jazz	Grupo: 7- 12 años	Nombre del instructor (a): María Sabina Gil C.	
<b>Objetivo:</b> Que el alumno conozca el término de danza e identifique la danza Jazz de los otros géneros dancísticos.		Secuencia de actividades		
Contenidos	Descripción de la secuencia de actividades	Tiempo estimado	Materiales didácticos	Evaluación
Recordatorio de la clase pasada Revisión de tarea Qué es la Danza Qué es la Danza Jazz	<b>Apertura:</b> se darán los buenos días y se pasará lista. Se tendrá una charla con los alumnos de los visto en la clase pasada para saber si retuvieron la información brindada. Se les dará una introducción de lo que se realizará en la clase, y cómo se estará manejando el tiempo y permisos. <b>Desarrollo:</b> se les preguntará a los alumnos qué conocen sobre danza y danza jazz en términos generales, una vez que se conozca la idea de cada uno se les expondrá sobre la Danza Jazz apoyándonos en videos. Se les hablará sobre los pasos que se ejecutan en este tipo de danza. <b>Cierre:</b> Por parte de los instructores se les brindará una conclusión para cerrar la clase. Los alumnos expresarán lo que aprendieron y les gustó de la clase.	30 minutos  40 minutos  20 minutos	Equipo de cómputo, Cañón, bocinas, hojas blancas, lápices.	Se les aplicó un cuestionario abierto sobre la información que se les había proporcionado en clase.

Plan de clase del día miércoles 07 de octubre del 2015

**APÉNDICE III. Evaluación diagnóstica de danza CUDDEC**

El siguiente instrumento tiene el propósito de recabar información sobre las habilidades, conocimientos y actitudes sobre la danza.

Alumno(a): \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_

Escuela: \_\_\_\_\_ Grado y Grupo: \_\_\_\_\_

ITEMS	SI	NO	OBSERVACIONES
1.- Tiene algún conocimiento sobre danza.			.
2.- Ha participado en algún grupo de danza.			
3.- Distingue los distintos tiempos de la música.			
4.- Utiliza los brazos para ejecutar la danza.			
5.- Improvisa movimientos corporales.			
6.- Accede a bailar en pareja.			
7.- Accede a bailar en grupo.			
8.- Accede a bailar solo.			
9.- Memoriza secuencias de movimientos.			
10.- Realiza movimientos fuertes.			
11.- Realiza movimientos suaves.			
12.- Realiza movimientos rápidos.			
13.- Realiza movimientos lentos.			
14.- Realiza movimientos fluidos.			
15.- Realiza movimientos cortados.			

**BIBLIOGRAFÍA**

Aragón R. (2014). Teoría de las inteligencias múltiples de Howard Gardner. El poder de la mente. Recuperado de <http://psiqueviva.com/teoria-de-las-inteligencias-multiples-de-howard-gardner/>

Arguedas. C. (2004). La expresión corporal y la transversalidad como un eje metodológico construido a partir de la expresión artística. *Revista Educación*, 28 (1): 123-131.

Arguedas. C. (2006). Cuentos musicales para los más pequeños. *Revista electrónica Actualidades investigativas en Educación*, 6, (1).

Fuentes, A. L. (2006). El valor pedagógico de la danza. Tesis doctoral, Universidad de Valencia.

Hernández R. y Torres G. (2009). La danza y su valor educativo, Argentina. Recuperado de <http://www.efdeportes.com/efd138/la-danza-y-su-valor-educativo.htm>

ITSON (2015) Modelo Académico de vinculación comunitaria. *Boletín de vinculación*. Recuperado de [https://issuu.com/boletindecuec2015/docs/bolet\\_n\\_2016/2?ff=true&e=0/34068341](https://issuu.com/boletindecuec2015/docs/bolet_n_2016/2?ff=true&e=0/34068341)

Martin, M. (2005). Del movimiento a la danza en la Educación Musical. *Educatio*, 23: 125-139.

Pain, S. y Jarreau, G. (1995). Una psicoterapia por el arte. Buenos Aires. Nueva Visión.

SEP (2017). ¿Qué es danza jazz?. Blog de Secretaría de Educación Pública. Recuperado de <http://difusionfractal.upnvirtual.edu.mx/index.php/blog/349-que-es-danza-jazz>

Terra (2011). La importancia de incluir clases de danza en la educación de los niños, vida y estilo. Recuperado de <http://vidayestilo.terra.com/familia/la-importancia-de-incluir-clases-de-danza-en-la-educacion-de-los-ninos,22d1dc0057241310VgnVCM3000009af154d0RCRD.html>

# *Percepción hacia inequidad de género y violencia de pareja en estudiantes de secundaria.*

*Enaida Ochoa Avila, Carlos Alberto Mirón Juárez, María Teresa Fernández Nistal, Giovana Rocío Díaz Grijalva*

## **RESUMEN**

El presente estudio identifica la problemática de inequidad de género como un problema de origen social y cultural, del cual emanan indicadores como la violencia de pareja o la exclusión y desigualdad de género; se advierte además que son los adolescentes quienes son más vulnerables a adoptar percepciones de inequidad, siendo una etapa sensible para abordar dicha problemática. Debido a lo anterior, se reconoce la necesidad de caracterizar variables perceptuales como las actitudes hacia la inequidad y creencias de violencia en el noviazgo en jóvenes de 12 a 15 años de edad, así como conductas relacionadas a la discriminación por sexo. Se utilizó una escala de generación propia, abordando una muestra aleatoria de 308 jóvenes estudiantes de nivel secundaria, corroborando la validez de la escala a partir del Análisis Factorial Exploratorio, obteniéndose los tres factores propuestos con una varianza explicada de 48.3% y un índice de fiabilidad de .793. Así mismo se observaron medias inferiores al valor intermedio en las creencias ( $M=1.82$ ,  $DS=0.73$ ) y conductas de inequidad ( $M=1.87$ ,  $DS=0.73$ ), y una media moderada para las actitudes de inequidad ( $M=2.13$ ,  $DS=0.76$ ); así mismo, las pruebas t de Student mostraron valores no significativos en relación al sexo. Lo anterior permitió afianzar la necesidad de promover la equidad de género en adolescentes, identificándose como población en etapa de desarrollo. Se propone futuros estudios dirigidos a esta población para el desarrollo de intervenciones efectivas hacia la erradicación de la discriminación e inequidad de género.

*Palabras clave: Inequidad de género, Violencia en pareja, estudiantes de secundaria*

## **ABSTRACT**

The present study identifies the problem of gender inequity as a problem of social and cultural origin, from which emanate indicators such as partner violence or exclusion and gender inequality; It also warns that adolescents are the most vulnerable to adopt perceptions of inequity, being a sensitive stage to address this problem. Due to the above, we recognize the need to characterize perceptual variables such as attitudes towards inequality and beliefs of couple violence in young people between 12 and 15 years old, as well as behaviors related to gender discrimination. A generated scale was used, addressing a random sample of 308 secondary school students, corroborating the validity of the scale from the Exploratory Factor Analysis, obtaining the three proposed factors with an explained variance of 48.3% and a reliability index. of .793. Likewise, means lower than the intermediate value was observed in beliefs ( $M = 1.82$ ,  $SD = 0.73$ ) and inequity behaviors ( $M = 1.87$ ,  $SD = 0.73$ ), and a moderate average for attitudes of inequity ( $M = 2.13$ ,  $DT = 0.76$ ); likewise, Student t tests showed non-significant values in relation to sex. This allowed strengthening the need to promote gender equity in adolescents, identifying themselves as a population in the development stage. Future studies aimed at this population are proposed for the development of effective interventions towards the eradication of gender discrimination and inequality.

*Keywords: Gender Inequality, Couple violence, high school students*

## **ANTECEDENTES**

En los grupos sociales existen patrones culturales que determinan diferentes expectativas de cómo se consolida la transición de la infancia a la adolescencia. En México, dentro de estos grupos existen prácticas y actitudes que promueven el trato diferenciado de las personas en razón de lo biológico, del cual se asumen características y comportamientos cotidianos que se esperan cumplan mujeres y hombres; generando desigualdades de género, y particularmente son promovidos por la familia, la escuela y la comunidad.

A pesar de las transformaciones a nivel mundial de las familias, en México, permanece la familia nuclear como el núcleo vital de la sociedad; esto de acuerdo a datos reportados por INEGI (2013) donde se indica la existencia de tres tipos de hogares; en primer lugar la familia nuclear con un 70.9%, seguido de la familia ampliada con un 26.5% en donde conviven con otro familiar: tía(o), sobrina(o), abuela(o) y en tercer lugar el hogar compuesto donde con una familia nuclear convive otro familiar o persona que no tiene parentesco con el jefe de familia con el 1.5%.

El significado de ser niño o niña, tanto en el contexto familiar y social determinan los comportamientos, actitudes, uso y acceso a los servicios educativos, de salud, recreativos, entre otros, que de forma general comprenden la identidad de género y determinan, al igual que las diferencias biológicas, los roles de género durante la niñez, así como en la adolescencia, esta etapa donde se construye una identidad propia y diferenciada. En México, como cualquier otra sociedad, se encuentran normas sociales que delimitan claramente estos papeles masculinos y femeninos en todas sus actividades cotidianas, del hogar, académicas, laborales, roles en la pareja (Giannini, 2010).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define adolescencia como el periodo de crecimiento y desarrollo humano que se produce después de la niñez y antes de la edad adulta y la divide en tres etapas: adolescencia temprana (10 a 14 años), adolescencia media (15 a 17 años) y adolescencia tardía (18 a 25 años) (OMS, 2015). Las características de la adolescencia de acuerdo a Pasqualini y Llorens (2010) en la etapa temprana de los 10 a los 14 años, en cuanto al área cognitiva, se va construyendo el pensamiento abstracto y al mismo tiempo se mantienen procesos psicológicos relacionados con el pensamiento concreto y se desarrolla paulatinamente la capacidad de introspección y reflexión, en cuanto a la parte social en esta etapa prevalece la pertenencia al grupo de pares y generalmente del mismo sexo. En la adolescencia media (15 a 17 años) puede aparecer nociones propias sobre su proyecto futuro; se profundizan los vínculos fraternos y con el grupo de pares, las relaciones de pareja suelen ser de corta duración, se debilitan los lazos afectivos con el grupo y se agudiza la confrontación con las figuras de autoridad, ya que la presencia del adulto sostiene el contraste generacional. Por último, en la etapa tardía de la adolescencia (18 a 25 años) se afianza su independencia y poco a poco se va incorporando a la vida laboral y va trascendiendo en lo académico y trata de obtener logros económicos. También es posible que aparezcan sentimientos de tristeza, caos interior y desorientación.

La escuela es el ámbito donde se da la educación y se acompaña a los infantes, niños y adolescentes, particularmente en los grados de primaria y la secundaria, donde se presenta la primera etapa de la adolescencia (10 a 14 años), se visibiliza y determina la diferenciación sexual de la maduración secundaria de los órganos y funciones sexuales de niñas y niños. Asimismo, cabe mencionar que es en las escuelas donde se hace evidente la discriminación y desigualdad de manera persistente con relación a la clase social, nivel socioeconómico, el lugar de residencia (rural o urbano), pertenencia étnica y otros factores que indican en México.

Rodríguez, Inzunza, Amor & Guajardo (2013) mencionan que identificar el desarrollo y el impacto de las concepciones de género existentes en la sociedad mexicana nos permiten comprender como la inequidad de género subyace en la sociedad, la cual impone el desarrollo de millones de mujeres y comienza a construirse desde la niñez. Es importante construir

una sociedad basada en la equidad entre hombres y mujeres, basada en la justicia, es necesario cambiar los esquemas de género tradicionales cuando estos apenas comienzan a desarrollarse, es decir en la niñez.

Venegas (2010) plantea que el personal que se dedica a la educación para la igualdad no sólo se debe considerar como algo de moda, sino que se convierta en una realidad. Por lo que es innegable el papel de la educación en la reproducción de los modelos de desigualdad y jerarquización entre hombres y mujeres, mediante la cual se ha normalizado la desigualdad; mostrando a las mujeres a lo largo del tiempo en un lugar secundario y subordinado (Subirats, 1994).

Asimismo, Subirats y Brullet (1999) refieren que la escuela dentro de su misión es crear una sociedad en la que el desarrollo de las capacidades de mujeres y hombres no se vean limitadas en función del sexo. Por otra parte Castillo y Gamboa (2013) consideran que la igualdad de género requiere de un proceso de aculturación para el cambio de las concepciones y prácticas que han sido socialmente aprendidas.

### Problema

La Encuesta Nacional sobre Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) del año 2016, reporta que a nivel nacional, el 66.1% de las mujeres ha sufrido al menos un incidente de violencia a lo largo de su vida. El 49% de las mujeres sufrió violencia emocional, 29% violencia económica-patrimonial o discriminación, 34% física y 41.3% sexual a lo largo de su vida en al menos un ámbito y ejercida por cualquier agresor. En el ámbito escolar de las mujeres que han asistido a la escuela, 25.3% enfrentaron violencia por parte de compañeros, compañeras y maestros, entre otros, durante su vida de estudiantes. Las más frecuentes fueron las agresiones físicas (16.7%) y sexuales (10.9%). Entre las mujeres que asistieron a la escuela en los últimos 12 meses, 10.7% fueron agredidas sexualmente, 7.8% emocionalmente y 6.3% físicamente (INEGI, 2017).

La violencia ejercida contra las mujeres en el ámbito escolar en los últimos 12 meses, ocurrió en las instalaciones de la escuela (74.3%), y en menor medida en las inmediaciones (25.7%). Del total de agresiones ocurridas en la escuela, el 38.3% fueron de índole sexual; 34.1% psico-emocionales y el 27.7% físicas y, los principales agresores en el ámbito escolar en los últimos 12 meses fueron: 47.1% compañeros, 16.6% compañeras y 11% maestros (INEGI, 2017).

Diferentes hallazgos sobre el sexismo y la violencia de género han detectado que son los varones que tienen mayor dificultad para establecer las relaciones de igualdad y respecto (García-Pérez, Rebollo, Buzón, González-Piñal, Barragán-Sánchez y Ruiz-Pinto, 2010; Duran, Moya, Megías y Viki, 2010), lo cual también plantea un nivel de competencia bajo en las relaciones interpersonales. Estudios sobre el comportamiento agresivo de adolescentes en el noviazgo, reportan que las expectativas y creencias que tienen se relacionan con la violencia de género

(Álvarez-García, Dobarro, Álvarez, Nuñez y Rodríguez, 2014; González, 2008; Hernando, García y Montilla, 2012; Pozo, Martos y Alonso, 2010).

En este ámbito, Durán, Campos-Romero y Martínez-Pecino (2014) realizaron un estudio sobre la presencia de obstáculos a la comprensión de la violencia de género en estudiantes de Derecho, mostraron que tanto hombres como mujeres presentan obstáculos a la comprensión de violencia de género, siendo más elevada su presencia entre los hombres.

Lo anterior puede obedecer a un factor cultural como sugiere Freixas (2001), quien establece una aproximación a las características que impone la cultura patriarcal a la subjetividad femenina y masculina otorgando a las mujeres el imperativo de belleza, la predisposición natural al amor, la maternidad, cuidadora y responsable del bienestar ajeno y a los varones, atribuye la capacidad de enfrentar la vida con fortaleza, quien tiene el conocimiento y el poder, por lo que se le enseña a rechazar cualquier manifestación de sus sentimientos.

Butler (2014) reconoce que la idea de género, se deriva de la existencia de normas heterosexuales que configuran un régimen de reglas que definen los atributos de mujeres y hombres en una sociedad, a través de la coerción y la violencia contra aquellos que no las acatan. Es así como se reconoce que el desafío actual es la eliminación de las causas estructurales de la desigualdad, y la construcción de un modelo de desarrollo que esté basado en la igualdad entre mujeres y hombres y en la eliminación de todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, las adolescentes y las niñas.

México al igual que otros países en vías de desarrollo, se ha caracterizado por la presencia de factores que anteceden y predisponen a las distintas comunidades a condiciones de vulnerabilidad, entre ellas destaca la desigualdad social a través del género y particularmente estas desigualdades se profundizan e impactan en la división sexual del trabajo, la diferenciación sobre lo masculino y lo femenino en el ámbito público, privado y doméstico, lo cual representa serias repercusiones en las relaciones de poder entre hombres y mujeres, así como otros aspectos como desigualdad social, inseguridad social, violencia de pareja, delincuencia y otros tipos de violencia generados por la exclusión y la ausencia del respeto a los derechos humanos, entre otras; y los adolescentes no están ajenos a estas situaciones. Por ello, es necesario trabajar en superar las desigualdades de género.

## MARCO TEÓRICO

Lagarde (1998) plantea que los estereotipos son las representaciones culturales de género y, constituyen la base de los códigos de identidad asignados por la cultura sobre la que los sujetos articulan la propia existencia de los mismos, también

Por otra parte, el crecimiento de las jefaturas femeninas, los hogares unipersonales, las convivencias homosexuales y las familias reconstituidas después de los divorcios y las separaciones, plantean grandes cambios en las estructuras de las nuevas configuraciones familiares en México (Lerner y Melgar 2010) y éstas a su vez muestran una complejidad de relaciones de poder y autoridad que exigen que los viejos paradigmas de género se superen para no reproducir relaciones de abuso y violencia (Schmukler, 2013).

Con base a los antecedentes descritos se plantea la necesidad de conocer la percepción sobre la inequidad de género y violencia en la pareja que asumen una población estudiantes de educación básica a nivel secundaria, reconociendo que es en esta etapa de la vida en donde los jóvenes comienzan a interactuar con las estructuras sociales de inequidad de género, determinando así sus futuras relaciones interpersonales.

### Objetivo

Describir la percepción hacia la inequidad de género y violencia de pareja en una muestra de estudiantes de secundaria de Cd. Obregón, Sonora que desde la perspectiva de género en este nivel educativo permita una aproximación a la naturaleza de las relaciones que establecen los adolescentes en una etapa temprana de formación de su identidad sexual, identificando si existen diferencias significativas entre hombres y mujeres con respecto a las variables estudiadas.

### Justificación

Durante el proceso de socialización se ha educado tradicionalmente a las mujeres en la responsabilidad y el cuidado de las personas que les rodean y a los hombres en el ejercicio de la independencia y la autonomía, reafirmando con ello la diferenciación de los roles de mujeres y varones y colocando a éstos en situaciones privilegiadas (Cortina, 1998). Pero, esta diferenciación socialmente justifica una supuesta inferioridad en las mujeres y con ello el uso de la violencia para corregir a las mujeres y asegurar la autoridad de los hombres. Por ello Tomé (2001) plantea que es mediante la coeducación que se puede eliminar las jerarquías culturales de género, no designando atributos personales ligados al género sino a la persona.

El estudio contribuirá a realizar aportaciones al cambio de las percepciones, las actitudes y comportamientos contrarios a la equidad de género con adolescentes de nivel básico de secundaria, lo cual permitirá al sistema escolar incorporar en su diseño pedagógico la perspectiva de género.

considera que, los estereotipos de género se aprenden desde la infancia y no tienen un carácter aleatorio, son componentes del mismo ser, dimensiones subjetivas pasadas y que se encuentran en permanente renovación y por ello, son fundantes (Lagarde,

1996; 1998). Por tanto los estereotipos constituyen la base de la construcción de la identidad de género. Generan una percepción de género interiorizada que orienta y guía tanto la representación de la realidad como las acciones, pensamientos y comportamientos de los sujetos (Jiménez, 2005).

El género es una representación social y cultural, que contiene valores, ideas, interpretaciones, prejuicios, normas, deberes, mandatos y prohibiciones sobre la vida de las mujeres y de los hombres. Por lo que el abordaje de la violencia de género, exige la comprensión objetiva del problema.

Bonino (2000) explica que el modelo de masculinidad hegemónica implica carecer de todas aquellas características que la cultura atribuye a las mujeres, se construye sobre el poder y la potencia y se mide por el éxito, la competitividad, el estatus, la capacidad de ser proveedor, la propiedad de la razón y la admiración que se logra de los demás.

Moya (2003) señala que las actitudes hacia los roles de género son otro componente esencial de la ideología de género y que está relacionado de manera específica con las creencias, sentimientos y tendencias comportamentales acerca de los roles que resultan apropiados para hombres y mujeres. Por ello, es una de las variables que permite explicar las conductas violentas hacia las mujeres; con la cual se justifican las desigualdades o las diferencias de poder y por tanto se manifiestan principalmente a través del sexismo, lo que determina entonces las relaciones que los miembros de ambos grupos deben mantener entre sí.

Bonino (2004) precisa que el abordaje de la violencia de género, tiene que ser tratado como un problema social, que exige no sólo su reconocimiento social sino también una comprensión profunda y objetiva del problema. Sin embargo, cuando se tratan problemas psicosociales la objetividad no es fácil de conseguir.

Las representaciones sociales de género y la familia constituyen un sistema de informaciones, creencias, valores y actitudes que se construyen en las interacciones sociales (familia, pareja, escuela, comunidad, trabajo) y respaldan los patrones que determinan las conductas y relaciones entre hombres y mujeres, al igual que en todos los integrantes de las familias. Asimismo, establecen el proceso en el que hombres y mujeres se apropian a lo largo de la historia, de los significados del mundo social y los transforman en conductas socialmente aceptables (Jodelet 1986; Schmukler, 2013).

El problema que representan estos significados del mundo social, es que es importante reconocer que la violencia es un proceso de construcción social, y que ésta tiene raíces contextuales de desigualdad social y política entre los géneros, lo que la ha justificado culturalmente; reproduciéndose a través de los conceptos de género, asimismo, en la vida adulta se justifican las conductas autoritarias construidas históricamente, y finalmente se reproducen tanto en las prácticas educativas como en las relaciones interpersonales, que destruyen la creatividad, el reconocimiento de las personas como sujetos de deseos y como individuos con derecho a la autogestión, en todas las etapas del ciclo vital.

## MÉTODO

Debido al objetivo del presente estudio, el diseño utilizado fue de tipo transaccional, no experimental de corte cuantitativo, con la intención de analizar las variables de conductas de inequidad de género, actitudes hacia la inequidad y creencias de violencia en la pareja.

Se abordó a la población de jóvenes de 12 a 15 de años de edad del estado de Sonora a través de una muestra de 308 sujetos, los cuales fueron seleccionados de manera no probabilística por conveniencia, procurando homogeneidad por sexo -155 hombres y 153 mujeres- y edad (M=13.37, DS=0.79).

Se diseñó un instrumento conciso a partir de lo propuesto por Azorín (2017) sobre la igualdad de género en adolescentes,

proponiéndose 16 reactivos, de los cuales cinco se encuentran relacionados a actitudes hacia la inequidad de género, cinco a las creencias de violencia en el noviazgo y seis a las conductas de inequidad de género.

Como parte de la secuencia de análisis, se procedió a someter los datos al análisis factorial exploratorio a través del paquete estadístico SPSS versión 24, donde se rotaron los datos para conocer la estructura factorial. Así mismo, se corroboró la fiabilidad del instrumento a través del índice de consistencia interna alfa de Cronbach; para posteriormente obtener una matriz de correlaciones entre las variables obtenidas y un análisis descriptivo e inferencial sobre las diferencias por sexo.

## RESULTADOS

En el análisis de validez de constructo del instrumento, se obtuvo un índice de .826 en la prueba Kaiser-Meyer-Olkin, así como una chi-cuadrada de 806.555 a 78 grados de libertad y significancia de .000 en la prueba de esfericidad de Bartlett. Lo anterior sugiere una pertinencia en la muestra para proceder

con el análisis factorial exploratorio.

En el análisis factorial exploratorio se encontraron tres factores que explicaron el 48.36% de la varianza total explicada, excluyéndose los reactivos seis, uno y dos debido a que

presentaron pesos factoriales menores a .4; para el primer factor se obtuvieron cinco reactivos los cuales comprendieron las actitudes relacionadas a la inequidad de género, el segundo factor comprendió cuatro reactivos que obedecen a conductas de inequidad y el tercer factor se compuso de cuatro reactivos relacionados a creencias de violencia en la pareja (Ver Tabla 1).

Tabla 1.  
Análisis Factorial Exploratorio de la Escala de Equidad de Género.

	Reactivos	Factor			Comunalidades
		1	2	3	
13	Cuando una persona prohíbe a su pareja salir o usar cierto tipo de ropa, es porque le ama	.656			.554
08	Considero que los celos son una señal de amor	.642			.469
07	Considero que el amor y enamoramiento es lo mismo	.639			.462
12	Las mujeres son mejores en las tareas domésticas, por eso debe ser su responsabilidad cuidar la casa	.569			.458
16	Cuando trabajo en equipo con mis compañeros, doy más crédito al trabajo de otros dependiendo de si es hombre o mujer	.523			.446
03	He faltado al respeto a una persona del sexo opuesto haciendo comentarios de doble sentido sobre su cuerpo		.732		.554
04	En una reunión de amigos, utilizo un lenguaje denigrante cuando me refiero a las mujeres o a los hombres		.728		.537
15	He excluido de alguna actividad a personas solo por su género		.587		.461
11	He dado mayor preferencia o apoyo a una persona por ser hombre o mujer		.521		.342
05	Si hay violencia en una pareja es un asunto privado; nadie tiene derecho a meterse			.725	.540
14	Las parejas más duraderas y felices son aquellas que se perdonan todo, incluso el maltrato			.647	.531
09	Considero que una persona tiene derecho a controlar a su pareja por el hecho de ser novios			.550	.498
10	A los hombres se les debe respetar más porque son el sostén del hogar			.496	.437
	Varianza Explicada	17.15	16.26	14.94	48.36
	Índice de Consistencia Interna	.671	.616	.621	.793

En lo que respecta a la fiabilidad, cada una de los factores mostró un índice de consistencia interna mayor a .6, obteniéndose un alfa de Cronbach de .793 para la escala completa.

Una vez determinados cada uno de los factores construidos, se procedió a someterlos a una matriz de correlaciones, en la cual se identificaron correlaciones significativas a .01 entre las tres variables. En lo que respecta a la actitud hacia la inequidad de género se correlacionó a .424 con la conducta de inequidad y a .508 con las creencias sobre la violencia en el noviazgo; así mismo las conductas de inequidad correlacionaron a .410 con las creencias sobre la violencia en el noviazgo.

En términos descriptivos se observó que las conductas de inequidad mostraron ser bajas en relación a la mediana,

siendo el rango de cada escala de 1 a 4 ( $M=1.87$ ,  $DS=0.73$ ), encontrándose expresada de manera similar que las creencias sobre la violencia en el noviazgo ( $M=1.82$ ,  $DS=0.73$ ). Por otra parte, las actitudes hacia la equidad de género fueron las que mostraron un valor intermedio ( $M=2.13$ ,  $DS=0.76$ ).

Así mismo, se hicieron pruebas de hipótesis con el objetivo de identificar si existen diferencias significativas entre hombres y mujeres con respecto a las variables estudiadas, al llevar a cabo una comparación de medias a partir de la prueba t de Student, se identificaron valores de significancia mayores a .05 en cada uno de los casos, por lo que es posible asumir el grado de conductas, actitudes y valores estudiados no obedecen al sexo perteneciente de los sujetos de estudio.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En relación a los hallazgos reportados, se corroboró la validez y confiabilidad del instrumento psicométrico, observándose una estructura factorial interpretable bajo la propuesta teórica abordada. Así mismo, las escalas mostraron índices de consistencia interna débiles, por lo que se reconoce las limitaciones del instrumento en términos de fiabilidad.

de conductas de inequidad y creencias hacia la violencia en el noviazgo inferiores a la mediana, lo anterior sugiere que existe una tendencia en los jóvenes a reconocer la violencia de género como algo negativo, así mismo actúan de forma congruente a éstas al reportar menos conductas de discriminación o segregación de compañeros por su género.

Por su parte, se observa que los adolescentes reportan medias

Por otra parte, las actitudes hacia la inequidad de género

mostraron valores intermedios en el rango utilizado, considerándose que los jóvenes presentan valoraciones respecto a los roles que deben fungir las personas en función de su sexo, sin identificarse una tendencia hacia la aprobación o desaprobación de la inequidad.

Así mismo, se reconoce que no existen diferencias significativas respecto a las actitudes, creencias y conductas de los adolescentes respecto a su sexo, por lo que se asume que el ser mujer u hombre en esta población no determina de forma significativa sus estructuras cognitivas y conductas frente a las relaciones de inequidad. Lo anterior se relaciona a lo reportado por Durán, Campos-Romero y Martínez-Pecino (2014) al asumirse que tanto hombres como mujeres se enfrentan a las mismas barreras y limitaciones para la comprensión de los roles de género.

Debido a los hallazgos encontrados se asume que la muestra de los estudiantes en este estudio no comparten de forma puntual las posturas de inequidad que se reflejan en la violencia y discriminación reportados a nivel nacional, lo anterior puede deberse a lo mencionado por Lerner y Melgar (2010), quien, al referirse a los cambios intergeneracionales, las familias mexicanas cada vez muestran estructuras no jerárquicas en donde la mujer tiene un papel más importante en la toma de decisiones, siendo necesarios cambios en los paradigmas acerca de la equidad de género (Schmukler, 2013). Es decir, la percepción que tienen los jóvenes adolescentes en la actualidad, puede obedecer a un cambio cultural y estructural en la familia.

No obstante, es importante advertir que, como se menciona

anteriormente (Pasqualini y Llorens, 2010), los adolescentes se encuentran aún en procesos de construcción personal y desarrollo cognitivo; por lo que se reconoce que, si bien éstos no reportan altos grados de inequidad, no significa que no estén propensos a desarrollarlos posteriormente. Debido a lo anterior se reconoce en los adolescentes una población clave para los cambios personales, grupales, sociales y culturales necesarios para garantizar ambientes saludables, sin violencia y justos tanto para hombres como mujeres; siendo la educación una de las vías con mayor relevancia para dicha tarea (Venegas, 2010).

La educación no sexista no debe ser tarea de unos pocos, sino la responsabilidad de toda la sociedad. Los centros escolares pueden ser un elemento de cambio, y como tal, la comunidad escolar que les rodea uno de los agentes de transformación social (López y Encabo, 1999). La sensibilización e implicación del alumnado y la familia es clave en el cambio social relacionado con la igualdad entre hombres y mujeres. Actualmente, reconocemos que la herencia cultural compartida del pasado se ha construido sobre la idea de que una marca biológica como es el sexo sirve para asignar a las personas actividades, funciones, relaciones y poderes diferentes.

Teniendo en cuenta que las/os jóvenes son piezas fundamentales en el engranaje de la sociedad, es de vital trascendencia llevar a cabo estrategias de acción y proyectos de intervención para propiciar el desarrollo integral de la población juvenil en igualdad, incluyendo las enseñanzas transversales en los contenidos curriculares de educación básica a nivel secundaria (Barragán, 2005).

## REFERENCIAS

- Álvarez-García, D.; Dobarro, A.; Álvarez, L.; Núñez, J. C. y Rodríguez, C. (2014). La violencia escolar en los centros de educación secundaria de Asturias desde la perspectiva del alumnado. *Educación XXI*, 17 (2), 337-360. doi: 10.5944/educxx1.17.2.11494
- Azorín Abellán, C.M. (2017). Actitudes hacia la igualdad de género en una muestra de estudiantes de Murcia. *Revista Complutense de Educación*, 28(1), 45-60. doi/10.5209/rev\_RCED.2017.v28.n1.48715
- Barragán, F. (2005). *Violencia, género y cambios sociales. Un programa educativo que (sí) promueve nuevas relaciones de género*. Málaga: Ediciones Aljibe.
- Bonino, L. (2000): Varones, género y salud mental: Deconstruyendo la “normalidad” masculina. En M. Segarra y A. Carabí (Eds) (2000): *Nuevas Masculinidades*. Barcelona: Icaria. 41-64.
- Bonino, L. (2004). Obstáculos a la comprensión y a las intervenciones sobre la violencia (masculina) contra las mujeres en la pareja. Recuperado de <http://www.luisbonino.com/pdf/Obstaculosalacompreension.pdf>
- Butler, J. (2014). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Barcelona: Paidós.
- Castillo, M. y Gamboa, R. (2013). La vinculación de la educación y género. *Actualidades Investigativas en Educación*, 13(1), 1-16.
- Cortina, A. (1998). El poder comunicativo. Una propuesta intersexual frente a la violencia. En Vicenç Fisas (1998): *El sexo de la violencia. Género y cultura de la violencia* (pp. 27-41). Barcelona: Icaria.
- Durán, M., Campos-Romero, I. y Martínez-Pecino, R. (2014). Obstáculos en la comprensión de la violencia de género: Influencia del sexismo y la formación en género. *Acción Psicológica*, 11(2), 97-106. <http://dx.doi.org/10.5944/ap.11.2.14177>
- Duran, M., Moya, M., Megias, J. L. y Viki, G. T. (2010). Social perception of rape victims in dating and married relationships: The role of perpetrator's benevolent sexism. *Sex Roles*, 62, 505-519.
- Freixas, F. A. (2001). Entre el mandato y el deseo: la adquisición de la identidad sexual y de género. En la educación de las mujeres: nuevas perspectivas (23-31), Sevilla, España: Universidad de Sevilla. Secretariado de Publicaciones. Recuperado de <https://idus.us.es/xmlui/hand->

- le/11441/57801
- García-Pérez, R. et al (2010). Actitudes del alumnado hacia la igualdad de género. *Revista Relaciones de género de adolescentes en contextos educativos de Investigación Educativa*, 28 (1), 217-232. Recuperado de <http://revistas.um.es/rie/article/view/98951>
- Giannini, E. (2010) Pistolas para el niño, muñecas para la niña: influencia de los condicionamientos sociales en la formación del rol femenino en los primeros años de vida. *Educere*, 5,13. 87-92
- González, M.P. (2008). *Violencia en las relaciones de noviazgo entre jóvenes y adolescentes de la Comunidad de Madrid*. Tesis doctoral: Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de <https://eprints.ucm.es/8435/1/T30765.pdf>
- Hernando, A., García, A.D. y Montilla, M.V.C. (2012). Exploración de las actitudes y conductas de jóvenes universitarios ante la violencia en las relaciones de pareja. *Revista Complutense de Educación*, 23(2), 427-441. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/download/40036/38474>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2017). Resultados de la encuesta nacional sobre la dinámica de las relaciones en los hogares (ENDIREH) 2016. Recuperado de [http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/proyectos/enchogares/especiales/endireh/2016/doc/endireh2016\\_presentacion\\_ejecutiva.pdf](http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/proyectos/enchogares/especiales/endireh/2016/doc/endireh2016_presentacion_ejecutiva.pdf)
- Jiménez, R. (2005): *El aprendizaje cultural de género desde la teoría sociocultural*. Tesis doctoral (inédita). Departamento de MIDE. Universidad de Sevilla.
- Jiménez, D., Inzunza, A., Amor, F. y Guajardo, J. (2013). El género en la niñez: la percepción de género en niños y niñas de primaria superior en Monterrey. *Revista Sociológica de Pensamiento Crítico*, 7(1), 273-293. Recuperado de <http://www.intersticios.es/article/view/11258/7783>
- Jodelet, D. 1986. La representación social: fenómenos, conceptos y teoría. En *Psicología social II. Pensamiento y vida social. Psicología social y problemas sociales*, comp. Serge Moscovici. Barcelona: Paidós.
- Lagarde, M. (1996): *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Madrid: Horas y Horas.
- Lagarde, M. (1998): *Identidad genérica y feminismo*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer
- Lerner, Susana y Lucía Melgar. 2010. *Familias en el siglo XXI. Realidades diversas y políticas públicas*. México: Colegio México.
- López, A. y Encabo, E. (1999). El lenguaje del centro educativo, elemento impulsor de la igualdad de oportunidades entre géneros: la formación permanente de la comunidad educativa. *Contextos educativos*, 2, 181-192.
- Moya, M. (2003). El análisis psicosocial del género. En J.F. Morales y C. Huici (Eds.), *Estudios de Psicología Social* (pp. 177-222). Madrid: UNED Ediciones.
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (2015). *Temas de salud. Desarrollo de la adolescencia*. Recuperado de [http://www.who.int/maternal\\_child\\_adolescent/topics/adolescent/dev/es/](http://www.who.int/maternal_child_adolescent/topics/adolescent/dev/es/)
- Pasqualini, D. y Llorens, A. (2010). *Salud y bienestar de adolescentes y jóvenes: una mirada integral*. Organización Panamericana de la Salud. Buenos Aires.
- Pozo, C., Martos, M.J. y Alonso, E. (2010). ¿Manifiesta actitudes sexistas el alumnado de Enseñanza Secundaria? *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 8(2), 541-560. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2931/293122002005.pdf>
- Schmukler, B. (2013). Democratización familiar como enfoque de prevención de violencia de género: experiencias en México. *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia* 5, 199-221. Recuperado de [http://revlatinofamilia.ucaldas.edu.co/downloads/Rlef5\\_11.pdf](http://revlatinofamilia.ucaldas.edu.co/downloads/Rlef5_11.pdf)
- Subirats, M. (1994). Conquistar la igualdad: la coeducación hoy, en *Revista Iberoamericana de Educación*, 6, 49-78. Recuperado de <http://www.campus-oei.org/oeivirt/rie06.html>
- Subirats, M. y Brullet, C. (1999). Rosa y azul. La transmisión de los géneros en la escuela mixta. En Marisa Belausteguigoitia y Araceli Mingo (Eds.). *Géneros Prófugos. Feminismo y educación* (pp. 189-223). México: Editorial Paidós.
- Tomé, Amparo (2001). La construcción de las identidades masculinas y femeninas en la escuela. En Nieves Blanco García (Coord.) (2001). *Educar en femenino y en masculino* (pp. 87-98). Madrid: Akal.
- Venegas, M. (2010). La igualdad de género en la escuela. *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación*, 3(3), 388-402.

# *Perspectiva de género en el deporte universitario de ITSON*

*Blanca Giselle Vea Martínez y José Fernando Lozoya Villegas*

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo analizar la perspectiva de género en el deporte universitario del Instituto Tecnológico de Sonora basado en la participación por género en el deporte universitario, otorgamiento de becas deportivas y resultados obtenidos en las universiadas a nivel nacional en los años 2015, 2016 y 2017. La población de estudio contempló a los atletas universitarios de ITSON pertenecientes a los equipos representativos. La muestra tuvo un total de 1431 atletas universitarios (as), el conteo de 684 becas deportivas totales y 128 medallas obtenidas por los atletas. Para la elaboración de este trabajo, se realizó un análisis documental así como una serie de entrevistas y trabajo de campo, en el cual se encontró que la participación femenina sigue estando muy por debajo de la varonil, sin embargo ha aumentado un 6% en 2017, de igual manera ha logrado aumentar sus porcentajes en becas y resultados deportivos. Se concluye que para ITSON, el género no ha sido factor para conformar el grupo de atletas representativos de la institución. La participación femenina ha ido en aumento, y con ello el otorgamiento de becas deportivas, por ende han aumentado los resultados en las universiadas nacionales, mostrando la institución, cada año mayor igualdad y equidad entre los atletas universitarios.

*Palabras clave:* Género, deporte, universiadas nacionales.

## SUMMARY

The objective of this study was to analyze the gender perspective in the university sport of the Technological Institute of Sonora based on participation by gender in university sports, granting of sports scholarships and results obtained in the universities nationwide in the years 2015, 2016 and 2017. The study population includes the ITSON university athletes belonging to the representative teams. The sample had a total of 1431 university athletes (ace), the count of 684 total sports scholarships and 128 medals obtained by the athletes. For the elaboration of this work, a documentary analysis was carried out as well as a series of interviews and field work, in which it was found that the female participation is still much lower than the male, however it has increased by 6% in 2017. In the same way, it has managed to increase its percentages in scholarships and sports results. It is concluded that for ITSON, gender has not been a factor in shaping the group of representative athletes of the institution. Female participation has been increasing, and with this the granting of sports scholarships, therefore have increased the results in national universities, showing the institution, each year greater equality and equity among university athletes.

*Key words:* Gender, sport, national universities.

## ANTECEDENTES

El deporte puede ser una vía de igualdad de condiciones, de aprendizajes sociales y formación de nexos saludables, a tal punto que incluso la Organización de las Naciones Unidas reconoce (septiembre de 2015) su importancia para el desarrollo global al hacer énfasis en aumentar el poder decisorio a las mujeres (Dosal Ulloa, Mejía Ciro, & Capdevila Ortis, 2017) preferencias e intereses de las mujeres y hombres sean tomados en cuenta por igual. La equidad de género es un concepto integrado por múltiples factores, de ahí la posibilidad de utilizar el deporte como herramienta para combatir los rezagos y las dificultades que la inequidad genera para el desarrollo de los países. Es habitual que el deporte, como otras actividades sociales, refleje los problemas que afectan a toda la sociedad. En México la inequidad de género se repite en la práctica deportiva. El deporte puede ser una vía de igualdad de condiciones de aprendizaje sociales y formación de nexos saludables, a tal punto que incluso las Naciones Unidas reconoce (septiembre de 2015.

Datos de la Fundación de Mujeres y Deportes (WSSF, 2010) muestran que las niñas son menos propensas al deporte que los varones; además, sólo una cuarta parte de ellas emplean 60 minutos de actividad física al día y esa proporción se reduce a partir de los 10 años (Dosal Ulloa et al., 2017) preferencias e intereses de las mujeres y hombres sean tomados en cuenta por igual. La equidad de género es un concepto integrado por múltiples factores, de ahí la posibilidad de utilizar el deporte como herramienta para combatir los rezagos y las dificultades que la inequidad genera para el desarrollo de los países. Es habitual que el deporte, como otras actividades sociales, refleje los problemas que afectan a toda la sociedad. En México la inequidad de género se repite en la práctica deportiva. El deporte puede ser una vía de igualdad de condiciones de aprendizaje sociales y formación de nexos saludables, a tal punto que incluso las Naciones Unidas reconoce (septiembre de 2015. En Ontario Canadá el 24 de marzo de 2016, representantes

del gobierno, incluidos el Ministro de Estado y expertos del sector identificaron barreras y discutieron temas y tendencias que afectan la participación de mujeres y niñas en el deporte, destacando: cuerpo problema que es la imagen y confianza; una falta de modelos positivos; y barreras sistémicas (es decir, desigualdades de financiación, acceso a programación y creencias culturales) (Ministry of Tourism C.S, 2017).

### Problema

México es un claro caso de exclusión deportiva de la mujer y parcialmente hasta del hombre. El número de personas físicamente inactivas sigue aumentando y las mujeres no sólo se ejercitan menos que los hombres en todos los grupos de edad, sino que dedican menos tiempo a las prácticas semanales (INEGI, 2016). Según la Encuesta Nacional de Cultura, Lectura y Deporte (2015) señala que 72% de las mujeres no practican deporte alguno (Dosal Ulloa et al., 2017) preferencias e intereses de las mujeres y hombres sean tomados en cuenta por igual. La equidad de género es un concepto integrado por múltiples factores, de ahí la posibilidad de utilizar el deporte como herramienta para combatir los rezagos y las dificultades que la inequidad genera para el desarrollo de los países. Es habitual que el deporte, como otras actividades sociales, refleje los problemas que afectan a toda la sociedad. En México la inequidad de género se repite en la práctica deportiva. El deporte puede ser una vía de igualdad de condiciones de aprendizaje sociales y formación de nexos saludables, a tal punto que incluso las Naciones Unidas reconoce (septiembre de 2015).

Actualmente se vive una lucha sobre igualdad de oportunidades a nivel laboral, académico, social y deportivo. En el caso del deporte, a pesar del aumento de participación femenina a nivel mundial y el establecimiento de informes por diversos organismos, la desigualdad se sigue viendo reflejada en el acceso y en la distribución de recursos para su desarrollo. El deporte universitario no es la excepción, la participación femenina y los apoyos que recibe, demuestran una brecha que aún no se ha alcanzado.

### Objetivo

Analizar la perspectiva de género en el deporte universitario del Instituto Tecnológico de Sonora mediante la participación de atletas en los equipos deportivos, otorgamiento de becas deportivas y obtención de resultados en universiadas nacionales.

### Justificación

Todos tenemos el derecho a la práctica deportiva, y por ello, las instituciones tienen la obligación de brindar las mismas oportunidades para todos sus atletas. Los estudios realizados sobre la participación femenina en el deporte, han de generar propuestas de cambio, así como concientización, conocimiento estadístico sobre participación femenina en el deporte, pero sobre todo una actitud de cambio para futuras atletas. De continuar bajo el mismo sistema de omisión de información en el deporte femenino, se desconocerá la situación de participación deportiva y las estrategias empleadas para la captación de talentos no serán confiables, mostrando los mismos resultados, donde la mayor participación será varonil, por lo tanto, mayor apoyo y mayores resultados para este género.

## MARCO TEÓRICO

El deporte es un fenómeno sociocultural en el que las construcciones sociales de masculinidad y de la feminidad juegan un rol clave. Tradicionalmente, se asocia el deporte con la masculinidad. En muchas sociedades se tiende a desaprobado la práctica del deporte por las mujeres y a aquellas que lo practican se les califica a veces de masculinas. Sin embargo, no existe una única forma de masculinidad o de feminidad y el deporte puede constituir la ocasión para renegociar el concepto de masculinidad y feminidad en lugar de reafirmar las acepciones dominantes (Sever, 2005). Un cambio en las relaciones entre los géneros, el empoderamiento de las mujeres y la eliminación de los estereotipos negativos tradicionales de género son la clave para lograr la igualdad de género y beneficia a toda la sociedad, incluyendo a los hombres, así como a próximas generaciones. Como se ha demostrado en extensas investigaciones, cuando las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ser social y políticamente activas, la economía y las sociedades prosperan (Naciones Unidas, 2009) la equidad entre los géneros es un prerrequisito del desarrollo y una cuestión fundamental de derechos humanos y de justicia social, como queda claramente expresado en el Informe sobre Desarrollo Humano 1995: "lo es posible

hablar de verdadero desarrollo cuando todos los seres humanos, hombres y mujeres, tienen la posibilidad de disfrutar de los mismos derechos y opciones". En la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995, los gobiernos participantes y las Agencias del Sistema de Naciones Unidas asumieron el compromiso de promover los derechos de las mujeres y la igualdad de género y adoptaron la transversalidad del enfoque de género (gender mainstreaming, en inglés). Abordar la exclusión del deporte basada en el género no es únicamente permitir la participación de las mujeres. Se trata, en primer lugar, de intentar comprender los obstáculos a los que se enfrentan las chicas y garantizarles su pleno derecho de participación (Sever, 2005). En un estudio más se concluyó que el aumento de la participación en los deportes femeninos conduce a un aumento en la participación de la mujer en la fuerza de trabajo en el futuro y una mayor participación de la mujer en ocupaciones previamente dominadas por hombres, particularmente de altos salarios. Además, cuatro de cada cinco mujeres empresarias ejecutivas formaron parte del deporte y la gran mayoría informó que las lecciones que aprendieron en el campo de juego contribuyeron a su éxito en los negocios (NWLC, 2011).

## MÉTODO

### Muestra

La población de estudio se conformó por atletas universitarios de ITSON pertenecientes a los equipos representativos de la institución. La muestra tuvo como referencia un total de 1431 atletas universitarios (as), el conteo de 684 becas deportivas totales y 128 medallas obtenidas por los atletas como muestra de resultados deportivos en los años 2015, 2016 y 2017. Para la elaboración de este trabajo, se realizó un análisis documental así como una serie de entrevistas y trabajo de campo, con el fin de recopilar la información.

### Variables

Entre las variables se consideraron, el género de los atletas, la cantidad de becas deportivas, medallas obtenidas en las universidades nacionales, así como el año de participación.

### Procedimiento

Se realizó una entrevista con un representante del departamento de deportes, se describió la investigación que se realizaría y se solicitó la autorización a los datos. Se inició con la recopilación de información, posteriormente se transfirieron a una base de datos en el programa de Excel para finalizar con el análisis y presentación de resultados.

## RESULTADOS

En la figura 1 se muestran los resultados de atletas universitarios por género, señalando la cantidad de participantes, otorgamiento de becas y resultados obtenidos en las universidades nacionales en los años 2015, 2016 y 2017, destacando que en el año 2015 los atletas varoniles tuvieron mayor participación deportiva en relación a las mujeres, con 285 sobre 112 de las mujeres, en el año 2016, los atletas varoniles tuvieron una participación 326 por 148 de las mujeres, y en el año 2017 participaron 320 atletas varoniles y la participación de 186 atletas femeninas, señalando que la participación femenina aumento con 30 deportistas femeninas y la participación varonil aumento con 35 atletas, del 2015 al 2017. En cuanto al otorgamiento de becas a los atletas varoniles en 2015 obtuvieron 112 becas y las atletas femeninas obtuvieron únicamente 55 becas, en el año 2016, los atletas varoniles obtuvieron 148 becas, aumentando 36 becas respecto al año anterior, y las atletas femeninas obtuvieron 82 becas, aumentando 27 becas respecto al año anterior, y en el año 2017, los atletas varoniles obtuvieron 177 becas, aumentando 29 becas respecto al año anterior, y las atletas femeninas obtuvieron 110 becas, aumentando 28 becas respecto al año anterior. Se destaca el aumento de becas en ambos géneros en los años 2015, 2016 y 2017, donde los atletas varoniles tuvieron un aumento de 65 becas deportivas y las atletas femeninas tuvieron un aumento de 55 becas, a pesar de que los varones siguen obteniendo la mayor cantidad de becas, la mujer no presenta desigualdad, al contrario, cada año fue en aumento su participación en las listas de becas deportivas. Respecto a la obtención de resultados en nacionales universitarios, en el año 2015, los atletas varoniles obtuvieron 39 medallas y las atletas femeniles obtuvieron únicamente 4 medallas. En el año 2016, los atletas varoniles obtuvieron 23 medallas y las atletas femeninas obtuvieron 20 medallas, y en el año 2017 los atletas varoniles obtuvieron 24 medallas y las atletas femeniles obtuvieron 18 medallas.



Figura 1. Gráfica de resultados donde se muestra la cantidad de atletas participantes, otorgamiento de becas y resultados en los años 2015, 2016 y 2017.

En la figura 2 se muestran los resultados reflejados en porcentajes donde aparece el total de atletas universitarios por género, señalando la cantidad de participantes, otorgamiento de becas y resultados obtenidos en las universidades nacionales en los años 2015, 2016 y 2017, destacando que en el año 2015 los atletas varoniles tuvieron mayor participación deportiva en relación a las mujeres, con un 69.5% sobre un 30.5%, en el año 2016, los atletas varoniles tuvieron una participación del 63.6% por un 36.3% de las mujeres, y en el año 2017 participó un 63.2% de atletas varoniles y un 36.7% de atletas femeninas, señalando que la participación femenina con respecto a los años anteriores ha ido en aumento de un 30.5% en 2015 a un 36.7% en 2017. En cuanto al otorgamiento de becas, a los atletas varoniles en 2015 obtuvieron el 67% y las atletas femeninas un 32%. El año 2016, los atletas varoniles obtuvieron 64% de las becas y las atletas femeninas el 35%, y finalmente en el 2017, los atletas varoniles obtuvieron el 61% y las atletas femeninas el 38%, destacando que cada año las atletas femeninas aumentaron su porcentaje de becas deportivas del 32% al 38%. Respecto a los resultados obtenidos en las universidades nacionales reflejados en medallas, en 2015 los varones obtuvieron el 90.5% de las medallas obtenidas por solo el 9.5% de las mujeres. En el año 2016, los atletas varoniles obtuvieron el 53% de medallas y las atletas femeninas el 46%, y finalmente en el año 2017, los atletas varoniles obtuvieron el 57% por 42% obtenido por las mujeres.

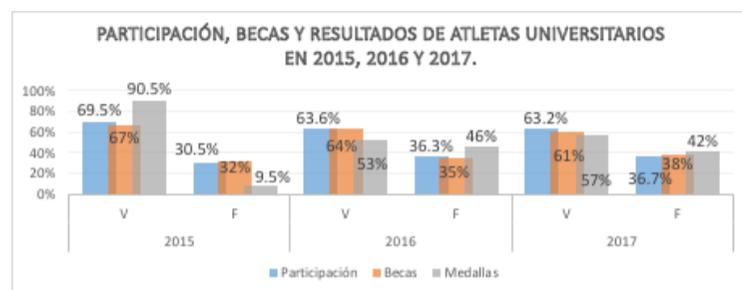


Figura 2. Gráfica de resultados sobre la cantidad de atletas participantes, otorgamiento de becas y resultados en los años 2015, 2016 y 2017.

En la figura 3 se muestran los resultados obtenidos en relación a la cantidad de atletas participantes por año de competencia. En 2015, de 285 atletas, se otorgó el 39% de becas deportivas, de los cuales el 13% obtuvieron medalla en la universiada nacional. En cuanto a las atletas femeninas, de 126 deportistas, se otorgó al 43% becas deportivas, de las cuales solo el 3% reflejó buenos resultados a través de la obtención de una medalla en el nacional universitario. En el año 2016, de 326 atletas, se otorgó al 45% becas deportivas, siendo el 7% de estos atletas los que

obtuvieron medalla en el nacional universitario. En cuanto a las mujeres, de 186 atletas, se otorgó al 44% becas deportivas, de los cuales solo el 10% obtuvo resultados a través de una medalla en el nacional universitario. Finalmente, en el año 2017, de 320 atletas varoniles, se otorgó al 55% becas deportivas, donde estos atletas obtuvieron el 7% en cuanto a resultados en la universiada nacional, y las atletas femeninas, con una participación de 186, se otorgó un 59% de becas deportivas y se obtuvo un 9% en resultados obtenidas en la universiada nacional.

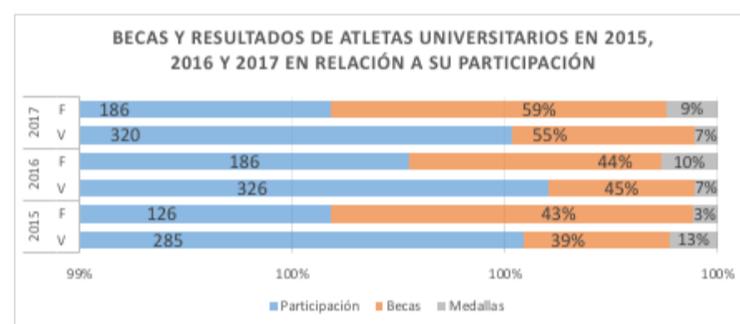


Figura 3. Gráfica de resultados en relación a la participación de atletas por género respecto al otorgamiento de becas y resultados obtenidos en los años 2015, 2016 y 2017.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En el presente estudio se logró determinar que ITSON muestra en los últimos dos años, que el género no ha sido factor para conformar el grupo de atletas representativos de la institución. La participación femenina ha ido en aumento, y con ello el otorgamiento de becas deportivas, por ende han aumentado los resultados en las universiadas nacionales. A pesar de que el análisis del año 2015 arrojó resultados negativos, donde la participación femenina fue muy poca respecto a la varonil, la institución ha logrado mediar en los siguientes años una participación más equitativa de atletas con el fin de obtener resultados positivos en el deporte, donde la participación de

los y las deportistas sea en igualdad de condiciones, basados en sus antecedentes deportivos y no en su género.

Se recomienda lo siguiente con el fin de continuar con una cultura equitativa y de igualdad de género. Establecer un programa de concientización y/o sensibilización sobre la equidad de género en trabajadores del departamento de deportes, ofrecer los mismos programas deportivos tanto a mujeres como a hombres en categorías infantiles y juveniles y darle seguimiento a programas deportivos con el fin de mantener un porcentaje similar de participación entre hombres y mujeres.

## BIBLIOGRAFÍA

- Barbero, M. (2016). Olimpismo, Mujer e Información. Derecom, 01-30.
- Bracken, N. (2012). Gender - Equity 2004 - 2010. Indianapolis, Indiana: National Collegiate Athletic Association.
- Dosal, R., Mejía, M., & Capdevila, L. (2017). Deporte y equidad de género. Economía UNAM, 14(40), 121-133. <https://doi.org/10.1016/j.eunam.2017.01.005>
- Fuentes, L. (2016). ¿ Por qué se requieren políticas de equidad de género en la educación superior? Nómadas, (44), 65-83.
- Gudalupe, M. (2016). Las mujeres ya ganan mas medallas que los hombres. Statista. El Portal de Estadísticas. Recuperado de: <https://es.statista.com/grafico/5587/las-mujeres-ganan-ya-mas-medallas-que-los-hombres/>
- Sever, C. (2005). Género y Deporte. Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE), 1-18. Recuperado a partir de [http://www.bridge.ids.ac.uk/sites/bridge.ids.ac.uk/files/Docs/Sport\\_spanisch.pdf](http://www.bridge.ids.ac.uk/sites/bridge.ids.ac.uk/files/Docs/Sport_spanisch.pdf)
- Viviendas, E. N. (2016). JUEGOS OLÍMPICOS BRASIL 2016 EXPECTATIVAS PARA LA DELEGACIÓN MEXICANA. Consulta Mitofsky The Poll Reference.

# *Aproximación al estudio de la perspectiva de género: el caso del personal administrativo de una institución de educación superior*

*Susseth Guadalupe López Valdez, Blanca Rosa Ochoa Jaime, Rodolfo Valenzuela Reynaga y Victor Manuel Valenzuela Hernández.*

## **RESUMEN**

En los últimos años ha tomado fuerza en México la importancia de la incorporación de la perspectiva de género en las Instituciones de Educación Superior (IES). Ya que significa impulsar acciones encaminadas a disminuir la brecha de género en los organigramas laborales y la matrícula universitaria, además de modificar los contenidos y la forma de transmitirlo. En este contexto surge el siguiente cuestionamiento ¿Cómo se entiende la perspectiva de género el personal administrativo de una Institución de Educación Superior en ciudad Obregón?, donde el objetivo es identificar la percepción de género en el personal administrativo de una Institución de Educación Superior para conocer el entendimiento que se tiene sobre dicho tema Para esta investigación se utilizó el método cuantitativo con un enfoque descriptivo donde los sujetos fueron 293 personas del área administrativa, dando como resultado que existen diferencias significativas en el tipo de contratación, en el nivel en el que se encuentran hombres y mujeres, en la categoría, en el tipo de nombramiento administrativo y en la pertenencia al sindicato. Lo anterior muestra que la mujer tiene menos acceso a los estímulos al desempeño, a las horas extras y a los pagos adicionales. Por lo que es necesario instrumentar protocolos o comisiones que vigilen y sean los mecanismos para proteger los derechos universitarios.

*Palabras Clave: Personal administrativo, perspectiva de género e Instituciones de educación superior*

## **SUMMARY.**

In recent years, the importance of incorporating the gender perspective in Higher Education Institutions (IES) has taken on strength in Mexico. Since it means promoting actions aimed at reducing the gender gap in the labor organization and university enrollment, in addition to modifying the content and how to transmit it. In this context, the following question arises: How is the gender perspective understood by the administrative staff of a Higher Education Institution in Ciudad Obregón ?, where the objective is to identify the perception of gender in the administrative staff of a Higher Education Institution to know the understanding of this topic For this research we used the quantitative method with a descriptive approach where the subjects were 293 people from the administrative area, resulting in significant differences in the type of hiring, at the level at which They find men and women, in the category, in the type of administrative appointment and in the membership of the union. This shows that women have less access to performance incentives, overtime and additional payments. So it is necessary to implement protocols or committees that monitor and be the mechanisms to protect university rights.

*Keywords: Administrative staff; Gender Perspective and Institutions of Higher Education*

## **ANTECEDENTES.**

La lucha por la igualdad entre mujeres y hombres comienza con los movimientos feministas desarrollados desde la década de los 60' y 70', especialmente relevante ha sido la labor que se ha venido desarrollando a nivel internacional durante los últimos años, dando como resultado la igualdad de oportunidad entre mujeres y hombres como prioridad.

El interés sobre el tema se creó al leer en distintas plataformas y distintos artículos, sobre los derechos de las mujeres, donde hablan de cómo hay una incongruencia entre los principios de igualdad entre los sexos.

Cristina Palomar Vereá (2004) menciona que en los últimos años ha tomado fuerza en México lo importante que es la incorporación de la perspectiva de género en las Instituciones de Educación Superior (IES). Este debate se inició en el año de 1979 por el Instituto Nacional de Mujeres (INMUJERES), quien se ha esforzado por llevar a la práctica institucional la equidad de género. Se han establecido importantes acuerdos con la Secretaría de Educación Pública (SEP) y con la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), y así de alguna manera formalizar el proceso de la incorporación de la perspectiva de género en las IES.

Por lo que es de suma importancia tomar acciones que estén de una u otra forma relacionadas a disminuir en las IES la brecha de género en los organigramas laborales, además de modificar documentos donde se incluya la inclusión femenina en las palabras tradicionalmente en masculino.

Transversalizar la perspectiva de género en las instituciones de educación superior significa impulsar acciones encaminadas a disminuir la brecha de género en los organigramas laborales y la matrícula universitaria, además de modificar los contenidos y la forma de transmitirlos.

En este proceso, es necesario fortalecer la formación de recursos humanos con enfoque de género, procurar la feminización de la matrícula de los programas educativos tradicionalmente masculinos, promover la realización de investigaciones con perspectiva de género, e iniciar enlaces entre las dependencias universitarias para realizar actividades de investigación, docencia y extensión con este enfoque.

La vinculación de las IES con la sociedad civil y las instituciones de gobierno fortalecen la transferencia de conocimientos, por lo que generar información en esta área contribuirá al diseño de políticas públicas y acciones que fortalezcan la posición desigual de las mujeres en las IES.

### **Problema**

Conviene decir que la igualdad de oportunidades supone la universalidad de los derechos humanos, ya que su objetivo es asegurar que cada ser humano goce totalmente de ellos, desarrolle sus capacidades y tenga una vida plena, considerando para ello la diversidad y las diferencias. Esto va de la mano con la no discriminación y rompe con las relaciones de subordinación, por lo que, en el caso de la igualdad de oportunidades a hombres y mujeres, convierte a estas últimas en sujetos de derecho para

que ellas tengan los mismos que los varones y, además, puedan ejercerlos en la práctica sin sufrir discriminación fundada en el sexo (Echebarria y Larrañaga Sarriegui, 2004 y Mora, 2006). Con este Contexto surge el siguiente cuestionamiento ¿Cómo se entiende la perspectiva de género el personal administrativo de una Institución de Educación Superior?

### **Justificación**

La igualdad de género busca en todo sentido las oportunidades en el hombre y la mujer. El generar un principio de igualdad favorece enormemente el ámbito laboral, también permite en el sentido humanitario, tener los mismos derechos entre el género. Con el resultado de esta investigación se plantearán actividades y perspectivas que apoyarán a la creación de políticas que mantengan dicha igualdad de género en el ámbito laboral. Así como también la no discriminación por cualquier circunstancia que se desarrollen en lo laboral. Entre menor sea la brecha de oportunidades de trabajos igualitarios, será mejor la convivencia entre hombre y mujer. Heredia (2004) menciona que los trabajadores no solo deben adaptarse a la filosofía de la empresa, sino la organización debe entender las necesidades de sus miembros y preferentemente en igualdad de condiciones para ambos géneros.

El tema de género en las IES se ha aplicado y compartido en todos los lugares en los que se ha empezado a analizar el desarrollo de los estudios de género en la educación superior, pero, como son distintos los contextos en los que se desarrollan estos producen un panorama diferente.

### **Objetivo**

Identificar la percepción de género en el personal administrativo de una Institución de Educación Superior para conocer el del entendimiento que se tiene sobre la perspectiva de género.

## **MARCO TEÓRICO**

Para lograr entender un poco de los conceptos, el impacto y la importancia que la perspectiva de género tiene en las instituciones de educación superior, se presenta a continuación el marco teórico que sustenta el estudio de diagnosticar a la perspectiva de género que existe en el área administrativa.

Género. Diferentes autores y autoras reconocen que para referirse a la conceptualización de género, debe hacerse distinción entre “sexo” y “género”.

Así Alfaro (2000) señala que: “El primero se refiere a las diferencias físicas del cuerpo, de origen biológico o genético. El segundo se refiere al sexo socialmente construido” (de Barbieri, 1992:5), es decir, está relacionado con las diferencias psico-sociales y culturales de hombres y mujeres. Esto no quiere decir que las mujeres o los hombres sean grupos separados el uno del otro, sino más bien que mantienen en constante

relación determinada y modificada por la cultura en la que se desenvuelven” (Alfaro, 2000: s.d)

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

Antolín (2003) señala que “el género alude a una construcción social de lo femenino y lo masculino, se manifiesta en un conjunto de conductas aprendidas, de distribución de roles y funciones entre mujeres y hombres y la relación de poder y subordinación entre ambos, todo determinado no por la biología sino por la cultura y el contexto social, político y económico”.

Así mismo se conceptualiza como la diferencia sexual y fisiológica entre hombre y mujer, enfatizando el sistema de

prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores en torno a la diferencia sexual entre los seres humanos, que organiza la relación entre mujeres y hombres de manera jerárquica y asegura la reproducción humana y social (INMUJERES, 2003)

De esta forma se logra ir delimitando que el género se dirige hacia la conformación de lo que socialmente se identifica como lo femenino y masculino, implicando esto una serie de roles o papeles que se atribuyen a determinado sexo.

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

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

Sagot (2006), señala en el boletín denominado “Integrando la perspectiva de género en la acción social”, que la perspectiva de género implica llevar a cabo un análisis de las relaciones sociales entre mujeres y hombres en la totalidad de las dimensiones a nivel social, económico y político, así como en las realidades institucionales. Agrega que: “Una perspectiva de género permite comprender que los arreglos sociales basados en el sexo, -como la división sexual del trabajo, la mayor participación de los hombres en la esfera pública, el recargo de las tareas reproductivas y domésticas en las mujeres, la mayor utilización de los cuerpos de mujeres y niñas en la explotación sexual, etc.- no son naturales y legítimos, sino el resultado de jerarquías sociales que convierten la diferencia sexual en desigualdad. Por tanto, si no se hace el uso de esta perspectiva se corre el riesgo de contribuir a mantener, reproducir y

legitimar las interacciones cara a cara, las relaciones sociales y las estructuras institucionales basadas en la asimetría genética” (OIT, 2006: 5; Sagot, 2006)

La perspectiva de género permite, redescubrir el mundo desde una mirada diferente, debido a que muestra ese aspecto oculto, que ha estado invisible y sin reconocer, lo que brinda una visión mucho más amplia y comprensiva de las relaciones humanas. La perspectiva de género implica mirar las situaciones desde una perspectiva que tome en cuenta las diferencias históricas, culturales y situacionales entre los géneros (Sagot, 2006:06; OIT, 2006)

Monge (2006), plantea que debido a la perspectiva de género se ha podido ir derrumbando el falso supuesto de una “neutralidad de género” de la Ley de Derecho. Pues, se ha demostrado que la ley tiene género, y que tal género es masculino. El derecho en general, según la autora, ha sido construido a través de la historia desde una perspectiva masculina, y ello se demuestra o se evidencia a partir del lenguaje, reproducción de concepciones, símbolos, valores, visiones, intereses de los hombres que permiten la instauración, legitimación y reproducción de instituciones políticas, prácticas y leyes de dominación de las mujeres por parte de ellos.

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

La transversalidad constituye un concepto relativamente novedoso, que hace referencia a la necesidad de que la realidad en los diversos ámbitos sociales, culturales, educativos, políticos, económicos, se analice teniendo en consideración que hombres y mujeres no se encuentran en la misma posición social y que esa diferente posición determina los efectos que para cada uno de los colectivos (el de las mujeres y el de los hombres) tendrán las propuestas de transformación social que se diseñen. (Teresa Pérez del Río, 2002)

## MÉTODO

Para esta investigación se utilizó el método cuantitativo descriptivo

Sujetos. La población objetivo de éste estudio fue el personal administrativo del Instituto Tecnológico de Sonora tanto del género femenino como masculino, en todas sus direcciones. Los empleados y empleadas de la Administración suman un total de 1023, para una muestra de 293, que representa el 28.6 % del total y resulta representativa al 95.5 de nivel de confianza con 5% de error.

Materiales. Se utilizó un instrumento de medida para el personal Administrativo que consistió en una adaptación del propuesto por Buquet, Cooper y Rodríguez (2010) para medir la equidad de género en educación superior. Dicho instrumento cuenta con 19 reactivos de atributos personales, familiares y escolares, que incluye áreas de conocimiento, los niveles educativos en que se ejerce la administración, la participación en espacios de decisión, y la obtención de premios y estímulos

Procedimiento. En esta investigación se utilizó los pasos del procedimiento de la investigación de mercado de Kinnear 2007.

## RESULTADOS

A continuación se exponen los indicadores más importantes de la investigación.

### Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo

Variable. Participación en el total del personal administrativo. La plantilla total del personal administrativo del ITSON está constituida por 1,023 trabajadores/as, en este caso son más las mujeres las que integran esta población, poco más de la mitad (52.2%) Sin embargo, la diferencia entre mujeres y hombres del personal administrativo no es preponderante o tendiente a la feminización, ya que la representación está por debajo del 60% (ver tabla 01).

Tabla 01. Porcentaje de mujeres y de hombres en el total del personal administrativo.

Sexo	Cantidad	Porcentaje
Mujeres	534	52.2%
Hombres	489	47.8%
Total	1,023	100%

Fuente elaboración propia

### Variable. Tiempos dedicados a actividades domésticas, laborales y recreativas.

Las diferencias en las horas promedio que reportan dedicar hombres y mujeres administrativos/as a diversas actividades de uso del tiempo se muestran en la tabla 02. Se observa que en la mayoría de las actividades incluidas son que las mujeres dedican más tiempo a estas, excepto en el pago de servicios en donde los hombres invierten en promedio mayor tiempo a la semana. La limpieza de la casa es la tarea doméstica que más ocupa a las mujeres (3 horas en promedio), esta actividad junto con el arreglo y cuidado de ropa son las que presentan mayor diferencia en relación al promedio de horas que dedican los trabajadores a las mismas; los hombres por su parte dicen dedicar más tiempo en promedio a la recreación y para transportarse. En suma, son las mujeres las que reportan dedicar más tiempo al trabajo en casa.

Tabla 02. Diferencia entre los promedios de horas dedicados a la semana a actividades domésticas, laborales y recreativas.

Actividad	Horas promedio a la semana		Diferencia
	Mujeres	Hombres	
A la preparación de alimentos	2.6	2.1	0.5
A la compra de víveres y abarrotes	2	2	0
A labores de limpieza de la casa	3	2.2	0.8
Al arreglo y cuidado de ropa	2.6	1.9	0.7
Al pago de servicios	1.2	1.4	-0.2
Al cuidado de niños(as) u otras personas	2.7	2.2	0.5
Para transportarse	2.5	2.4	0.1

A la recreación	2.6	2.6	0
-----------------	-----	-----	---

Mujeres n= 283 Hombres n= 267

Fuente elaboración propia.

### Variable. Carga doméstica

A continuación se presenta la diferencia de la carga doméstica frente a la carga laboral, de acuerdo a los resultados de la encuesta las mujeres dedican poco más de 19 horas a la semana a labores domésticas, mientras que los hombres cerca de 17 horas; en cuanto a la carga laboral se consideró la jornada de 8 horas que cumplen los/as empleados/as administrativos/as (40 horas en total a la semana), como se observa en la tabla 03. El resultado de la diferencia de la carga doméstica frente a la laboral al ser positiva (0.06) representa mayor responsabilidad para las mujeres. Contar con trabajo remunerado y que el peso del trabajo en casa recaiga principalmente en las mujeres puede dificultar el avance en la carrera laboral.

Tabla 0.3. Diferencia en el coeficiente de carga doméstica

Carga doméstica frente a la carga laboral (horas)		Diferencia
Mujeres	Hombres	
19.2/40 = 0.48	16.8/40 = 0.42	0.06

Mujeres n= 283 Hombres n= 267

### Hostigamiento sexual en el trabajo

Variable. Violencia de hostigamiento. En la tabla 04 se describen las frecuencias y proporciones de eventos de hostigamiento que ha vivido el personal administrativo al interior de la IES. En el caso de esta población la situación que se ha experimentado con mayor frecuencia, tanto para mujeres como para hombres, es la burla o comentario acerca de su vida sexual, con una proporción de 43.5% para las mujeres y 35.6% para los hombres. Las miradas morbosas y los piropos son otros de los eventos de hostigamiento con más de 40% de señalamientos entre las mujeres (42% y 40.6%). Los piropos y comentarios acerca de su apariencia también alcanzan una proporción alta para los hombres (31.1%) como situación no deseada. El uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales es el evento de hostigamiento menos reportado por mujeres y hombres, así como otros reactivos que tienen que ver con violencia, aunque se presentan con menor frecuencia se deben tomar medidas para que se eliminen, y las que tienen que ver con intimidación se reduzcan y tiendan a cero.

Tabla 04. Proporción de mujeres y de hombres que experimentaron algún evento de hostigamiento.

Evento de hostigamiento	Mujeres		Hombres	
	Frec.	%	Frec.	%
Presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden	45	15.9%	63	23.6%
Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia	115	40.6%	83	31.1%

Miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molesten	119	42%	74	27.7%
Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa	123	43.5%	95	35.6%
Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo	47	16.6%	59	22.1%
Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados	30	10.6%	34	12.7%
Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales	10	3.5%	19	7.5%
Cambio de adscripción, exigencia de realizar actividades que no competen a su ocupación u otras medidas disciplinarias por rechazar las proposiciones sexuales	10	3.5%	23	8.6%
Presión verbal para tener relaciones sexuales	7	2.5%	14	5.2%
Obligación mediante amenazas y castigos, a realizar actos sexuales que no le parecen	4	1.4%	10	3.7%
Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales	3	1.1%	5	1.9%

Mujeres n= 283 Hombres n= 267 Sí (Casi nunca-Siempre) No (Nunca).

Fuente elaboración propia

El mayor número de frecuencias de la muestra total del personal administrativo se concentran en los eventos de hostigamiento relacionados a la intimidación (piropos, miradas morbosas, comentarios sobre la vida amorosa, presencia de imágenes y mensajes de naturaleza sexual). Es de notarse que los administrativos hombres reportan frecuencias un poco mayores en las situaciones de violencia sexual.

Variable. Vulnerabilidad frente al hostigamiento. Se calculó el promedio ponderado de las proporciones de mujeres y hombres del personal administrativo que experimentaron algún evento de hostigamiento, según la gravedad de estos, para conocer la diferencia en el riesgo de vivir una situación de hostigamiento entre los/as empleados/as administrativos/as. En la tabla 05 se aprecia que el promedio ponderado es menor para las mujeres, y la diferencia negativa de indica que el riesgo es mayor para los hombres; la proporción mayor en hombres de reportar haber vivido eventos relacionados con la violencia sexual repercute sobre la diferencia en el riesgo.

Tabla 05. Diferencia entre el riesgo de las mujeres a vivir un evento de hostigamiento frente al de los hombres.

Riesgo de vivir un evento de hostigamiento		Diferencia
Mujeres	Hombres	-7.1
58.6	65.7	

Fuente elaboración propia.

Variable. Acción contra el hostigamiento. En la tabla 06 se muestran las frecuencias y proporciones de los/as empleados/as administrativos/as que experimentaron un evento de hostigamiento y señalaron el acontecimiento. En primer lugar se destacan las proporciones altas de personas que manifiestan haber pasado por situaciones de acoso sexual, mayor para las mujeres con 56.5% y para los hombres casi el 45% de los participantes, de estos/as el 51.9% de las mujeres y el 43.4% de los hombres intentó hacer algo al respecto. Dar a conocer lo sucedido a un/a amigo/a o familiar es la principal acción que realizan los/as administrativos/as, más de una tercera parte de las empleadas y una cuarta parte de los empleados que se cuentan entre los/as que vivieron este tipo de eventos; mientras que 6 mujeres y 3 hombres aseguraron haber presentado una queja ante las autoridades de su Institución como actuación directa.

Tabla 06. Proporción de mujeres y de hombres que vivieron algún evento de hostigamiento y llevaron a cabo alguna acción al respecto.

¿Qué hizo?	Mujeres		Hombres	
	Frec.	%	Frec.	%
Le platicó a un(a) amiga(o)/ familiar	58	36.2%	30	25%
Pidió asesoría a un(a) compañero(a) de trabajo con mayor conocimiento	19	11.9%	17	14.2%
Pidió una asesoría en su Institución	0	0%	2	1.7%
Presentó una queja a las autoridades de su escuela o facultad	6	3.8%	3	2.5%
Nada	77	48.1%	68	56.6%
Vivieron evento de hostigamiento	160	56.5%	120	44.9%

Mujeres n= 283 Hombres n= 267

fuentes elaboración propia

Variable. Percepción de discriminación. Los diferentes niveles de percepción de discriminación entre el personal administrativo se encontró que son las mujeres las que perciben mayor discriminación en su Institución en un 47.3% de las encuestadas considera que fueron por motivos de sexo, y poco más de la tercera parte de los hombres percibe dicha discriminación. Nuevamente son las mujeres las que advierten en mayor medida consideraciones o tratos desiguales con base en el sexo, por lo que pueden sentirse excluidas, menos valoradas, con menos oportunidades, etc., que los hombres en una situación comparable.

Variable. Percepción de satisfacción en la institución. Otro indicador de interés que se evalúa es la satisfacción que manifiestan los/as trabajadores/as administrativos/as con su lugar de trabajo, poco más de tres cuartas partes de las mujeres consultadas perciben satisfacción laboral, mientras que el 70.8% de los hombres se sienten satisfechos en el trabajo. Aspectos como la remuneración, la relación entre compañeros/as, el tipo

de actividades que se realicen, entre otras, se relacionan con la satisfacción laboral; los resultados muestran que cerca del 30% de los hombres participantes no se sienten satisfechos en el trabajo, condición que puede afectar la motivación al llevar a cabo sus actividades.

Variable. Percepción del ambiente laboral. Los promedios de hombres y mujeres con la satisfacción del ambiente laboral en

su Institución y la diferencia que existe entre unas y otros. Los promedios se encuentran cercanos a 4, lo que indicaría estar satisfecho/a, de acuerdo a las opciones del cuestionario que corresponden al ambiente laboral. La diferencia positiva, aunque mínima (0.1) señala a las mujeres un poco más satisfechas con el ambiente que se vive en el trabajo en comparación con los hombres.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

De acuerdo a los resultados se encontró que mirar de forma morbosa o con gestos sugestivos fue relevante para 120 empleados administrativos de los cuales el 30% es mujer y el 15% es hombre. En “burlarse, bromear o hacer comentarios incómodos sobre la vida sexual o amorosa”, se encuentran a 95 empleados y empleadas. Existe una percepción de haber recibido presiones de manera verbal para tener relaciones sexuales: 3 mujeres, 5 hombres, vinculados con 3 maestros 1 estudiante y 4 compañeros trabajadores administrativos. Citas no deseadas fuera del trabajo” fue declarada afirmativa por 30 empleados y empleadas. De todas las personas afectadas tanto por intimidación o violencia sexual el 34% de los hombres y el 30% de las mujeres indicaron no haber hecho nada, sin embargo el 20% informa haber platicado con algún amigo o familiar y de aquellos que indicaron no haber hecho nada el 30% dice que fue porque no le dio importancia y el 10% porque no sabía qué hacer, otro 7.5 temía dañar su propia reputación y 7.5 que no había testigos y creyó que era inútil hacer la denuncia.

Se requiere llevar a cabo acciones afirmativas para generar cambio en el porcentaje de mujeres que percibe discriminación

por motivos de sexo y cambio en el porcentaje de mujeres que experimentó algún evento de hostigamiento sexual en el trabajo.

Otra sería Capacitar para mejorar la proporción de mujeres y de hombres que se sienten satisfechas/os en el trabajo y disminuir la brecha en la diferencia existente en la percepción de mujeres y de hombres respecto al ambiente laboral.

Se necesita instrumentar protocolos y sistema social o comisiones que vigilen y sean los mecanismos para proteger los derechos universitarios de toda la población sobre todo los que tienen que ver con la equidad de género y de esta forma disminuir la percepción sobre la probabilidad de que un acto de hostigamiento o acoso en la institución quede impune, lo mismo que los problemas de acoso sexual.

Apoyar a través de las acciones de mejoramiento y actualización herramientas útiles para el escalafón en ambos sentidos. Lo anterior redundaría en una mejora de la proporción de mujeres y de hombres en los programas de estímulos al desempeño.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alfaro, J. (2000). *Discusiones en psicología comunitaria*. Santiago, Chile: Universidad Diego Portales, pág. 120.
- Antolín, L. (2003) *La mitad invisible. Género en la educación para el desarrollo*. Madrid: ACSUR-Las segovias.
- Camacho Brown L, & Watson Soto, H. (2007) Reflexiones sobre equidad de género y educación inicial. *InterSedes: Revista de las sedes Regionales*, VIII (14) 33-48. Recuperado de <http://uag.redalyc.org/articulo.oa?id=66615071004>.
- De Barbieri T. (1993): Sobre la categoría de género: una introducción teórico-metodológica, en: *Debates en Sociología* 18, p. 145-169.
- Echebarria Miguel, C. y M. Larrañaga Sarriegui. “La igualdad entre mujeres y hombres: una asignatura pendiente”, en *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, núm. 50, 2004, pp. 11-35.
- INMUJERES (2003). *Equidad de género y medio ambiente*. Instituto Nacional de las Mujeres. México, D.F.
- Monge Nájera J. & V. H., Méndez Estrada. (2007). Ventajas y desventajas de usar laboratorios virtuales en educación a distancia: la opinión del estudiantado en un proyecto de seis años de duración. *Revista de Educación* 31(1), 91-108. ISSN 0379-7082. San José, Costa Rica, Universidad de Costa Rica. Dirección electrónica <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/440/44031106.pdf>
- Mora, Luis. *Igualdad y equidad de género: aproximación teórico conceptual*, vol. I, UNFPA, 2006, 143 pp.
- Palomar Vereas, Cristina (2004) La política de género en la educación superior. *Revista de Estudios de Género. La ventana*, núm. 21, pp. 7-43. Universidad de Guadalajara. Guadalajara, México.
- Sagot M. (2006) “La paz comienza en casa: la luchas de las mujeres contra la violencia y la acción estatal en Costa Rica”. En Lebon, N. & Maire, E. (coordinadoras): *De lo privado a lo público: 30 años de lucha ciudadana de las mujeres en América Latina*. México: Siglo XXI; UNIFEM; LASA.
- Pérez del Río T. (2002) La transversalidad de género, un concepto clave. Recuperado de [https://elpais.com/diario/2002/11/07/andaluca/1036624933\\_850215.html](https://elpais.com/diario/2002/11/07/andaluca/1036624933_850215.html)
- Tuñón, Esperanza (coord.) (2002), *Género y medio ambiente*, El Colegio de la Frontera Sur / Semarnat/ Plaza y Valdés Editores, México.

# El Buzón de Pacioli

Edición Especial  
EDICIÓN ESPECIAL DEL I CONGRESO  
INTERNACIONAL DE GÉNERO  
Año XVIII | Número 105 | Octubre 2018  
ISSN 2594-2026  
Instituto Tecnológico de Sonora  
[www.itson.mx/pacioli](http://www.itson.mx/pacioli)