

EL COMPROMISO SOCIAL

POR LA
IGUALDAD DE GÉNERO
Y LA
INCLUSIÓN SOCIAL

ROSA ROJAS PAREDES
ELIA MARÚM ESPINOSA
COORDINADORAS

UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA
CÁTEDRA UNESCO GÉNERO, LIDERAZGO Y EQUIDAD

EL COMPROMISO SOCIAL POR
LA IGUALDAD DE GÉNERO
Y LA INCLUSIÓN SOCIAL

EL COMPROMISO SOCIAL POR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA INCLUSIÓN SOCIAL

ROSA ROJAS PAREDES / ELIA MARÚM ESPINOSA
C O O R D I N A D O R A S

P A R T I C I P A N T E S :

Ma. Guadalupe Almaguer Pardo, Perla Elizabeth Bracamontes Ramírez, Lucía Jazmín Carrillo Ovalles, Fabián González, Asmara González Rojas, Marina Esperanza López Sepúlveda, Gizelle Guadalupe Macías González, Berta Ermila Madrigal Torres, Pablo Navarrete Gutiérrez, Elba Beatriz Núñez Ibáñez, Martha Patricia Ortega Medellín, Ricardo Pérez Mora, Ana Laura Pineda Manríquez, Elvia Ramírez León, María Guadalupe Ramos Ponce, Ma. Lucila Robles Ramos, Leslie Violeta Tonix Gleason, Ofelia Woo Morales.



El compromiso social por la igualdad de género y la inclusión social. /
Coordinadoras Rosa Rojas Paredes y Elia Marúm Espinosa. – 1ª ed. -
Zapopan, Jalisco: Universidad de Guadalajara, 2018.

314 p.

Incluye referencias bibliográficas.

ISBN 978607547042-9

1. Equidad de género – Políticas públicas – México. 2. - Identidad de género - Políticas de igualdad. 3.- Exclusión social - México. 4. - Mujeres.

Rojas Paredes, Rosa – coord.

Marúm Espinosa, Elia – coord.

305.42 dc 21 ed.

© Derechos Reservados 2018 Universidad de Guadalajara / CUCEA
Derechos Reservados 2018 Cátedra UNESCO Género, Liderazgo y
Equidad

Av. Juárez 976, colonia Centro, Guadalajara, Jalisco,
México. 52 (33) 31342222. www.udg.mx

1a edición, 2018

Edición: ZAHORÍ

**Comité Editorial de la Cátedra UNESCO Género,
Liderazgo y Equidad:**

Carmen Gloria Angulo Cadagan

Universidad Austral de Chile

Maritza Alvarado Nando

Universidad de Guadalajara

Erika Loyo Beristáin

Instituto Jalisciense de las Mujeres

Víctor Eduardo Márquez Duarte

Universidad París 8

Raúl Medina Zenteno

Universidad de Guadalajara

Irene Lapuente

Universidad de Navarra

Izaskun Larrieta-Rubín de Celis

Universidad del País Vasco

ISBN 978607547042-9

ISBN digital 978607547040-5

Impreso y hecho en México

*Este libro se puede obtener con
descarga libre en la versión
electrónica de la página
www.cumle.cucea.udg.mx*

Este libro fue sometido a un proceso de dictamen a doble ciego, de acuerdo a las normas establecidas por el Comité Editorial del Centro de Ciencias Económico Administrativas y el de la Cátedra UNESCO Género, Liderazgo y Equidad.

Se prohíbe la reproducción, el registro o la transmisión parcial o total de esta obra por cualquier sistema de recuperación de información, sea mecánico, fotoquímico, electrónico, magnético, electroóptico, por fotocopia o cualquier otro, existente o por existir, sin el permiso por escrito del titular de los derechos correspondientes.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	7
PARTE 1. ESTUDIOS Y LIDERAZGOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Las estadísticas y los indicadores de género en México. <i>Ana Laura Pineda Manríquez</i>	17
Mujeres y discapacidad, dos desafíos para las políticas de equidad en la educación superior de México. <i>Elia Marúm Espinosa y Ma. Lucila Robles Ramos</i>	42
Innovación educativa con perspectiva de género en la docencia universitaria: requerimiento esencial para evitar la educación sesgada. <i>Perla Elizabeth Bracamontes Ramírez y Ricardo Pérez Mora</i>	56
Verdades y contradicciones de la mujer directiva en relación a su experiencia en la dirección. <i>Berta Ermila Madrigal Torres y Leslie Violeta Tonix Gleason</i>	72
Armantina González y Nena de Anda, Empoderamiento y desplazamiento de mujeres empresarias y poder público. <i>Gizelle Guadalupe Macías González</i>	86
Logros y retos de la Cátedra UNESCO sobre Género, Liderazgo y Equidad, a 10 años de su creación. <i>Asmara González Rojas, Elia Marúm Espinosa y Rosa Rojas Paredes</i>	108

PARTE 2. VIOLENCIA DE GÉNERO

Violencia de género y feminicidio; tres escenarios en América Latina: México, Colombia y Paraguay.

María Guadalupe Ramos Ponce, Elba Beatriz Núñez Ibáñez y Marina Esperanza López Sepúlveda..... 135

Las primeras declaratorias de alerta de violencia de género contra las mujeres en México, un importante paso contra la violencia feminicida.

Pablo Navarrete Gutiérrez..... 151

La alerta de violencia contra las mujeres en Jalisco: avances y retos.
Martha Patricia Ortega Medellín..... 185

PARTE 3. DESIGUALDAD Y EXCLUSIÓN SOCIAL

Exclusión y desigualdad social y de género en colonias marginadas del área metropolitana de Guadalajara.

Rosa Rojas Paredes y Fabián González..... 199

El retorno de familias migrantes mexicanas desde Estados Unidos: reflexiones desde la perspectiva de género.

Ofelia Woo Morales..... 241

Desafíos del empoderamiento económico de las mujeres.
Elvia Ramírez León..... 260

Embarazo en adolescentes, Desigualdad, exclusión, pobreza y discriminación en México.
Ma. Guadalupe Almaguer Pardo..... 273

La cultura organizacional, un obstáculo más para la participación política de las mujeres del Partido Acción Nacional.
Lucía Jazmín Carrillo Ovalles..... 290

Participantes..... 316

INTRODUCCIÓN

Lejos estamos de alcanzar la tan necesaria igualdad de género en nuestro país. Es evidente que la participación social y política de las mujeres en condiciones de igualdad enfrenta innumerables escollos en la vida económica, social y política; tanto en el ámbito local como en el nacional.

Avanzar en la igualdad de género es un factor fundamental para el desarrollo sostenible de México y requiere de múltiples acciones, desde una seria y profunda reflexión, hasta la acción de las organizaciones sociales no gubernamentales; defendiendo derechos y planteando demandas de solución a los tres órdenes de gobierno; en este contexto, la relación comprometida de academia, gobierno y sociedad civil es imprescindible.

Desde el ámbito académico, es preciso contribuir con diagnósticos e iniciativas que promuevan el debate y las críticas fundamentadas, a la vez que iniciativas de políticas públicas más eficientes para abordar lo relacionado con la igualdad sustantiva en México y con la igualdad en la realidad, y no solo en las propuestas.

No basta con denunciar los problemas, es necesario el conocimiento científico social para observar la profundidad de los rezagos, las dinámicas internas que cada uno de ellos encierra, los conflictos y las inercias que hay que vencer; así como las estrategias y políticas públicas que se deben implementar. Contribuir al debate y a la reflexión de los complejos temas de la igualdad de género es la intención de este libro y su objetivo básico, junto a la formulación colegiada de alternativas de solución.

Al hablar de equidad de género, desigualdad y exclusión social tenemos en consideración el contexto social y político de nuestro país, no olvidamos que los

rasgos más sobresalientes de la desigualdad en México son: la concentración del ingreso, el 1% de población más rica recibe el 21% de los ingresos en el país; los ricos cada vez se hacen más ricos; la fortuna de cuatro mexicanos asciende al 2% del PIB; el régimen fiscal favorece a los sectores privilegiados; la pobreza persiste y se agudiza en la población indígena, siendo este sector cuatro veces más pobre que la población no indígena; la educación pública no tiene el financiamiento adecuado, en tanto que la educación privada se beneficia de la deducción de impuestos por el pago de colegiaturas y el transporte escolar; la violencia crece y se multiplica en las regiones más vulnerables del país (cfr. Informes Oxfam, 2015, 2016).

Además, los roles de género otorgan mayor importancia a las actividades de los hombres, y las mujeres son ubicadas en posiciones de inferioridad respecto a ellos; la desigualdad afecta fuerte y principalmente a las mujeres, de ahí la importancia de estudiar diversos escenarios de desigualdad y exclusión de ellas, que nos permitan sugerir estrategias para romper estereotipos y avanzar en la igualdad de género.

El libro que ahora usted tiene en sus manos se estructura en tres partes, con un total de 14 capítulos. La primera parte *Educación, desafíos y liderazgos con perspectiva de género* tiene el propósito de analizar la importancia de las estadísticas de género como instrumento para medir los avances del país en esta materia, a la vez que reflexiona sobre los desafíos y limitaciones de las políticas de equidad de género en la educación superior y los liderazgos con perspectiva de género. La segunda parte, *Violencia de género*, está dedicada a estudiar las manifestaciones y experiencias de la violencia de género con énfasis en los mecanismos de alerta de género implementados en el nivel nacional y estatal; se presentan tres artículos con visiones complementaria en el plano latinoamericano, nacional y estatal. La tercera parte, *Desigualdad y exclusión social* está integrada por cinco trabajos que plantean cómo este binomio afecta a las mujeres que habitan en zonas urbanas de alta marginación, a mujeres migrantes y rurales, a adolescentes embarazadas, a mujeres que participan de la vida política partidaria y a mujeres que incursionan en la implementación de actividades productivas.

1. Ana Laura Pineda Manríque inicia la primera parte reflexionando acerca de la importancia del desarrollo de las estadísticas de género y de los mecanismos que se han establecido en nuestro país para impulsar su generación y difusión. Plantea que las estadísticas de género constituyen la base para el diseño y la evaluación de las políticas, programas y acciones encaminadas a alcanzar la

igualdad entre mujeres y hombres. Señala las características que debe tener la información para que sea considerada estadística de género, enfatizando que la desagregación por sexo de los datos no es suficiente para conocer la realidad de las situaciones que enfrentan de manera diferenciada las mujeres y los hombres en cada uno de los aspectos de sus vidas. La autora destaca que los indicadores de género han adquirido una relevancia cada vez mayor en el seguimiento de objetivos nacionales y globales. Finalmente, examina los mecanismos que se han establecido en nuestro país para el impulso de las estadísticas y los indicadores de género, sus resultados y las tareas aún pendientes.

La equidad, discapacidad y género en la educación superior son los tópicos sobre los que versa el ensayo de Elia Marúm Espinosa y Ma. Lucila Robles Ramos, el título ya señala lo importante y complejo del tema, Mujeres y discapacidad, dos desafíos para las políticas de equidad en la educación superior de México. El trabajo nos muestra los avances en el acceso de las mujeres a la educación superior, a la vez que analiza las limitaciones para atender en el más alto nivel educativo a la diversidad cultural y a las capacidades diferentes y lo lejos que estamos para garantizar la igualdad de género en este ámbito. Analizan las relaciones entre equidad, discapacidad y equidad, a la luz de los objetivos del desarrollo sostenible y los compromisos adquiridos por nuestro país, y finalizan con una serie de recomendaciones para avanzar en este campo.

Perla Elizabeth Bracamontes Ramírez y Ricardo Pérez Mora escriben sobre la innovación educativa con perspectiva de género en la docencia universitaria, requerimiento esencial para evitar la educación sesgada; señalan que actualmente las prácticas discriminatorias, por razón de sexo, prevalecen en el entorno social, estos patrones de conductas no deseadas ocurren cuando una persona, sea hombre o mujer, se encuentra sujeta a un trato distinto y vejatorio con respecto al sexo contrario. Este fenómeno también se traslada al ámbito educativo. Precisamente, este artículo pretende analizar la importancia y la inclusión de la perspectiva de género en el sistema educativo, en el actuar docente y en el currículo educativo, así como conocer los retos y estrategias innovadores establecidos para conseguir una educación integral óptima e inclusiva, bajo el principio de igualdad y mediante la reflexión crítica de la teoría de los estudios de género, también se apoyan en los resultados arrojados por los trabajos de investigación: a) Modos Colectivos de Producción de Conocimiento en Universidades Públicas Estatales; b) Presencia de Mujeres y Hombres en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

Berta Ermila Madrigal Torres y Leslie Violeta Tonix Gleason evidencian que la presencia de la mujer en la dirección de empresas en México es limitada y no se cuenta con políticas ni programas que promuevan la presencia de mujeres en la alta gerencia empresarial. Las autoras, en su ensayo *Verdades y contradicciones de la mujer directiva*, describen y analizan las peripecias de la mujer directiva para arribar a la alta dirección y para permanecer en ella. Su ensayo se basa en los hallazgos de una reciente investigación y reflejan las vicisitudes por las que atraviesa la mujer del siglo XXI que desea arribar al máximo peldaño directivo en las grandes empresas, y los esfuerzos realizados para perdurar en el puesto.

El texto de Gizelle Guadalupe Macías González desarrolla dos estudios de caso de mujeres empresarias reconocidas por su poder público. Se analiza el liderazgo en las organizaciones desde la perspectiva de los estudios sociales, de la teoría administrativa y desde la perspectiva de las mujeres. Las realidades, experiencias, habilidades y obstáculos por los que han atravesado dos figuras públicas y empresariales de una región jalisciense, Armantina González y Nena de Anda, en sus trayectorias de negocios y en el sector público, son presentados en este escrito. Resalta la importancia de los acercamientos a las historias de negociaciones y de superar el techo de cristal para ver satisfechas las necesidades de trascendencia y de marcar el curso de vida de las mujeres, dando cuenta que son muy pocas las experiencias femeninas que llegan a ocupar cargos de dirección.

El capítulo *logros y de retos la Cátedra UNESCO Género, Liderazgo y Equidad*, a 10 años de su creación, contiene un análisis crítico a partir del entorno institucional, regional y nacional que dio origen a la Cátedra, la primera otorgada a la Universidad de Guadalajara (U. de G.) y decana de la colaboración con el programa UNITWIN de la UNESCO. Teniendo en cuenta sus objetivos, estrategias y programa de trabajo, las autoras, Asmara González Rojas, Elia Marúm Espinosa y Rosa Rojas Paredes, miembros del grupo fundador y de la directiva de esta Cátedra en la U. de G., informan del alcance de sus actividades y sus logros, a la vez que proponen lineamientos para continuar el desarrollo de este espacio universitario y de la plataforma académica para la igualdad de género.

2. La segunda parte del libro está dedicada a reflexionar sobre la *Violencia de género* en varios ámbitos, y la integran un ensayo a nivel latinoamericano, uno nacional y uno del estado de Jalisco.

María Guadalupe Ramos Ponce, Elba Núñez Marina y Esperanza López Sepúlveda, investigadoras de México, Paraguay y Colombia, respectivamente,

nos presentan tres escenarios de violencia de género y feminicidio. Señalan que la violencia de género y el feminicidio constituyen una forma grave de violación de los derechos humanos en estos países; parten de la premisa de que el asesinato de mujeres, por razones de género, es una forma extrema de violencia homologable a un acto de barbarie, y su práctica revela una sociedad históricamente patriarcal, desigual, que reproduce la subordinación del cuerpo y la vida de las mujeres. Su práctica está legitimada en la sociedad y respaldada por la impunidad, por lo que luchar contra ella es contribuir a la igualdad sustantiva de género.

Señalan que, a pesar de los avances normativos nacionales en México y Colombia, existen vacíos significativos en políticas públicas de prevención de las violencias de género en estos países, y, en el caso del Paraguay, a pesar de los avances en los instrumentos y estándares internacionales de derechos humanos, existen ausencias legislativas en torno al derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia, todavía existe una gran brecha en la adecuación de las leyes de acuerdo a los estándares reconocidos, así como también en su cumplimiento a través de políticas públicas que prevengan, sancionen y erradiquen la violencia contra las mujeres.

Pablo Navarrete Gutiérrez analiza el surgimiento y desarrollo de las primeras declaratorias de alerta de violencia de género contra las mujeres en México, a las que considera un importante paso contra la violencia feminicida, es relevante este análisis a la luz de las demandas de la sociedad civil para que sean modificados sus lineamientos y el reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia (LGAMVLV), ley que sigue teniendo muy poca difusión y aplicación.

Los avances y retos de la Alerta de Violencia Contra las Mujeres en Jalisco son el centro del estudio de Patricia Ortega Medellín. El trabajo está basado en un estudio de caso que muestra la violencia que se ejerce en el sector salud, presentado por un estrujante y penoso caso de las ineficiencias para la aplicación del Art. 229 del Código Penal del estado de Jalisco, que dice: “Es lícito interrumpir un embarazo si es producto de una violación, si pone en riesgo la salud o la vida de la mujer”. De una manera valiente y concisa, evidencia el contexto médico en donde se materializa la violencia contra las mujeres y demuestra las dificultades para implementar acciones efectivas para erradicarla, además de las complejas tareas que gobierno y sociedad deben emprender para su solución.

Reconocer los avances y los retos de esta tarea es una parte esencial del trabajo político colaborativo que nos permitirá fortalecer esta relación y

convertirla en una de largo aliento; pero esto no es sencillo: la desconfianza, la inmadurez política y la falta de compromiso real con el respeto a los derechos humanos lo impide; por ello es importante la documentación de casos concretos donde se pone en evidencia la violencia institucional y se visibiliza la necesidad de un cambio de mentalidad y actuación, tanto del gobierno como de la sociedad en general.

3. Se da paso a la tercera parte denominada *Desigualdad y exclusión social* con el ensayo de Fabián González y Rosa Rojas: “Exclusión y desigualdad de género en colonias marginadas de la Zona Metropolitana de Guadalajara (ZMG)”, quienes presentan los resultados de una investigación realizada en varias colonias representativas de marginación y desigualdad social. Las evidencias del estudio dan cuenta de un hábitat con un desarrollo económico social desigual en una de las zonas metropolitanas más pobladas del país.

El autor y la autora presentan un breve diagnóstico de las condiciones sociales y de desigualdad de género de los grupos que participaron en el proyecto de investigación y que están asentados en las colonias Buenos Aires, San Martín de las Flores, Cofradía, Constitución, Miramar y San Agustín, de los municipios de Tlaquepaque, Tonalá, Guadalajara, Zapopan y Tlajomulco. El diagnóstico elaborado con perspectiva de género muestra los efectos diferenciados de la desigualdad y la pobreza, además, aborda la percepción que las mujeres tienen de la violencia de género que viven de manera cotidiana y expresan cuáles son sus demandas ciudadanas. Finalizan con una serie de propuestas de políticas públicas para atender la problemática detectada.

En el trabajo “el retorno de familias migrantes mexicanas desde Estados Unidos: reflexiones de la perspectiva de género”, Ofelia Woo Morales señala que la perspectiva de género nos permite analizar la decisión de emigrar o retornar como un proceso en el que incide el ciclo y curso de vida individual y familiar, además de las relaciones entre cónyuges e hijos en la toma de esta decisión.

Hace una reflexión analítica desde la perspectiva de género en la experiencia de migración y de retorno a familias que regresaron de Estados Unidos a la ZMG.

Analiza la relación de los proyectos individuales y/o familiares en su contexto social de residencia, ya que considera que la construcción social sobre lo masculino y lo femenino va más allá del ámbito individual y familiar, que es parte de un contexto social y cultural. Recupera los testimonios de familias migrantes que regresaron de Estados Unidos de forma voluntaria o deportada

y que fueron entrevistadas en 2015 y 2016 como parte del proyecto en proceso “Trayectorias migratorias, educativas y laborales de personas retornadas de Estados Unidos”.

Elvia Ramírez de León analiza los desafíos del empoderamiento económico de las mujeres, partiendo de la premisa de que, para lograr la plena inclusión de las mujeres en el desarrollo, se requiere que superen las condiciones de pobreza y exclusión social que enfrentan día con día. De manera breve, señala la situación económica de las mujeres en México, reflexiona sobre las disposiciones legales y programáticas que promueven el empoderamiento económico de las mujeres, las barreras que han impedido la superación de la pobreza y la exclusión social, así como una serie de propuestos en lo concerniente al empleo, el emprendimiento productivo, la inclusión y educación financiera, las políticas fiscales, el acceso al conocimiento y las tecnologías, el trabajo no remunerado y la coordinación interinstitucional, esperando que dichos aportes contribuyan al mejoramiento de las políticas públicas existentes.

Guadalupe Almaguer Prado aborda un problema creciente y preocupante: el embarazo en adolescentes, desigualdad, exclusión, pobreza y discriminación en México. Señala los problemas que se derivan del deficiente acceso a la información en materia de salud sexual y reproductiva y la anticoncepción. Desde el año 2000, las niñas y adolescentes son el más crudo reflejo de una garantía fallida, pues los roles de género, el abandono, la pobreza y la desigualdad social en que se encuentran la niñez y la adolescencia las enfrentan en solitario al matrimonio y maternidad precoz, lo cual disminuye oportunidades de educación y trabajo futuros, y engrandece la franja de poblaciones vulnerables que recrudescen aún más sus condiciones culturales y sin acceso a los servicios y al desarrollo económico.

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE), México es el país con mayor número de embarazos en adolescentes, y según el Proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF/2017) al área de salud materna, sexual y reproductiva se le restarán 98 millones de pesos en relación a 2016, lo que sin duda hará que el flagelo, que además arroja muertes maternas, siga enfrentando uno de los más grandes desafíos en este México de injusticia social.

La cultura organizacional, un obstáculo más para la participación política de las mujeres del Partido Acción Nacional (PAN), es un interesante trabajo de Lucía Carrillo Ovalles, que nos plantea los mitos y realidades de la igualdad de género en el ámbito de la participación política. La autora realiza un contraste

entre lo formal de la norma partidista y lo informal de las reglas no escritas, narrado desde las voces de mujeres que fueron candidatas y desde la visión de la dirigencia nacional a la luz del análisis de la cultura organizacional del PAN.

Las acciones afirmativas que estuvieron vigentes en nuestro sistema electoral permitieron el incremento de una representación descriptiva de mujeres en espacios de decisión, especialmente en el poder legislativo. También visibilizaron las resistencias de los partidos para incluir de manera voluntaria a más mujeres. La paridad, que se pensaba como el culmen de la lucha de los derechos políticos de las mujeres, ha logrado desvelar un fenómeno naturalizado: la violencia política de género.

Queda de manifiesto que los obstáculos para la participación plena de las mujeres y la consecución de la igualdad sustantiva de género no han sido zanjados y quizá sea así porque nos hemos mantenido en propuestas que atienden a la superficie del problema y permanecen intocables las capas profundas de la cultura nacional, donde prevalecen los esquemas patriarcales y de sometimiento y desvalorización de las mujeres.

La autora busca visibilizar los obstáculos que enfrentan las mujeres panistas en dos momentos, en su trayecto para ser postuladas como candidatas a cargos de elección popular y en el desarrollo de sus campañas para lograrlo.

El libro no es exhaustivo en los problemas relacionados con la igualdad de género, apenas es una mirada que busca avizorar la magnitud de los problemas y los retos que enfrentamos en este camino, pero busca ser una contribución al conocimiento y entendimiento, a la aceptación y al compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos y en todos los niveles, para avanzar en la construcción de la sustentabilidad del desarrollo regional y nacional de México y de otras latitudes. Este es uno de los objetivos y compromisos de la Cátedra UNESCO Género, Liderazgo y Equidad, con sede en el Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas de la U. de G., que propició e hizo posible esta publicación. Confiamos en que sus contribuciones abonarán a este fin.

Rosa Rojas Paredes, Elia Marúm Espinosa
Coordinadoras

PARTE 1

ESTUDIOS Y LIDERAZGOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

LAS ESTADÍSTICAS Y LOS INDICADORES DE GÉNERO EN MÉXICO

Ana Laura Pineda Manríquez

Introducción

Las estadísticas muestran la realidad en términos cuantitativos, permiten tomar conciencia de un fenómeno y son la base empírica de la política pública que se implementa para alcanzar los objetivos de interés público. La información estadística es la base para el diseño de las políticas, los programas y los proyectos y, en un segundo momento, para evaluar si esas medidas están contribuyendo al logro del objetivo deseado.

Para conocer la magnitud de los asuntos de género se necesitan estadísticas específicas que permitan el diseño y la focalización adecuada de los programas y estrategias que pretendan combatir la desigualdad entre mujeres y hombres. A estas estadísticas se les conoce hoy día como estadísticas de género.

El desarrollo de las estadísticas de género comenzó a gestarse hace cuarenta años, cuando en la 1ª Conferencia Mundial de la Mujer de Naciones Unidas, realizada en México en 1975, las conferencistas cayeron en la cuenta de que carecían de información para dar seguimiento a los tres objetivos establecidos en la conferencia, a saber, la igualdad plena de género y la eliminación de la discriminación por motivos de género; la integración y plena participación de la mujer en el desarrollo; y una contribución cada vez mayor de la mujer al fortalecimiento de la paz mundial.

La División de Estadística de Naciones Unidas desempeñó un papel fundamental en el establecimiento de las estadísticas de género como un

área especializada en el campo de la estadística oficial y en la definición de indicadores de género; su programa de estadísticas de género se inició en la década de los 80, como respuesta a la demanda de información creada por las Conferencias Internacionales de la Mujer que necesitaban datos para construir la agenda política para implementar acciones y para monitorear los resultados de las conferencias.^[1]

El Programa de Estadísticas de Género de la ONU ha fortalecido la capacidad técnica de las oficinas nacionales de estadística de los países para la generación, difusión y utilización de las estadísticas de género, mediante la asistencia técnica y con la elaboración de guías metodológicas para la producción de información.

En el ámbito de América Latina y el Caribe, en 1977 se celebró la primera Conferencia Regional sobre la Integración de la Mujer al Desarrollo Económico y Social de América Latina, en La Habana, donde se acordó el Plan de Acción Regional para la Integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina, que ya apuntaba en su párrafo 68 que era “indispensable, obtener y construir estadísticas sobre aspectos fundamentales, a fin de tener una base para realizar estudios comparativos de hombres y mujeres; utilizar indicadores que permitan evaluar periódicamente cómo avanza o retrocede la situación de la mujer en los distintos campos de la actividad social y económica en los diversos países (...)”.^[2]

A lo largo de las siguientes cuatro décadas, la CEPAL ha organizado 12 conferencias sobre la mujer y en cada una de ellas el tema del desarrollo estadístico ha estado presente. Además, la Conferencia Estadística de las Américas (CEA) conformó el Grupo de Trabajo de Estadísticas de Género en 2007, por iniciativa de México, en la Cuarta Reunión de la Conferencia Estadística de las Américas de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe que se llevó a cabo en Santiago de Chile, con el objetivo de promover la producción, el desarrollo, la sistematización y la consolidación de la generación de información estadística y de indicadores de género para el diseño, el monitoreo y la evaluación de las políticas públicas.

[1] *UN Statistics Division. Gender Statistics. The Development of Gender Statistics.* Disponible en: http://unstats.un.org/unsd/gender/docs/GS_WW_2_IB.pdf

[2] http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/15049/S7700858_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Este grupo de trabajo tiene a México como país coordinador, a la División de Asuntos de Género de la CEPAL como secretaria técnica, y al INMUJERES y ONU Mujeres como organismos asesores, y busca: a) Fortalecer las capacidades técnicas, metodológicas y analíticas en estadísticas de género de las oficinas nacionales de estadística (ONE); b) Fortalecer las alianzas entre las ONE y los mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres; c) Fomentar la cooperación horizontal y triangular, la asistencia técnica internacional y la colaboración regional para el desarrollo, el análisis y la difusión de las estadísticas de género; d) Promover la utilización de las estadísticas de género para la formulación, la implementación y la evaluación de las políticas públicas; y e) Promover la organización de reuniones a nivel nacional y regional en las que se fomente la discusión especializada en estadísticas de género.

1. Marco normativo

En 1989, el Comité de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (conocida por sus siglas en inglés como CEDAW) formuló la Recomendación general n° 9,^[3] que considera que la información estadística es absolutamente necesaria para comprender la situación real de la mujer en cada uno de los Estados Parte en la Convención. Recomienda a los Estados hacer todo lo posible para asegurar que sus servicios estadísticos nacionales formulen cuestionarios de manera que los datos puedan desglosarse por sexo y para que los usuarios puedan obtener fácilmente información sobre la situación de las mujeres en el sector concreto en que estén interesados. La CEDAW ha emitido otras recomendaciones para el avance en la generación de estadísticas de género. La Recomendación general n° 17 para la medición y cuantificación del trabajo doméstico no remunerado y su reconocimiento en el Producto Nacional Bruto; la Recomendación general n° 19 para estadísticas de violencia hacia las mujeres; la Recomendación general No. 24 en el tema de estadísticas de salud; la Recomendación general No. 25 para estadísticas de igualdad sustantiva y las medidas especiales de carácter temporal; la Recomendación

[3] ONU (1989). CEDAW, Recomendación General n° 9: Estadísticas relativas a la condición de la mujer.

general No. 26 para estadísticas de migración y la Recomendación No. 33 para la adopción de indicadores que midan el acceso de las mujeres a la justicia, así como la recopilación de datos para la rendición de cuentas de los sistemas de justicia.

La Plataforma de Acción de Beijing de 1995, en su párrafo 206 (a), recomienda a los servicios estadísticos nacionales, regionales e internacionales que deben velar por que las estadísticas referidas a las personas se recojan, compilen, analicen y presenten por sexo y edad, y que reflejen los problemas y cuestiones relativas a las mujeres y los hombres en la sociedad.^[4]

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém do Pará”, establece en su Artículo 8 que los Estados Parte deberán adoptar medidas que garanticen la investigación y recopilación de estadísticas y demás información pertinente sobre las causas, consecuencias y frecuencia de la violencia contra la mujer.

Por otra parte, algunos indicadores de género comenzaron a utilizarse para el monitoreo del avance de los Objetivos de Desarrollo del Milenio^[5] y son parte de los Indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible que entraron en vigor el 1 de enero de 2016, especialmente en el Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

En el ámbito nacional, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en sus artículos 17, 34, fracción IV, 36, fracción VI y 40, fracción II, señala que la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres deberá establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito económico, político, social y cultural. Asimismo, que corresponde a las autoridades y organismos públicos apoyar el perfeccionamiento y la coordinación de estadísticas nacionales, para un mejor conocimiento en lo relativo a la igualdad entre mujeres y hombres; desarrollar y actualizar estadísticas desagregadas por sexo, y promover investigaciones con perspectiva de género.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en sus artículos 38, fracción IX y 41, fracción XV, dispone que la Federación debe garantizar la investigación y la elaboración de diagnósticos estadísticos

[4] <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>

[5] Los objetivos y metas de desarrollo del Milenio se enunciaron en la Declaración del Milenio en el año 2000, el objetivo 3: Promover la Igualdad de Género y el empoderamiento de la Mujer contaba con 3 indicadores.

sobre las causas, la frecuencia y las consecuencias de la violencia contra las mujeres, con el fin de evaluar la eficacia de las medidas desarrolladas para prevenir, atender, sancionar y erradicar todo tipo de violencia, y promover y realizar investigaciones con perspectiva de género.

2. Las estadísticas de género y la política de igualdad

Las estadísticas de género permiten que las y los hacedores de política cuenten con evidencia estadística para formular políticas efectivas que atiendan los problemas de género. Y no solo eso, sino también medir y evaluar los efectos de las acciones públicas con el fin de fortalecer o reorientar la formulación de las políticas y acciones que, a la luz de la evaluación, se consideran acertadas o equivocadas.

No se debe dejar de considerar el aporte que brindan las estadísticas de género para la toma de conciencia de las condiciones de desigualdad que enfrentan las mujeres y por eso es tan importante su difusión al público. Difundir datos duros acerca de los asuntos de género promueve el cambio de roles y de estereotipos en la sociedad.

Si bien en México ha habido un innegable avance en la generación, compilación y difusión de estadísticas e indicadores de género, aún hay grandes vacíos de información, datos de mala calidad, instrumentos de recolección con sesgos de género, publicación de información sin desagregaciones por sexo y marcos conceptuales basados en estereotipos de género, entre otros. El problema de la información insuficiente, incompleta o sesgada se traduce en la incapacidad para identificar los problemas y, consecuentemente, para instrumentar medidas para darles atención.

Buvinic y Levine (2015)^[6] muestran cómo los vacíos de información o las malas estadísticas acerca de las mujeres y las niñas conducen a que sus necesidades específicas sean pasadas por alto cuando se diseñan programas. Cuando el trabajo productivo de las mujeres en la agricultura está subestimado en las estadísticas, por ejemplo, la oferta de servicios productivos y recursos las ignora y les es difícil acceder a créditos y a otros recursos ya que estos mecanismos están diseñados con la idea de que los productores agrícolas son varones. Asimismo, la escasa información acerca del trabajo doméstico y de

[6] Buvinic, Mayra y Levine, Ruth. What's wrong with data on women and girls? http://data2x.org/wp-content/uploads/2014/08/What-Is-Wrong-with-Data-on-Women-and-Girls_November-2015_WEB_1.pdf

cuidados que realizan las mujeres en el hogar, invita a suponer que las amas de casa tienen tiempo libre para dedicar a programas de formación y desarrollo de capacidades, cuando algunos estudios citados por las autoras han encontrado altas tasas de deserción en este tipo de programas, como consecuencia del tiempo que se tiene que invertir en horas de capacitación y traslado.

3. Estadísticas e indicadores de género

Hemos hablado de la importancia de las estadísticas de género para la formulación y evaluación de la política pública. Ahora es conveniente hacer algunas precisiones acerca del significado y alcance de los conceptos de estadísticas de género, en contraposición con los indicadores de género.

Las estadísticas de género son aquellas estadísticas que dan cuenta de las diferencias y desigualdades en la situación de las mujeres y los hombres en todas las áreas de la vida.

La ONU señala que las estadísticas de género son un campo de las estadísticas que atraviesa todas las áreas tradicionales para identificar, producir y diseminar estadísticas que reflejen la situación en la que viven mujeres y hombres y los aspectos de política relacionados con la igualdad de género.^[7]

Siguiendo el manual de estadísticas de género de las Naciones Unidas^[8], las estadísticas de género se definen por las siguientes características:

- 1) Los datos se recolectan y se presentan por sexo.
- 2) Las estadísticas reflejan asuntos de género.
- 3) Las estadísticas están basadas en conceptos y definiciones que reflejan adecuadamente la diversidad de mujeres y hombres y logran capturar todos los aspectos de sus vidas.
- 4) Los métodos de recolección de datos toman en cuenta los estereotipos de género y los factores sociales y culturales que pudieran introducir un sesgo en la información.

[7] *Developing Gender Statistics: A Practical Tool. United Nations Economic Commission for Europe and World Bank Institute.* https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/Developing_Gender_Statistics.pdf

[8] *United Nations. Gender Statistics Manual: Integrating gender perspective in Statistics.* <http://unstats.un.org/unsd/genderstatmanual/Preface.ashx>

- 5) Así, el hecho de que los datos estén desagregados por sexo, no implica que la información incorpore la perspectiva de género. Tener tabulados con información separada para mujeres y para hombres no es tener estadísticas de género. Las estadísticas de género deben surgir de métodos de recolección diseñados sin sesgos de género, con base en marcos conceptuales que tomen en consideración la situación de las mujeres y los hombres, sus diferencias en el acceso, permanencia y desarrollo o en el goce de sus derechos. En suma, cada una de las fases de la producción estadística: diseño, levantamiento, procesamiento, análisis y difusión de las estadísticas debe realizarse con perspectiva de género.

3.1 Datos, estadísticas e indicadores de género

Con el fin de eliminar, hasta donde sea posible, la ambigüedad en los términos, es preciso especificar a qué se hace referencia en este artículo cuando se habla de datos, estadísticas e indicadores de género.

En primer lugar, están los **datos**, que son la materia prima de la que se obtiene información. Los datos típicamente se encuentran en bases de datos generadas a partir de registros administrativos, encuestas o censos. Los datos se pueden analizar e interpretar utilizando técnicas estadísticas, y es a partir de los datos que se obtiene la información estadística.

Los datos que provienen de fuentes de información diseñadas con perspectiva de género son la base a partir de la cual se construirán estadísticas e indicadores de género.

Datos son, por mencionar algunos ejemplos, el último grado escolar concluido por cada persona; los ingresos mensuales de cada miembro de la familia; las horas dedicadas al trabajo no remunerado de cada una de las personas integrantes de los hogares; los montos de créditos recibidos por las personas que trabajan de manera independiente.

FIGURA 1. BASE DE DATOS DONDE SE REGISTRA NIVEL DE ESCOLARIDAD DE LAS PERSONAS

ID_VIV	ID_PERSONA	NOM_ENT	NOM_MUN	FACTOR	EDAD	SEXO	ASISTEN	ESCOLAR	NIVACAD	ALFABET
10010000001	1001000000101	Aguascalientes	Aguascalientes	15	37	Hombre	No	6	Primaria	Sí
10010000001	1001000000102	Aguascalientes	Aguascalientes	15	35	Mujer	No	6	Primaria	Sí
10010000001	1001000000103	Aguascalientes	Aguascalientes	15	12	Mujer	Sí	4	Primaria	Sí
10010000001	1001000000104	Aguascalientes	Aguascalientes	15	5	Hombre	Sí	2	Preescol	No
10010000002	1001000000201	Aguascalientes	Aguascalientes	35	47	Hombre	No	3	Secundar	Sí
10010000002	1001000000202	Aguascalientes	Aguascalientes	35	43	Mujer	No	3	Secundar	Sí
10010000002	1001000000203	Aguascalientes	Aguascalientes	35	24	Hombre	No	3	Preparato	Sí
10010000002	1001000000204	Aguascalientes	Aguascalientes	35	18	Hombre	Sí	2	Preparato	Sí
10010000002	1001000000205	Aguascalientes	Aguascalientes	35	10	Hombre	Sí	4	Primaria	Sí
10010000002	1001000000206	Aguascalientes	Aguascalientes	35	5	Hombre	Sí	Ninguno	Ninguno	No espec
10010000002	1001000000207	Aguascalientes	Aguascalientes	35	3	Mujer	No	Ninguno	Ninguno	.
10010000003	1001000000301	Aguascalientes	Aguascalientes	16	29	Hombre	No	3	Secundar	Sí
10010000003	1001000000302	Aguascalientes	Aguascalientes	16	26	Mujer	No	4	Licenciat	Sí
10010000004	1001000000401	Aguascalientes	Aguascalientes	20	56	Hombre	No	3	Preparato	Sí
10010000004	1001000000402	Aguascalientes	Aguascalientes	20	49	Mujer	No	3	Secundar	Sí
10010000004	1001000000403	Aguascalientes	Aguascalientes	20	22	Mujer	Sí	2	Licenciat	Sí
10010000005	1001000000501	Aguascalientes	Aguascalientes	13	24	Hombre	No	3	Secundar	Sí
10010000005	1001000000502	Aguascalientes	Aguascalientes	13	23	Mujer	No	3	Secundar	Sí
10010000005	1001000000503	Aguascalientes	Aguascalientes	13	1	Hombre
10010000008	1001000000801	Aguascalientes	Aguascalientes	15	47	Hombre	No	5	Licenciat	Sí
10010000008	1001000000802	Aguascalientes	Aguascalientes	15	47	Mujer	No	3	Estudios	Sí
10010000008	1001000000803	Aguascalientes	Aguascalientes	15	83	Mujer	No	5	Licenciat	Sí

Fuente: Imagen parcial de Base de Datos de la Encuesta Intercensal 2015 del INEGI.

El sexo de las personas de las que se recaba información es un **dato** indispensable en todos los registros de información, ya que es el punto de partida para poder realizar cualquier análisis de género. Parece algo muy simple, pero aún existen registros donde no se recaba el sexo de las personas, como es el caso de la información sobre víctimas de delitos, donde no es posible conocer el sexo de la víctima ya que las procuradurías y fiscalías generales de las entidades federativas aún no consideran la variable sexo en sus sistemas de información.

En muchos instrumentos de captación, cuando se pretende conocer si la persona es hombre o mujer, se crea una confusión con los conceptos de sexo y género. La manera correcta es definir la variable sexo, con las categorías hombre y mujer. La variable no debe ser género, ni las categorías, femenino y masculino.

Como resultado del análisis de datos obtenemos información **estadística**. Ésta se obtiene a partir de operaciones matemáticas aplicadas a los datos;

proporciona una interpretación o resumen de los datos. La información estadística se presenta en tabulados o gráficas.

FIGURA 2. TABULADO GRADO PROMEDIO DE ESCOLARIDAD

Entidad federativa	Sexo	Población de 15 años y más	Sin escolaridad	Nivel de escolaridad										Grado promedio de escolaridad
				Educación básica							Educación media superior ²	Educación superior ³	No especificado	
				Total	Preescolar	Primaria ⁴	Secundaria							
							Total	Incompleta	Completa	No especificado				
Estados Unidos Mexicanos	Total	86,692,424	5.8	53.5	0.4	47.5	52.1	14.9	85.0	0.1	21.7	18.6	0.4	9.2
Estados Unidos Mexicanos	Hombres	41,414,339	5.0	53.4	0.4	45.9	53.7	16.4	83.5	0.1	21.9	19.4	0.4	9.3
Estados Unidos Mexicanos	Mujeres	45,278,085	6.6	53.6	0.4	48.9	50.7	13.5	86.4	0.1	21.4	18.0	0.4	9.0
01 Aguascalientes	Total	922,260	3.1	54.3	0.3	42.2	57.5	11.4	88.5	0.1	21.8	20.7	0.1	9.7
01 Aguascalientes	Hombres	442,667	2.9	54.1	0.3	40.8	58.9	13.2	86.8	0.1	21.4	21.5	0.1	9.8
01 Aguascalientes	Mujeres	479,593	3.2	54.5	0.3	43.5	56.2	9.8	90.1	0.1	22.3	19.9	0.1	9.6
02 Baja California	Total	2,426,598	3.0	51.9	0.4	40.3	59.3	19.4	80.6	0.0	25.5	19.4	0.3	9.8
02 Baja California	Hombres	1,200,415	2.8	51.4	0.4	39.0	60.7	20.5	79.5	0.0	25.9	19.7	0.3	9.8
02 Baja California	Mujeres	1,226,183	3.2	52.5	0.4	41.6	58.0	18.3	81.7	0.0	25.0	19.1	0.2	9.7
03 Baja California Sur	Total	522,043	3.3	48.0	0.3	42.9	56.8	19.6	80.0	0.4	27.4	21.1	0.3	9.9
03 Baja California Sur	Hombres	264,586	2.9	49.3	0.3	40.8	59.0	21.1	78.4	0.4	26.6	21.0	0.2	9.9
03 Baja California Sur	Mujeres	257,457	3.6	46.8	0.4	45.3	54.4	17.8	81.8	0.3	28.2	21.1	0.3	9.9
04 Campeche	Total	654,054	7.6	51.7	0.5	45.5	54.0	15.6	84.3	0.1	20.3	20.3	0.1	9.1
04 Campeche	Hombres	317,899	6.8	50.8	0.6	44.6	54.9	17.0	82.9	0.1	20.5	21.7	0.2	9.3
04 Campeche	Mujeres	336,155	8.4	52.5	0.4	46.5	53.1	14.3	85.7	0.1	20.0	19.0	0.1	8.9
05 Coahuila de Zaragoza	Total	2,126,205	2.5	54.1	0.3	39.6	60.0	12.1	87.7	0.2	21.4	21.5	0.4	9.9

Fuente: Imagen parcial de Tabulado de la Encuesta Intercensal 2015 del INEGI.

En la Figura 2 se presenta la distribución porcentual de la población total, hombres y mujeres para el país y para las entidades federativas, según su nivel de escolaridad. Adicionalmente se presenta el grado promedio de escolaridad, que se calcula a partir del último grado escolar concluido. Esta información estadística se obtiene del procesamiento de los datos.

Ahora bien, los **indicadores** son medidas de cambio o progreso hacia un objetivo deseado. Proveen evidencia cuantitativa acerca de si una determinada condición existe o si ciertos resultados han sido logrados o no. Si no han sido logrados, permite conocer el progreso realizado.

Así, no toda la información estadística es un indicador; se convierte en indicador cuando tiene un parámetro con respecto al cual se puede determinar si la situación analizada ha mejorado o empeorado. Necesariamente, los indicadores contienen un juicio de valor. Los indicadores de género dan cuenta del avance que se va consiguiendo en las distintas áreas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, la igualdad sustantiva.

El porcentaje de mujeres mayores de 25 años con menos de seis años de estudio es un indicador que se espera que descienda con el tiempo. Cuando este indicador se presenta por grupos de edad, el progreso se observa cuando el indicador aumenta conforme aumenta la edad.

En el valor del indicador Porcentaje de mujeres mayores de 25 años con menos de seis años de estudio por grupo de edad, se observa el progreso generacional en el número de años de estudio concluidos por las mujeres.

3.2 Estadísticas de género

Las estadísticas de género, si bien se reconocen como un área especializada de las estadísticas, cubren un rango amplio de temas, en los que se identifica un problema de género que se debe resolver. En nuestro país, el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres, PROIGUALDAD 2013-2018, identifica diversos temas que requieren del desarrollo de mejores estadísticas:

- Liderazgo y participación significativa de las mujeres en cargos de toma de decisiones.
- Construcción de ciudadanía de las mujeres y el ejercicio pleno de sus derechos políticos.
- Cambio social y cultural en favor de la igualdad y el respeto de los derechos humanos.
- Prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra mujeres de todas las edades, y garantizarles acceso a una justicia efectiva.
- Acceso de las mujeres al trabajo remunerado, empleo decente y recursos productivos, en un marco de igualdad.
- Corresponsabilidad entre Estado, empresas y los y las trabajadoras para desarrollar servicios de cuidado.
- Fortalecimiento de las capacidades de las mujeres para participar activamente en el desarrollo social y alcanzar el bienestar (salud, educación, vivienda).
- Entornos seguros y amigables de convivencia familiar y social, actividades de tiempo libre y movilidad segura para las mujeres y las niñas.
- Políticas de igualdad de género en los tres órdenes de gobierno y fortalecer su institucionalización en la cultura organizacional.

Las estadísticas necesarias para realizar un diagnóstico que sirva para diseñar una política y monitorear su evolución provienen de fuentes muy diversas: censos de población, encuestas en hogares, encuestas a establecimientos y registros administrativos, entre otras. Muchas de las fuentes de información pueden convertirse en fuentes de estadísticas e indicadores de género, siempre que se examinen sus procesos, para incorporar la perspectiva de género desde el diseño hasta la presentación de resultados.

Los Censos de Población son métodos estadísticos que se emplean para poder conocer las características de los habitantes de México y sus viviendas en los ámbitos nacional, estatal, municipal, por localidad, por grupos de manzanas y por manzana. El Censo se realiza cada 10 años, en aquéllos terminados en cer.^[9] En 1995 y 2005 se realizaron conteos de población para identificar los cambios que el país experimentó en aspectos sociodemográficos básicos, a mitad de camino entre un censo y el siguiente. En 2015 se levantó la Encuesta Intercensal con un tamaño de muestra de 6.1 millones de viviendas, que proporcionó información a nivel nacional, entidad federativa, municipio y para cada una de las localidades con 50 mil o más habitantes. Los Censos, Conteos y Encuestas Intercensales de Población son una fuente muy valiosa de información para observar las diferencias entre mujeres y hombres en todas las dimensiones que abarcan. Son particularmente importantes porque su tamaño permite analizar a subgrupos de población relevantes desde la perspectiva de género, además de que el análisis de género se puede realizar a niveles geográficos pequeños.

Las encuestas en hogares se realizan por muestreo y recogen información de al menos una persona integrante del hogar, en temas que pueden ser muy especializados. Hay encuestas que cubren diferentes temas, como la Encuesta Nacional de Hogares; otras se centran en un tema particular como la Encuesta Nacional de Calidad e Impacto Gubernamental, la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, la Encuesta Nacional de Seguridad Pública Urbana, la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública, la Encuesta Nacional sobre Confianza del Consumidor y la Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares, por citar solo algunas de las encuestas que levanta el Instituto Nacional de

[9] <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/ccpv/default.aspx>

Estadística y Geografía (INEGI). Invariablemente, estas encuestas captan el sexo y la edad de la persona entrevistada, por lo que cubren el primer requisito para generar estadísticas e indicadores de género. Algunas de ellas han incorporado preguntas relevantes para el análisis de género, como el gasto de los hogares destinado únicamente a mujeres en la ENIGH, o han incorporado baterías de preguntas sobre uso del tiempo.

De especial importancia son dos encuestas en hogares que abordan temas específicos de género: la **Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares** (ENDIREH) y la **Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo** (ENUT). Tanto la ENDIREH como la ENUT han sido resultado del trabajo conjunto entre el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el INEGI. La ENDIREH mide la violencia experimentada por las mujeres en México, con el fin de combatirla mediante la creación de nuevas políticas públicas; la ENUT permite generar información para la medición de todas las formas de trabajo (remunerado o no) de mujeres y hombres, así como captar la forma en que las personas de 12 años y más usan el tiempo en su esfuerzo por resolver necesidades de subsistencia y bienestar, con el objetivo de comprender la necesidad de crear un sistema nacional de cuidados que facilite que las mujeres alcancen su máximo potencial.

Los censos económicos son la fuente de información económica básica más completa y detallada de México, proporcionan información estadística básica sobre todos los establecimientos productores de bienes, comercializadores de mercancías y prestadores de servicios, para generar indicadores económicos a un gran nivel de detalle geográfico, sectorial y temático. Los censos económicos proveen información muy valiosa acerca del personal ocupado: las actividades económicas en donde predominan las mujeres y aquéllas en las que predominan los hombres; el tipo y tamaño del establecimiento donde trabajan; información acerca de los establecimientos cuya propietaria es una mujer emprendedora, y su tamaño, productividad, rentabilidad y créditos, entre otros.

Las encuestas en establecimientos son proyectos estadísticos que se emplean para conocer las características y condiciones de los establecimientos de los distintos sectores del país, así como su percepción de los cambios sobre el desarrollo económico. Ofrecen información desagregada hasta entidad federativa o zona urbana. Su población objetivo (informantes), así como su periodicidad. Dependen de la naturaleza de cada encuesta y de la información que pretende recabar. Pueden levantarse de manera mensual,

trimestral, anual, bienal, quinquenal, o bien, en ocasiones especiales a petición del gobierno u otras instancias. Su potencial para producir estadísticas de género es el mismo que el de los censos económicos.

El Censo agropecuario y ejidal y las encuestas agropecuarias son proyectos estadísticos que permiten conocer las características de las unidades de producción a nivel nacional, tales como la superficie, tenencia de la tierra, producción, grado de mecanización, existencias de ganado y mano de obra, entre otras variables. En el ámbito de la propiedad social se ha dado a conocer la situación prevaleciente en torno al número de ejidos y comunidades, así como de ejidatarios y comuneros, superficies totales, parceladas, no parceladas y de uso común, la infraestructura con que cuentan los ejidos y comunidades, la actividad principal y forma de organización de los ejidatarios, entre otras variables. La Encuesta Nacional Agropecuaria proporciona información acerca de la participación de las mujeres en las actividades agrícolas, pecuarias y forestales.

Los registros administrativos son datos que las instituciones captan de personas físicas y morales, cuando éstas realizan algún trámite, y se pueden emplear como fuente para generar información estadística. Los registros administrativos que se explotan como información estadística cubren una amplia gama de temas económicos, hechos vitales (nacimientos, defunciones, matrimonios y divorcios), procuración e impartición de justicia, salud, suicidios, relaciones laborales, derechos humanos y cultura, entre otros. Utilizar registros administrativos como fuente de información estadística permite contar con información actualizada continuamente, a mayores niveles de desagregación geográfica.

La información de estadísticas vitales es ampliamente utilizada para generar estadísticas e indicadores de género, ya que siempre se ha recabado el sexo de la persona en el momento que sucede el hecho vital.

De las estadísticas de nacimientos se obtienen indicadores de género acerca de los nacimientos de madres adolescentes; la edad del padre; los nacimientos por nivel de instrucción de la madre, entre otros, y se pueden construir hasta por municipio.

Las estadísticas de defunciones han sido muy útiles para conocer el número de muertes de mujeres con presunción de homicidio y algunas características del hecho, como son la edad, el lugar de ocurrencia, etc., información que se utiliza como un acercamiento para la estimación de los feminicidios. A

partir de las estadísticas de defunciones se construyen indicadores de muerte materna y por cáncer cérvico-uterino, de mama y otras enfermedades.

Las estadísticas de matrimonios y divorcios no tienen un uso tan amplio como las anteriores, sobre todo por la existencia de uniones consensadas de cohabitación. Sin embargo, han resultado muy útiles para monitorear el matrimonio infantil. En el caso de los divorcios se pueden conocer los divorcios que tienen como causal la violencia intrafamiliar o la falta de cooperación en la manutención del hogar, entre otros.

Dos inconvenientes que tienen las estadísticas vitales son el subregistro y el registro extemporáneo, aunque, por los avances informáticos y a las campañas de registro de instituciones, estos fenómenos han disminuido.

Igualmente relevantes son los registros administrativos provenientes de la procuración y la impartición de justicia. Para poder establecer políticas y programas más efectivos para prevenir, atender y sancionar la violencia contra las mujeres es necesario contar con información estadística sobre la violencia contra las mujeres, desagregada según el tipo de violencia y las circunstancias en que se cometió el acto violento, además de información sobre los agresores y las víctimas de estos actos y la relación que existe entre ellos.

Actualmente, no se cuenta en el país con un sistema de información o banco de datos que permita conocer cuestiones tan básicas como el porcentaje de denuncias de violencia contra las mujeres que llegan a un tribunal, o el porcentaje de casos conocidos por órganos jurisdiccionales del ramo penal que concluyen con sentencias condenatorias, o el promedio de tiempo entre la fase inicial de un proceso penal por violencia contra la mujer en sus distintas manifestaciones y la sentencia (condenatoria o absolutoria), por mencionar solo algunos de los indicadores a los que se debería dar seguimiento, pero que resulta imposible hacerlo por la falta de información estadística.

La información sobre la incidencia delictiva del fuero común la integra el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP), a partir de lo que le reportan mensualmente las instituciones de procuración de justicia sobre el número total de delitos considerados como de alto impacto, desagregados en siete grandes tipos y en distintas modalidades. Lamentablemente, los datos del SESNSP no están desagregados por sexo.

En cuanto a la información de impartición de justicia, hace poco más de una década que en México se inició el trabajo para sistematizar los registros

administrativos del trabajo jurisdiccional del Poder Judicial para producir información estadística. Para satisfacer la creciente demanda de información, cada tribunal ha sistematizado sus datos con las herramientas a su alcance, de manera que hay muchos mecanismos de recolección de información, pero no hay un modelo conceptual homologado que permita contar con datos homogéneos susceptibles de ser integrados en un sistema de información.

3.3 Indicadores de género

Los indicadores de género dan cuenta del cambio o el progreso hacia la igualdad entre mujeres y hombres; sirven para monitorear el cumplimiento de las metas nacionales e internacionales de las políticas de igualdad. Los indicadores de género permiten:

- a) Conocer y visualizar la problemática de género.
- b) Identificar las brechas de género en cada estado o región.
- c) Garantizar que los asuntos de género estén en las agendas gubernamentales.
- d) Diseñar medidas, acciones, programas y presupuestos, con base en evidencia.
- e) Medir el progreso de las acciones y programas ejecutados que fueron dirigidos a la igualdad en los ámbitos cultural, social, económico y político.
- f) Medir el impacto de las acciones implementadas en las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

Una vez que la atención de una problemática de género se convierte en un objetivo de la agenda pública, la construcción de los indicadores de género debe ser una tarea conjunta entre las instituciones relacionadas con políticas de género, la institución encargada de normar la producción de estadísticas de género, la institución encargada de normar la producción de estadísticas (INEGI), las entidades productoras de la información (que pueden ser distintas del INEGI), especialistas de la academia, Organizaciones de la Sociedad Civil y las dependencias que operan los programas. Este es un proceso multidisciplinario para la definición conceptual de los indicadores, el análisis de las estadísticas nacionales actuales y las perspectivas de estadísticas futuras para verificar la factibilidad de su construcción, la coordinación del proceso de generación de indicadores y la armonización de metodologías, cuando el indicador deba construirse a partir de diferentes registros de información.

Ahora bien, como todos los indicadores, un indicador de género debe tener ciertos atributos que aseguren su calidad:^[10]

- Claro: el indicador debe ser tan directo e inequívoco como sea posible; es decir, entendible.
- Relevante: debe proveer información sobre la esencia del aspecto que se quiere medir.
- Económico: cuando al comparar el beneficio de generar la información necesaria para el indicador respecto al costo económico o humano, si el beneficio es mayor al costo, se estima que el indicador es económico.
- Monitoreable: el indicador debe poder sujetarse a una comprobación independiente, para lo cual es necesario que el método de cálculo del indicador sea claro.
- Confiable: las fuentes de información de donde se extraen los datos para construir el indicador deben ser fidedignas y satisfactorias.
- Oportuno: el indicador debe estar disponibles en forma oportuna.
- Comparable: debe permitir la comparabilidad, al menos con sí mismo, en otro período de tiempo.

Tipos más comunes de indicadores de género

Según su método de cálculo, un indicador de género puede ser cuantitativo o cualitativo. Es cuantitativo cuando mide cantidades, cuando los datos desagregados por sexo incluyen mediciones separadas para hombres y mujeres y es cualitativo cuando se construye a partir de opiniones y percepciones de las personas, cuando, por ejemplo, se miden cambios en las actitudes sobre la igualdad de género. Las tendencias actuales llevan a impulsar una combinación de ambos tipos de indicadores, entendiéndolos como complementarios y no como sustitutos.

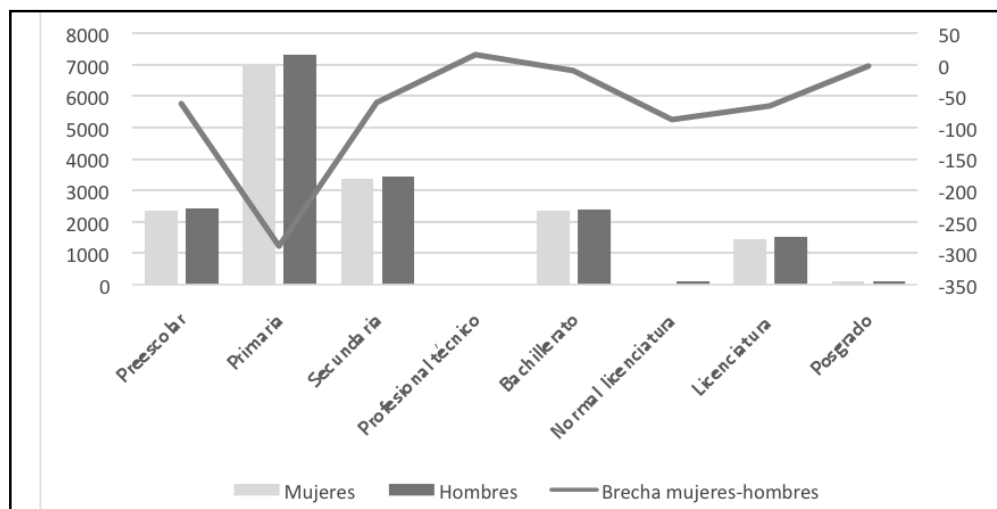
Muchos indicadores de género, como el resto de los indicadores, suelen expresarse como porcentajes, tasas de variación, razones y promedios. Sin embargo, hay cuatro tipos de indicadores muy útiles para conocer la distinta situación en la que se encuentran las mujeres con respecto a los hombres, tal como se señala en la *Guía Metodológica para incorporar el enfoque de género en las estadísticas*, publicada en 2015 por el Instituto Nacional de

[10] CONEVAL (2013); INE (2015); SHCP (2016).

Estadística de Chile, y estos son: la brecha, la composición por sexo, la distribución intrasexo y los índices específicos.^[11]

1. La brecha de género es una medida aritmética que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Por convención, el cálculo de la brecha se realiza restándole al valor del indicador calculado para las mujeres el valor del indicador para los hombres; así, un valor negativo de la brecha expresa una desventaja de las mujeres, en tanto que un valor positivo indica una mejor situación para ellas.^[12]

GRÁFICA 1. BRECHA DE MUJERES Y HOMBRES INSCRITOS A INICIO DE CURSOS EN EL SISTEMA EDUCATIVO NACIONAL Y SU DISTRIBUCIÓN SEGÚN NIVEL EDUCATIVO. CICLO ESCOLAR 2014/2015. MILES DE PERSONAS.



Fuente: Secretaría de Educación Pública. Sistema Interactivo de Consulta de Estadística Educativa. En: <http://planeacion.sep.gob.mx/principalescifras/> (5 de julio de 2016).

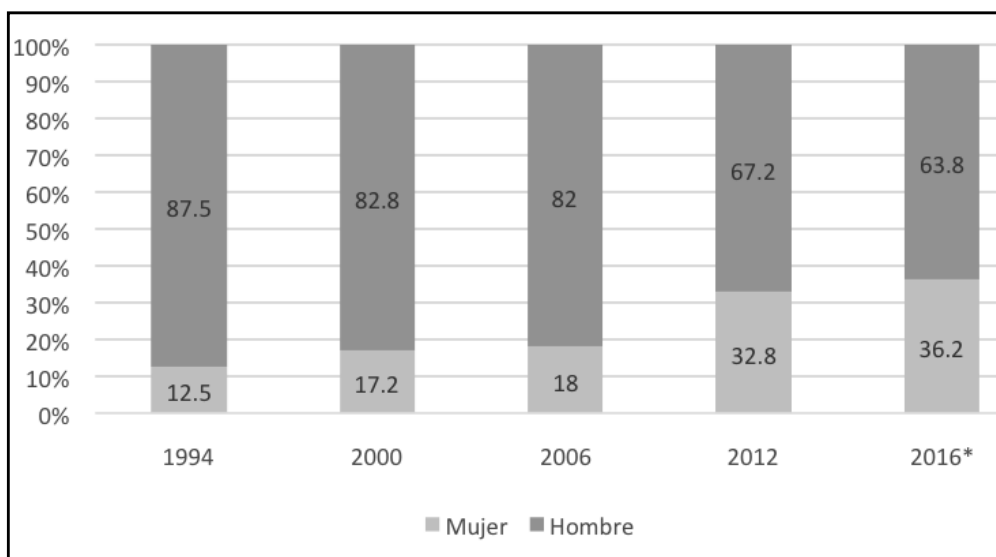
[11] Los tipos de indicadores de género que señala la publicación del INE de Chile son: brecha, la distribución por sexo, concentración intrasexo e índices específicos. En este artículo se adopta el nombre de “composición por sexo” en lugar de distribución por sexo, y el nombre “distribución intrasexo” en lugar de concentración intrasexo, ya que son los nombres que mejor se adaptan al contexto estadístico mexicano.

[12] Cuando el indicador tiene una meta decreciente, es decir, cuando lo deseable es que disminuya para ambos sexos, como los indicadores de uso de drogas, por ejemplo, entonces una brecha negativa representa una mejor situación de las mujeres y una brecha positiva, una peor situación.

En la gráfica 1 se muestran en barras los valores que asume el indicador de estudiantes inscritos en los distintos niveles educativos y la brecha se dibuja en una línea, con el eje del lado derecho.

2. La composición por sexo expresa la relación porcentual que tiene un sexo respecto al otro en la categoría que se esté expresando, con el propósito de conocer las diferencias en un mismo contexto.

GRÁFICA 2. EVOLUCIÓN DE LA COMPOSICIÓN DE LA CÁMARA DE SENADORES SEGÚN SEXO DE SUS INTEGRANTES, 1996–2016
PORCENTAJE



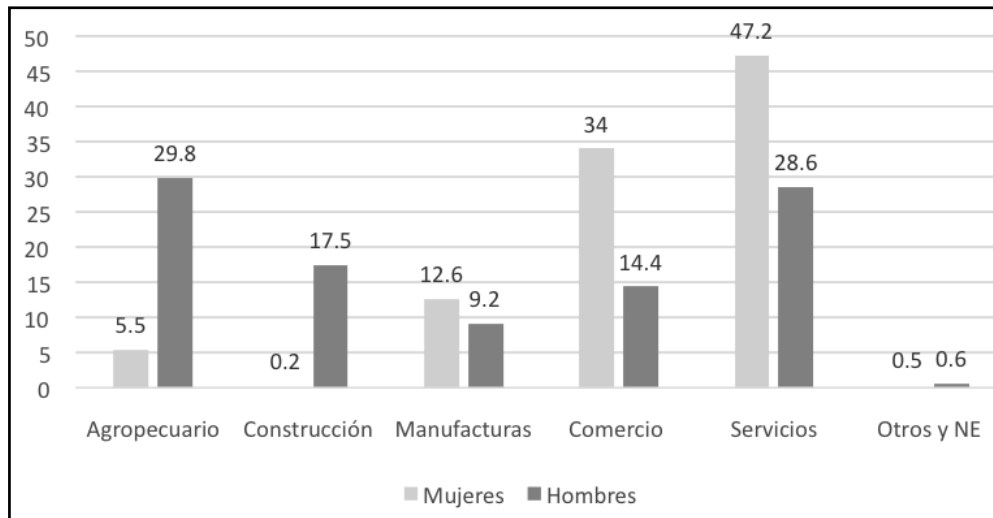
Cifras preliminares

Fuente: Instituto Nacional Electoral (INE). En: www.ine.mx (11 de mayo de 2016). Cámara de Senadores. En: www.diputados.gob.mx (12 de mayo de 2016). INEGI, Encuesta Nacional de los Hogares, 2015. Tabulados.

En esta gráfica se presenta la composición por sexo de la Cámara de Senadores; la suma de los porcentajes para cada año es 100 por ciento.

3. La distribución intrasexo indica la distribución de todas las categorías que asume la variable, tomando como referencia cada sexo por separado.

GRÁFICA 3. DISTRIBUCIÓN DE POBLACIÓN OCUPADA SIN ACCESO A PRESTACIONES LABORALES POR SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA SEGÚN SEXO, 2016
PORCENTAJE



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, segundo trimestre 2016. Tabulados básicos.

En esta gráfica se muestra el indicador de la distribución de las mujeres ocupadas sin prestaciones en los distintos sectores de actividad económica, así como el mismo indicador para los hombres ocupados en la misma situación. En este tipo de indicadores la suma de los porcentajes de cada categoría es 100% para cada sexo.

4. Los índices específicos de género son índices compuestos que muestran, de manera integrada, las situaciones de las mujeres y de los hombres en varios ámbitos. El más conocido es el Índice de Desigualdad de Género (IDG) construido y calculado periódicamente por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y que mide tres importantes aspectos del desarrollo humano: salud reproductiva,

empoderamiento y estatus económico. El PNUD elabora *rankings* internacionales de desigualdad de género conforme a los resultados del IDG y ha calculado el índice para las entidades federativas, en el caso de México.

Otros índices compuestos han sido desarrollados por organismos internacionales con el mismo fin de tener un indicador sintético que mida varios componentes de la desigualdad de género; entre ellos están el ISOQUITO, compuesto de distintos indicadores para medir la desigualdad de género en la región de América Latina, de acuerdo con los consensos regionales derivados de la Conferencia Regional sobre la Mujer. Cabe mencionar también el Índice Global de la Brecha de Género (*Global Gender Gap Index*), que capta la magnitud y el alcance de las disparidades de género, comparando las brechas de salud, educación, economía e indicadores políticos.

4. Mecanismos para el impulso de las estadísticas e indicadores de género en México

La producción de estadísticas de género para la formulación y evaluación de la política de igualdad, sus estrategias, programas y acciones, concierne no únicamente a la instancia encargada de producir y normar la generación de información estadística, el INEGI, sino también a las diversas instituciones que operan programas o realizan acciones para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, las que atienden, sancionan y previenen la violencia contra las mujeres y, especialmente al Instituto Nacional de las Mujeres, como ente coordinador de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

En nuestro país se han establecido mecanismos de cooperación, tanto nacionales como internacionales, para el desarrollo de marcos conceptuales, definiciones, clasificaciones, métodos de recolección de información, sistemas de indicadores y estrategias de difusión de las estadísticas e indicadores de género.

México ha desarrollado un amplio programa de estadísticas de género gracias a una permanente alianza entre el INMUJERES, el INEGI y la entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres), instancias que han revisado con enfoque de género varios proyectos estadísticos, y han propuesto y realizado mejoras en los mismos. En el marco de esta cooperación se realizan anualmente, desde

el año 2000, los Encuentros Internacionales de Estadísticas de Género, que se han constituido en un importante espacio para propiciar y favorecer el diálogo y el intercambio de conocimientos entre las Oficinas Nacionales de Estadística, los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres, especialistas de la academia y organismos internacionales, sobre los avances y desafíos estadísticos que permitan avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres. Cabe señalar que a esta alianza estratégica se sumó en 2006 la División de Asuntos de Género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), lo que dio pie a la creación, en 2007, del Grupo de Trabajo de Estadísticas de Género (GTEG) de la Conferencia Estadística de las Américas (CEA) de la CEPAL. También se organizan conjuntamente, desde 2002, reuniones internacionales anuales de especialistas en la generación y análisis de información de uso del tiempo y trabajo no remunerado, con el fin discutir técnicamente sus metodologías, alcances y limitaciones, desde el punto de vista de su utilidad para la investigación y la formulación de políticas públicas de igualdad.

Desde 2008, México cuenta con el Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica (SNIEG), cuyo propósito es producir y difundir la Información de Interés Nacional. En este marco, con la finalidad de impulsar la generación y difusión de información útil para el Estado y la sociedad, la investigación y el desarrollo del conocimiento, así como para la planeación, el diseño y la evaluación de políticas públicas orientadas a eliminar las desigualdades sociales, económicas, políticas y culturales entre mujeres y hombres, se creó en 2010 el Comité Técnico Especializado de Información con Perspectiva de Género (CTEIPG), en el seno del SNIEG. Este Comité, presidido por el INMUJERES, sirve de enlace con los cuatro Subsistemas Nacionales de Información para promover la inserción de la perspectiva de género en el SNIEG; ha impulsado la emisión de los lineamientos y la norma técnica para incorporar la perspectiva de género en la generación y difusión estadística y geográfica; ha promovido la generación de estadísticas con perspectiva de género que contribuyan a la planeación, seguimiento y evaluación de las políticas y programas para la igualdad y ha logrado que la información proveniente de la encuesta que mide la violencia contra las mujeres (ENDIREH) sea considerada Información de Interés Nacional -lo que significa que se considera necesaria para sustentar el diseño y la evaluación de las políticas públicas de alcance nacional, se debe generar en forma regular y periódica, se elabora con base en una metodología científicamente

sustentada y sus datos son de uso obligatorio para las unidades del estado-; y ha incorporado indicadores de género al Catálogo Nacional de Indicadores.

Además de estos mecanismos, se han creado grupos de trabajo para temas muy específicos de desarrollo estadístico, como el grupo de especialistas en estadística judicial, liderado por la Comisión Nacional de Tribunales Superiores de Justicia de los Estados Unidos Mexicanos (CONATRIJ), en el que participan los principales actores en la producción y recolección de información en impartición de justicia, que son el INEGI, el INMUJERES, la Secretaría de Gobernación (SEGOB) y el Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México (TSJCDMX), acompañados por los organismos internacionales ONU Mujeres y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH).

Ahora bien, como ya se había mencionado, de poco sirve generar estadísticas e indicadores de género de calidad si no se tienen presentes los mecanismos para su difusión. El primer esfuerzo del INEGI en este sentido fue la publicación *Perfil estadístico de la población mexicana*, una aproximación a las inequidades socioeconómicas, regionales y de género, publicado en 1995 y donde aparecen estadísticas de género, aún muy incipientes.

A partir de 1997, el INMUJERES ha trabajado conjuntamente con el INEGI en la elaboración de la publicación anual *Mujeres y hombres en México*^[13], la cual ofrece una selección de indicadores relevantes que describen la situación actualizada de mujeres y hombres en distintos ámbitos de la vida nacional. La información estadística que integran estas publicaciones pretende hacer visible el papel de las mujeres dentro de la sociedad; identificar los principales avances y rezagos en su situación, así como dimensionar los retos en cada uno de los temas presentados.

Los datos contenidos en estas publicaciones son de utilidad para el diseño de acciones que se orienten en favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

Actualmente, se pueden encontrar muy variadas formas de difusión de información estadística de género como infografías, boletines, periódicos, observatorios y secciones específicas en los portales de las instituciones, entre otros. Baste hacer mención del Sistema de Indicadores de Género (SIG)^[14], donde el INMUJERES pone a disposición información estadística actualizada y oportuna

[13] Las publicaciones *Mujeres y Hombres en México* se pueden consultar y descargar en <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/biblioteca/>

[14] <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/index.php>

con enfoque de género que permite tener un panorama de la situación de las mujeres y los hombres en México. Se abordan los componentes demográficos básicos de población: fecundidad, mortalidad y migración, además de temas generales como salud, educación, trabajo, toma de decisiones, poblaciones indígenas, violencia y uso del tiempo. En el SIG, además de los indicadores seleccionados para cada tema, se pueden encontrar tarjetas temáticas que ofrecen un resumen de la situación de mujeres y hombres en los diferentes aspectos. Se incluyen también los principales instrumentos nacionales e internacionales que tienen como objetivo lograr la igualdad entre mujeres y hombres, tales como la CEDAW, la Plataforma de Acción de Beijing y el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de México 2013-2018. Igualmente, en el SIG se pueden consultar todos los materiales presentados en los Encuentros Internacionales de Estadísticas de Género y en las Reuniones Internacionales de especialistas sobre el Uso del Tiempo y el Trabajo no Remunerado.

5. Conclusiones y propuestas

Sin lugar a dudas, las estadísticas de género se han convertido en una herramienta imprescindible para medir el progreso de las mujeres. Mucho se ha hecho para contar con fuentes de información apropiadas para medir diversos aspectos de la desigualdad de género. Ahora contamos con encuestas especializadas que investigan la magnitud del fenómeno de la violencia contra las mujeres y dan luz acerca de sus causas y consecuencias; hemos encontrado la metodología adecuada para medir el trabajo no remunerado; la encuesta que se utiliza para medirlo va por buen camino para su institucionalización y ya se elaboran las cuentas satélite del trabajo no remunerado que le asignan un valor económico al trabajo doméstico y de cuidados que se realiza en los hogares sin remuneración alguna; y casi la totalidad de las encuestas y censos referidos a la población incorporan la variable sexo en sus instrumentos de captación.

Sin embargo, aún hay retos importantes por delante. Es necesario insistir en la necesidad de difundir toda la información desagregada por sexo; es preciso que los productores de información tomen conciencia de que no basta con que las bases de datos contengan la variable sexo, sino que es necesario que toda difusión de resultados esté desagregada por sexo.

Aún falta consolidar fuentes de información relevantes para el logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en los temas de trabajo, violencia de género, salud, participación política, seguridad social y delitos contra las mujeres.

Las estadísticas de procuración e impartición de justicia son un campo con vastas oportunidades de mejora, donde es necesario desarrollar una armonización conceptual para la recopilación de información, que posibilite implementar un sistema homologado de registros administrativos capaz de producir información estadística al mayor nivel de desagregación. Para lograr la homologación es necesario implementar un Catálogo Nacional de Delitos que contenga reglas claras de clasificación de información con rubros de clasificación correctamente delimitados y apegados a las necesidades de cada entidad federativa y que visibilice los delitos, especialmente la violencia contra las mujeres, independientemente de sus niveles de incidencia. En el tema de las estadísticas judiciales uno de los desafíos es la creación y difusión de estadísticas públicas confiables.

Sabemos que existen problemas en nuestra sociedad que requieren de evidencia estadística para conocer con mayor precisión su magnitud y su localización. En este sentido se requiere un esfuerzo especial para producir mayor información en los temas de trata de personas, migración, propiedad de los activos, inclusión financiera, violencia hacia las niñas y las adolescentes, acceso a la tecnología, participación de las mujeres en la ciencia, mujeres privadas de su libertad y la relación de las mujeres con el medio ambiente, entre otros.

Las tareas son numerosas y requieren de un considerable trabajo coordinado entre el gobierno, la sociedad y la academia. Las estrategias futuras deben ampliar la vinculación del quehacer estadístico con las necesidades de información para enfrentar adecuadamente todos y cada uno de los problemas que vulneran los derechos de las mujeres y las niñas en nuestro país.

BIBLIOGRAFÍA

- Buvinic, M. y Levine, R. (2015). *What Is Wrong with Data on Women and Girls?* Washington, D.C., UN Foundation. Disponible en: www.data2x.org
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL. (2016). *40 años de Agenda Regional de Género*. Santiago de Chile, Naciones Unidas.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, CONEVAL. (2013). *Manual para el Diseño y la Construcción de Indicadores. Instrumentos principales para el monitoreo de programas sociales de México*. México, CONEVAL.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2015). *Encuesta Intercensal 2015*. Web: <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/especiales/intercensal/>
- (2015). *Proyectos Estadísticos*. México, INEGI. Web: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/estadistica/default.aspx>
- Instituto Nacional de Estadísticas, INE. (2015). *Guía metodológica para incorporar el enfoque de género en las estadísticas*. Santiago de Chile, Instituto Nacional de Estadísticas.
- Secretaría de Educación Pública. (2016). *Sistema Interactivo de Consulta de Estadística Educativa*. Web: <http://planeacion.sep.gob.mx/principalescifras/>
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público, SHCP. (2016). *Guía para el diseño de indicadores estratégicos*. Web: <http://www.gob.mx/shcp/documentos/guia-para-el-diseno-de-indicadores-estrategicos>
- Sundstrom, P. (1999). *Estadísticas de género: una herramienta para el cambio*. Suecia, Statistics Sweden Publication Services.
- United Nations Economic Commission for Europe (UNECE); World Bank Institute. (2010). *Developing Gender Statistics: A Practical Tool*. Geneva, United Nations.
- United Nations. (2015). *Gender Statistics Manual: Integrating a gender perspective into statistics*. Web: <http://unstats.un.org/unsd/genderstatmanual>
- (2014). *Guidelines for Producing Statistics on Violence against Women: Statistical surveys*. New York, United Nations.
- UN Statistics Division. *Gender Statistics. The Development of Gender Statistics*. Web: http://unstats.un.org/unsd/gender/docs/GS_WW_2_IB.pdf

MUJERES Y DISCAPACIDAD, DOS DESAFÍOS PARA LAS POLÍTICAS DE EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR DE MÉXICO

Elia Marúm Espinosa
Ma. Lucila Robles Ramos

*“Toda teoría normativa del orden social
que haya resistido el paso del tiempo
está sustentada en un principio de igualdad”*

Amartya Sen

Introducción

Hasta la fecha, la gran mayoría de las políticas públicas se diseñan como directrices homogéneas, aparentemente “neutras”, sin considerar las condiciones y necesidades diferenciadas que tienen las mujeres y las personas con alguna discapacidad. En el diseño de las políticas que emanan de los objetivos generales de la planeación nacional, como en su gestión en los programas que la conforman, se definen las poblaciones a quienes van dirigidos y sus impactos en ellas se consideran iguales para todos. Por tanto, en su diseño e implementación, las mujeres y las personas con discapacidad se hacen poco visibles, pareciera que toda la población objetivo de las políticas tuviera las mismas necesidades, las mismas condiciones, los mismos objetivos y los mismos valores y aspiraciones.

Si bien existen programas y acciones afirmativas para la atención a mujeres y a personas con alguna discapacidad, y en la planeación nacional se ha incluido la equidad (ahora igualdad) de género como eje transversal para las acciones de gobierno, al igual que se ha considerado la inclusión de personas con alguna discapacidad, como parte del respeto de los derechos humanos, aún no existen políticas públicas con la visión transversal que estos grupos de población requieren para la equidad y por supuesto para la igualdad.

Esta limitación de las políticas públicas se presenta también en el sistema educativo y más en la educación superior, donde aún no se integra la perspectiva de género ni de la discapacidad en las políticas institucionales y en su gestión, preservando la característica de inequidad en el sistema educativo y, con

ello, contribuyendo a la inequidad y exclusión social. “Un sistema educativo es equitativo si además de proveer los conocimientos básicos establecidos garantiza igualdad de oportunidades frente a una educación superior. Por el contrario, este sistema no es equitativo cuando priva a ciertos sectores de la sociedad de la posibilidad de profundizar en su formación, aun cuando haya garantizado el acceso a esta educación básica” (López, 2005, p.79).

La equidad, entonces, va más allá de dar iguales oportunidades de acceso a la educación superior a personas con iguales méritos, capacidades y necesidades económicas, ya que las desigualdades y rezagos vinculadas con el género, la pertenencia a grupos indígenas y las discapacidades, entre otras, no se terminan con el acceso a este nivel educativo, por ello, las políticas públicas e institucionales y su implementación diferenciada, así como la existencia de discriminaciones positivas son un reto y una obligación para la educación superior. Esta afirmación no es nueva “la opción de cada persona a tener acceso a la educación superior en las sociedades democráticas, en condiciones de igualdad de oportunidades, se fundamenta en el reconocimiento de la diversidad en los derechos humanos (UNESCO, 1999, p. 2001).

Sin embargo, la tendencia en el acceso, aprovechamiento y terminación de estudios en la educación superior refleja que este nivel educativo es el más rezagado en los sistemas públicos educativos. La noción de la diversidad, como derecho humano individual y de grupos, no ha sido reconocida en el ámbito de la educación superior, como lo ha sido el talento en relación con la necesidad de las personas, “El criterio de acceso por talento prevalece al de necesidad, y los méritos adquiridos por aptitud, capacidad y esfuerzo individual se visualizan como privilegio individual e intransferible. Durante las últimas décadas, además de los criterios de género y discapacidad, se han reconocido las necesidades circunstanciales de participación de algunos grupos sociales basados en la necesidad económica, religión, etnia, raza, idioma y cultura, entre otros” (Aponte, 2008. p. 133).

Equidad en la educación superior

La equidad en educación es un término de uso frecuente en muchos documentos educativos de carácter normativo y científico de instituciones de relevancia internacional, como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), el Banco Mundial (BM), la UNESCO o la Unión Europea, de igual manera, es considerada por la Asociación Nacional

de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) como uno de los elementos de la calidad de la educación superior, y se encuentra también en los planes y programas nacionales, pero rara vez encontramos una conceptualización o al menos una definición de qué es la equidad o “pocas veces se especifica en los documentos oficiales y académicos ¿equidad para qué?” (Unterhalter, 2009).

La equidad está entonces determinada por el contexto social de la política pública y por los valores reales y discursivos de este contexto, donde las escuelas, en especial las del nivel superior, tienen un influencia importante, sobre todo en términos de su contribución a la sustentabilidad del desarrollo en una etapa considerada como de tránsito hacia sociedades del conocimiento (UNESCO, 2005), donde el alto valor agregado por el conocimiento científico, tecnológico y humanístico, así como el recurso humano de alta calificación productiva, como ciudadanía crítica y participativa, son dos de los tres pilares de este desarrollo.

“No deberían existir dudas acerca del potencial transformador que tienen las escuelas, y más aún en sociedades con niveles de carencias tan profundos como las de América Latina. Pero la observación de la realidad nos lleva a constatar que hoy, en los hechos, nuestros sistemas educativos reproducen las desigualdades sociales existentes, y las profundizan” (López, 2006, p.178). De ahí que, si bien coincidimos con Sen (1995) en que la educación debe garantizar las libertades y el progreso individuales, no podemos reducir a lo individual ni al logro y mérito particulares centrados en el talento, ya que el contexto social y las interacciones entre lo individual, lo grupal y lo social, determinan también la equidad y su posibilidad de avance hacia la igualdad.

Mujeres y discapacidad se han visto solo en una relación unívoca, esto es, en lo que la educación superior puede hacer por estos grupos sociales, pero no se ha contemplado plenamente la relación biunívoca, en el sentido de todo lo que estos grupos sociales pueden hacer por la educación superior. En muchos casos las políticas públicas emanadas de los programas sectoriales y del mismo Plan Nacional y Estatal de Desarrollo, plantean directrices más en el sentido asistencialista de “darles” y no en el sentido equitativo de justicia, y menos consideran los grandes aportes a la cultura de la diversidad, la convivencia, la tolerancia y, sobre todo, a los valores morales y a la formación del carácter a la que estos grupos contribuyen y que son elementos fundamentales en los perfiles profesionales que se necesitan en las actuales sociedades y en las sociedades del conocimiento.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS, 2016) impulsados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) como compromisos signados por sus naciones asociadas para alcanzar en el 2030, establecen en su objetivo 5 la reducción de las inequidades, y en su objetivo 10 la equidad de género, junto con el objetivo 4 de educación de calidad, recordemos que la ANUIES consideró a la equidad como un elemento de la educación de calidad. Como ya se señaló, esta equidad en la educación “se conecta con la creación de las condiciones óptimas de aprendizaje, de modo que cada alumno pueda desarrollar al máximo sus capacidades, sin que el origen social, situación psicofísica y/o socioeconómica u otras condiciones generadas por la escuela sean un obstáculo para ejercer el Derecho a la Educación” (Sánchez, 2011).

Si bien las mujeres ya son la mitad de la matrícula en el nivel de educación superior, sus necesidades y el combate al rezago histórico, discriminación y violencia que enfrentan siguen obstruyendo su av inclusión ance en su formación y desarrollo de su talento, sobre todo su participación en el desarrollo científico-técnico, ni se ha impulsado su empoderamiento real en la toma de decisiones de primer nivel. No existen aún presupuestos con enfoque de género ni se ha transversalizado este enfoque en las políticas públicas e institucionales, ni en la gestión de las instituciones educativas. Por ello, para la UNESCO, incrementar la participación de las mujeres en las actividades de ciencia y tecnología (que actualmente en México es del 30 por ciento con respecto a la de los hombres), así como su contribución y acceso a las mismas, es esencial para lograr diversos objetivos planteados por la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

Este compromiso signado por México, por la y la equidad en la educación, la reconoce como “la piedra angular de una agenda de la educación transformadora, y, por consiguiente, nos comprometemos a hacer frente a todas las formas de exclusión y marginación, las disparidades y las desigualdades en el acceso, la participación y los resultados de aprendizaje. Ninguna meta educativa debería considerarse lograda a menos que se haya logrado para todos. Por lo tanto, nos comprometemos a realizar los cambios necesarios en las políticas de educación y a centrar nuestros esfuerzos en los más desfavorecidos, especialmente aquellos con discapacidad, para velar por que nadie se quede atrás. A su vez, se reconoce la importancia de la igualdad de género para lograr el derecho a la educación para todos. Por consiguiente, los países signantes se comprometen a apoyar políticas, planes y contextos de aprendizaje en que se tengan en cuenta las cuestiones

de género, así como a incorporar estas cuestiones en la formación de docentes, los planes y programas de estudios, y a eliminar la discriminación y la violencia por motivos de género en las escuelas” (Programa de Acción, ODS, 2016, p. 7).

Equidad y equidad educativa

La equidad, como base previa a la igualdad y las políticas de equidad en la educación, comenzó a ser debatida en los años 90, sin que se hubiera dilucidado el concepto. “La principal causa de la falta de claridad es que el concepto de equidad se fundamenta e interacciona con tres conceptos de enorme importancia social: por un lado el de igualdad, por otro el cumplimiento del derecho y la justicia y, por último, el de inclusión” (Bracho, 2009, p. 3).

“La noción de equidad no compite ni desplaza a la de igualdad, sino que, por el contrario, la integra, ampliándola en sus múltiples dimensiones. No hay equidad sin igualdad, sin esa igualdad estructurante que define el horizonte de todas las acciones. La noción de equidad renuncia a la idea de que todos somos iguales, y es precisamente a partir de este reconocimiento de las diferencias que propone una estrategia para lograr esa igualdad fundamental. La igualdad es, entonces, una construcción social.” (López, 2006, p.68). La igualdad fundamental, igualdad sustantiva o igualdad real se logra cuando los derechos son ejercidos en la práctica. “En términos legales, la igualdad sustantiva se conoce como de facto, cuando los derechos se aplican y practican en la realidad, logrando cambios que van más allá de las palabras y acuerdos escritos, es decir, con resultados que pueden observarse” (S/a, 2014).

Para Demeuse et al. (2001) existen cuatro principales principios de equidad que compiten por imponerse en el campo educativo, organizados a partir de las siguientes igualdades fundamentales: igualdad en el acceso, igualdad en las condiciones o medios de aprendizaje, igualdad en los logros o resultados, e igualdad en la realización social de estos logros. Vale la pena poner textualmente la explicación de estos cuatro principios para contar con un marco claro y explícito de a que nos referimos con equidad educativa y de género.

Textualmente, Demuese et al. (2001), citado por López, 2006 (pp. 70-71) señalan como primer criterio, que la igualdad en el acceso es la expresión en el campo de la educación del principio de igualdad de oportunidades: un sistema educativo es equitativo si todas las personas tienen las mismas oportunidades de acceder a él. Este principio ordenador deja fuera de consideración –o en

rigor constituye en legítimas— las desigualdades que puedan surgir ya en la escuela, en las trayectorias o en los logros educativos a partir de las diferencias sociales y culturales propias de todos los alumnos.

El segundo criterio, el de igualdad en las condiciones y medios de aprendizaje, pone el énfasis en las estrategias pedagógicas y las propuestas institucionales desde las cuales se abordan las prácticas educativas. Es éste el principio igualitario al que se hizo referencia previamente, el que está en la base de los sistemas educativos de la región en su concepción. Esta igualdad en los medios desatiende el hecho de que no todos tienen las mismas oportunidades de acceder a la escuela, y no todos llegan iguales, es decir, con los mismos recursos para participar de las prácticas educativas propuestas, y al mismo tiempo acepta las diferencias en los logros que resultan de la diversidad en los alumnos.

El tercer criterio pone el énfasis en la igualdad en los logros educativos. La idea es que todas las personas, independientemente de su origen social o cultural, deben tener igual acceso al conocimiento. Los sistemas educativos aparecen aquí como igualadores en la formación de los sujetos, como proveedores de los mismos recursos. Optar por esta dimensión implica partir del reconocimiento de las diferencias, tanto al definir criterios de acceso como en la elaboración de las propuestas pedagógicas e institucionales que definen las prácticas educativas.

El cuarto criterio se centra en la igualdad en la realización social de los logros educativos. Dicho en otros términos, un sistema educativo es equitativo si el impacto social de la educación es el mismo en cada uno de los escenarios sociales en que se despliega.

Estos criterios son básicos para del diseño e implementación de las políticas públicas y para la gestión de la educación superior.

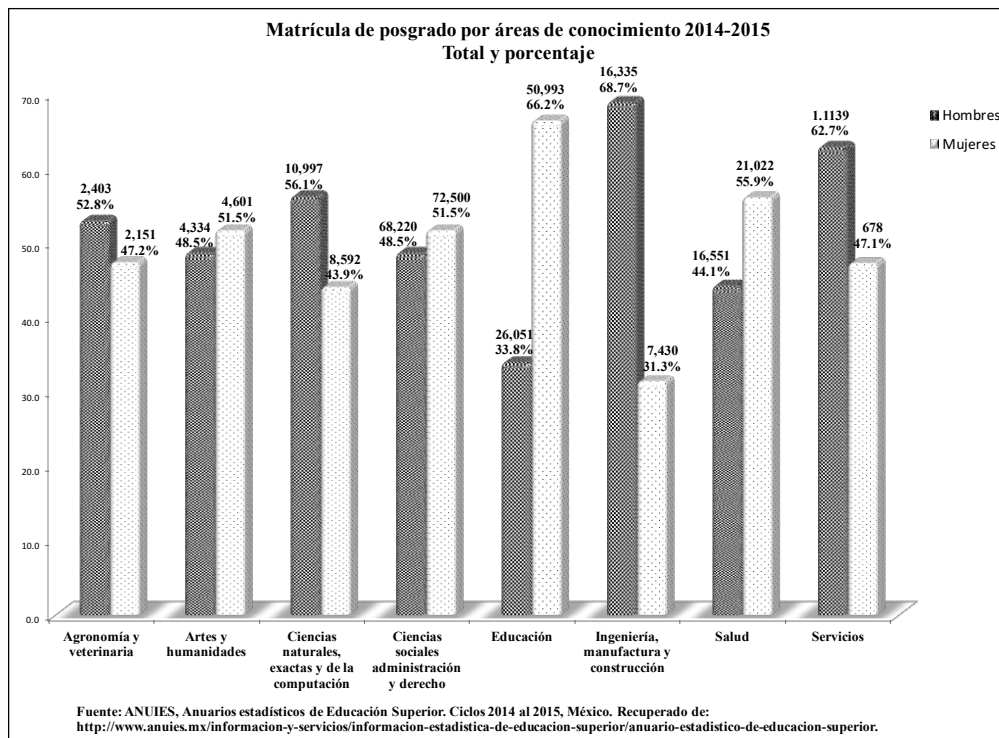
Cobertura de la educación superior y ¿equidad de género?

A pesar de las bajas tasas de cobertura en educación superior que tiene México (32% de tasa bruta), en comparación con el 50% de tasa neta que necesita tener para asegurar la sustentabilidad de su desarrollo, las mujeres han venido teniendo una presencia cada vez mayor en la educación superior y, aunque sólo en el ciclo 2012-2013 fueron más del 50% de la matrícula, en la actualidad son un porcentaje casi igual al de los hombres, como puede observarse en la siguiente gráfica.

Evolución anual de la matrícula de pregrado desde el año 2010 al 2015

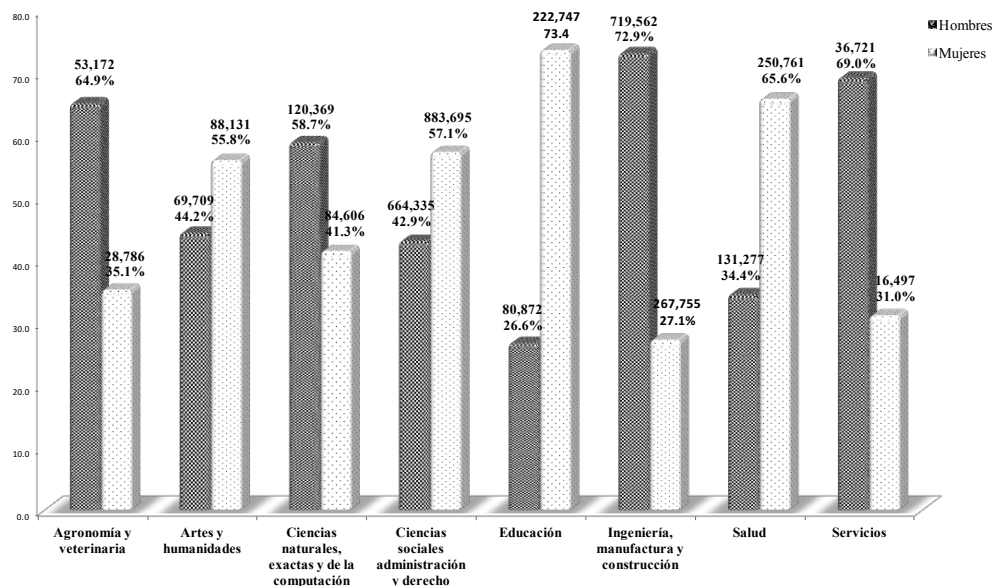
Año	Matrícula total		
	H	M	Total
2010-2011	1398005	1375083	2773088
2011-2012	1641383	1633256	3274639
2012-2013	1651999	1657222	3309221
2013-2014	1806309	1781732	3588041
2014-2015	1876017	1842978	3718995

Fuente: ANUIES, Anuarios estadísticos de Educación Superior. Ciclos 2010 al 2015, México. Recuperado de: <http://www.anui.es.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior>



En el nivel de pregrado, en el ciclo 2014-2015, las mujeres fueron más del 50% solo en las áreas de Artes y Humanidades, en Ciencias Sociales, Administración y Derecho, en Educación y en Salud, pero apenas alcanzaron el 27% en Ingeniería, Manufactura y Construcción, y el 41.3% en Ciencias Naturales, Exactas y de la Computación, lo que constata la prevalencia de las llamadas carreras femeninas que coinciden, como ya señalamos, con los roles tradicionales estereotipados que se le han asignado a las mujeres.

Matrícula de pregrado por áreas de conocimiento 2014-2015
Total y porcentaje



Fuente: ANUIES, Anuarios estadísticos de Educación Superior. Ciclos 2014 al 2015, México. Recuperado de: <http://www.anuies.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior.ueente>

En el posgrado, también las mujeres hemos avanzado, según el INEGI, el 49% de la población mexicana que tiene posgrado son mujeres, pero se repite en este nivel educativo la misma distribución tradicional por áreas del conocimiento. Las mujeres son más del 50% de la matrícula en las mismas áreas que lo son en el pregrado, esto es, Artes y Humanidades, Ciencias Sociales, Administración y Derecho, Educación y Salud, pero en este nivel educativo se ve un avance en la participación de las mujeres en Ciencias

Naturales, Exactas y de la Computación, donde, en el ciclo escolar 2014-2015, ya eran el 43.9% de la matrícula de posgrado y el 31.26% en Ingeniería, Manufactura y Construcción, áreas que se consideran fundamentales para el desarrollo sustentable de México y donde el talento y capacidad de la mujeres debe tener un espacio amplio, ya que, si son la mitad de la matrícula y la mitad de la población con posgrado, el que los escrúpulos emanados de los estereotipos de género hagan que este talento se desvíe de sus capacidades reales, perjudica y limita nuestro desarrollo. La transversalidad del enfoque de género y la cultura de la igualdad aún tienen un largo camino por recorrer en las instituciones de educación superior y en la implementación de sus políticas institucionales.

En la educación superior mexicana siguen prevaleciendo los estereotipos sociales sobre las mujeres y su incursión en formaciones técnico-científico sigue siendo muy baja, comparada con las formaciones tradicionales asociadas a los servicios y al cuidado, que se acercan más al estereotipo patriarcal de lo que es ser mujer, patrones culturales que en la educación superior siguen limitando la equidad y la igualdad.

Discapacidad y equidad en la educación superior^[1]

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), también conocidos como Objetivos Mundiales, como se ha señalado, son un llamado universal a la adopción de medidas para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad. Establecen, en su objetivo 10, la equidad, la reducción de las desigualdades en y entre países, como ya se planteó, esta equidad, en la educación “se conecta con la creación de las condiciones óptimas de aprendizaje, de modo que cada alumno pueda desarrollar al máximo sus capacidades, sin que el origen social, situación psicofísica y/o socioeconómica u otras condiciones generadas por la escuela sean un obstáculo para ejercer el Derecho a la Educación” (Sánchez, 2011).

La atención a estudiantes con discapacidad, en la educación superior mexicana, es un tópico relativamente reciente e impulsado más por los acuerdos internacionales que ha firmado México, que por la dinámica de las instituciones de educación superior o por las demandas. En las IES se ha

[1] Parte del contenido de este apartado será publicado por el Centro de Investigación para el Desarrollo (CINDA) en el Informe Educación Superior en Iberoamérica, dentro del Informe País, México 2016.

dado un tratamiento diverso, que va desde incluir el tópico en la estructura y gestión institucional, hasta crear pequeños programas para su atención, y se ha incluido en la agenda institucional y de políticas públicas nacionales en el marco de la acreditación de programas educativos, donde el número de programas acreditados tiene un correlato con el financiamiento extraordinario que se asigna a las IES públicas. Esto explica, en parte, la escasa atención y baja titulación de estos estudiantes en las IES privadas.

“Las políticas de inclusión y equidad en la educación superior deberán estar orientadas a promover la igualdad social de acceso a las oportunidades educativas, la permanencia, el progreso, el rendimiento y que culminen con el egreso y la ubicación en el mundo del trabajo de servicio a la sociedad y la participación ciudadana. Quienes puedan optar y estén preparados para los estudios del nivel superior lo harán en instituciones con la capacidad de atender sus necesidades e intereses académico-profesionales, político-sociales, culturales y de desarrollo personal” (Aponte 2008, p. 148).

En México no existe aún una política nacional ni tampoco normativas nacionales o de aplicación general para la inclusión de personas con discapacidad en la educación superior. Sí existen estas políticas y normatividades en el nivel nacional y estatal, y en algunas universidades autónomas y en el subsistema de Instituciones Tecnológicas, pero no lo hay para todo el sistema de educación superior. “La educación superior ha tenido poca consideración hacia las condiciones específicas en que viven algunas y algunos estudiantes, por ejemplo la discapacidad; en tales casos, no se piensa que el deber del Estado de garantizar educación para todas las personas también implica crear las condiciones que permitan una inclusión real de todos los grupos de población en el sistema educativo. Tratar del mismo modo a personas que provienen de escenarios sociales sumamente desiguales es reproducir estas desigualdades, y en este caso legitimarlas. (...) uno de los factores que más explica el carácter inequitativo de los sistemas educativos de la región^[2] es la prevalencia de prácticas tradicionales que se sustentan en el carácter igualitario de la oferta” (López, 2006, p. 179).

Así, se exige a quienes quieren incorporarse a la educación que se adapten a sus formas, códigos y requisitos, los cuales han sido planeados para una sociedad homogénea, en donde se invisibilizan las necesidades específicas de algunos sectores, lo que sólo refuerza la discriminación hacia ellos y profundiza la desigualdad. “Es precisamente la ausencia de un principio de justicia en la base de las desigualdades hoy vigentes en la oferta educativa lo que hace que nuestros sistemas educativos reproduzcan las desigualdades sociales, y las legitimen” (López, 2006, p.180).

Las estadísticas muestran que la atención a estudiantes con discapacidad es escasa y la matrícula es poca en comparación con el número de personas que tienen discapacidad y derecho a la educación. De acuerdo con el Segundo Informe de Gobierno (2014), como lo cita Del Río (2015), se atendió a 6.6% de la población de jóvenes con discapacidad, en las opciones de educación media superior o equivalentes y a 1.4% en el nivel de educación

[2] América Latina.

universitaria, en las opciones de universidad abierta y a distancia; y mediante la Red de Educación Superior Incluyente para Personas con Discapacidad de las Universidades Tecnológicas y Politécnicas^[3]. Estos datos advierten sobre el importante reto que existe para garantizar la inclusión educativa en todos los niveles educativos.

Para el caso de la UNAM, Del Río (2015) señala que tiene un total de 514 alumnos con discapacidad, de los cuales 268 hombres (64% con discapacidad visual) 246 mujeres (42% con discapacidad visual). La discapacidad visual y la motriz son los tipos de discapacidad mas frecuentes entre el alumnado con discapacidad en esta institución, y en general entre las y los estudiantes de educación superior.

Egresados y titulados de pregrado. Personas con discapacidad (PCD)									
Ciclo escolar	Públicas			Privada			Total Públicas y Privadas		
	Egresados	Titulados	Total	Egresados	Titulados	Total	Egresados	Titulados	Total
2011-2012	356	339	695	891	546	1,437	1,247	885	2,132
2012-2013	392	107	499	576	359	935	968	466	1,434
2013-2014	287	153	440	477	265	742	764	418	1,182
2014-2015	378	183	561	547	256	803	925	439	1,364

Fuente: ANUIES, Anuarios estadísticos de Educación Superior. Ciclos 2011 al 2015, México. Recuperado de: <http://www.anuies.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior>.

Tanto en las IES públicas como en las privadas, la tasa de titulación de sus egresados con discapacidad ha venido disminuyendo severamente, hasta casi ser el 50% de lo que era al inicio del período estudiado. Esto refleja que las condiciones y facilidades que dan las instituciones para que se titulen quienes enfrentan alguna discapacidad son pocas y no se tienen ni los mecanismos ni las estructuras de apoyo para las necesidades especiales de este grupo de estudiantes. Es importante y urgente poner atención a estos datos que evidencian las áreas donde existen retos para que la educación superior tradicional pueda incorporar plenamente a las personas con discapacidad.

La inclusión de personas con discapacidad en la educación superior mexicana se ha afrontado más en el área de infraestructura y equipamiento físico que en los ámbitos curriculares y de apoyos formativos. El avance de este tópico en las IES públicas y privadas es heterogéneo y mientras algunas universidades tienen programas amplios y con un buen grado de consolidación, otras apenas han iniciado a incorporarlo en sus planes institucionales de desarrollo y en sus agendas, y otras ni siquiera han iniciado su incorporación.

El tópico de la inclusión de personas con discapacidad se ha visto sólo desde la perspectiva de cómo darles educación, cómo ofrecerles el servicio educativo, pero no

[3] Porcentaje calculado a partir de las cifras absolutas vertidas en el informe en relación con la población joven con discapacidad estimada por el INEGI.

se ha desarrollado la perspectiva de lo que estas personas pueden aportar a la cultura de la inclusión, al aprendizaje de todas y todos quienes se forman en el pregrado y el posgrado, a la convivencia con personas diversas, al desarrollo de capacidades adicionales en estudiantes sin discapacidad, y lo que aportan a la cultura de la igualdad y la inclusión el que formen parte de la matrícula y de la vida cotidiana de las instituciones de educación superior.

A manera de cierre

La equidad, como basamento de la igualdad que ahora se plantea en las cuestiones de género y para la educación inclusiva, ha tenido avances, lentos pero avances al fin, en México, aunque prevalecen enormes desafíos para lograr los ODS y con ellos la igualdad para las mujeres y quienes enfrentan una discapacidad.

“La idea de igualdad, pensada como proyecto, apela a la necesidad de un consenso, un “pacto social”, que genere una dinámica orientada hacia el futuro. Sólo en estas condiciones la noción de equidad se pone en acción, resignificando el presente, ya no como determinación inevitable del pasado, sino como momento de construcción de ese futuro.” (López, 2005, p. 69).

El subsistema de educación superior mexicano no presentó grandes cambios cuantitativos en años recientes, pero los que enfrentó fueron de importancia para su consolidación y avance, por lo que se necesitan políticas públicas e institucionales y procesos de gestión que consoliden este avance para que lo logrado no se debilite en el largo y urgente camino de la equidad de género y la inclusión de personas con discapacidad.

Dotar de una perspectiva de género a los planes gubernamentales e institucionales y los apoyos diferenciados para mujeres y estudiantes en condiciones especiales, particularmente para quienes tienen alguna discapacidad, seguirán siendo tareas retadoras e impostergables. Si bien se han comenzado a impulsar programas de Universidad incluyente (inclusiva) para aumentar la equidad entre grupos vulnerables, en especial indígenas y discapacitados, estos no serán suficientes si carecen de la perspectiva institucional y transversal de estos grupos y sin el compromiso auténtico con los ODS.

BIBLIOGRAFÍA

- Alcántara Santuario, Armando y Cazales Navarrete, Zaira. (2014). *Inclusión, Equidad y Cohesión Social en las Políticas de Educación Superior en México*.
Revista Mexicana de Investigación Educativa, vol. 19, n° 60, pp. 213-239.
- ANUIES. (2002). *Manual para la Integración de Personas con Discapacidad en las Instituciones de Educación Superior México*, ANUIES.
- (2012). *Inclusión con Responsabilidad Social. Una generación de políticas de educación superior*. México, ANUIES.
- Aponte-Hernández, Eduardo. (2008). *Desigualdad, inclusión y equidad en la educación superior en América Latina y el Caribe: Tendencias y escenario alternativo en el horizonte 2021*. En: Gazzola, Ana Lúcia y Axel Didriksson (editores). *Tendencias de la Educación Superior en América Latina y el Caribe*. Caracas, Venezuela, IESALC/UNESCO. Capítulo 4.
- Bracho González, Teresa y Jimena Hernández Fernández. (2009). *Equidad Educativa: Avances en la Definición de su Concepto*. X Congreso Nacional De Investigación Educativa. Área 10: interrelaciones educación-sociedad.
- Brogna, Patricia Claudia y Damián Rosales Manjarrez. (2013). *Diagnóstico sobre el Estado que Guarda la Atención a la Temática de la Discapacidad en la Universidad Nacional Autónoma de México desde la Perspectiva de Derechos Humanos*. México, Programa Universitario de Derechos Humanos, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Compendio de Legislación sobre Discapacidad. Marco Normativo en México. México, PNUD/ONU Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2003). Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Diario Oficial de la Federación, miércoles 11 de junio.
- Declaración de Yucatán sobre los derechos de las personas con discapacidad en las universidades. 2 de julio de 2008 (Segunda Reunión Binacional México-España sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en las Universidades).
- Del Río Lugo, Norma (Comp.). (2015). *Políticas Inclusivas en la Educación Superior de la Ciudad de México*. México, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.
- Demeuse, M., Crahay, M. y Monseur, C. (2001). *Efficiency and Equity*. In: W. Hutmacher, D., Cochrane, y N. Bottani (Eds). *In pursuit of equity in education: using international indicators to compare equity policies*. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers, pp. 63-91.
- Federación de Instituciones Mexicanas Particulares de Educación Superior. (2014). *Sistema para el Ingreso y Permanencia*, versión III. México, FIMPES.
- (2011). *Manual para la Aplicación del Sistema de Acreditación FIMPES*, versión III. México, FIMPES, septiembre.
- Gobierno del Distrito Federal y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (2006). *El reto de la inclusión y atención integral de niños, niñas y jóvenes con discapacidad en el Distrito Federal*. México, gdf/Unicef.

- Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación IIEP–UNESCO. IIE/2005/PI/H/4. <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001425/142599s.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2013). *Las personas con discapacidad en México, una visión al 2010*. México, INEGI.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de mayo de 2011. Texto vigente. Última reforma publicada DOF 17-12-2015.
- López, Néstor. (2006). *Equidad educativa y desigualdad social*. Desafíos de la educación en el nuevo escenario latinoamericano. Buenos Aires, Argentina.
- Marúm Espinosa, Elia, et al. (2016). *Informe Nacional: México*. En: Brunner, José Joaquín (editor / coordinador) y Daniel Andrés Miranda (editor adjunto), 2016. Educación Superior en Iberoamérica. Informe 2016. Santiago de Chile, Chile, CINDA/Universia.
- Presidencia de la República. (2011). Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. Diario Oficial de la Federación, 30 de mayo.
- (2014). Segundo Informe de Gobierno, 2013-2014. Disponible en: http://cdn.presidencia.gob.mx/segundoinforme/Segundo_Informe_escrito_completo.pdf, consultada el 17 de junio de 2016.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en México. (S/f).
- (2015). Agenda de desarrollo post-2015. Objetivos del Desarrollo Sostenible. <http://www.mx.undp.org/content/mexico/es/home/post-2015/sdg-overview.html>
- S/a. (2014). *¿Igualdad sustantiva de género en México? Parte I*. Animal Político. 25 dic. 2014 www.animalpolitico.com/blogueros.../igualdad-sustantiva-de-genero-en-mexico-parte/
- Sánchez Santamaría, José. (2011). *Evaluar la equidad de los sistemas educativos: consideraciones teórico-metodológicas para el desarrollo de un Modelo Dimensional de Evaluación*. Universidad de Castilla-La Mancha, Revista Docencia e Investigación, n°. 21. <https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/9020/Evaluar%20la%20equidad%20de%20los%20sistemas%20educativos%2c%20consideraciones%20te%2c%20metodol%2c%20gicas%20para%20el%20desarrollo%20de%20un%20Modelo%20Dimensional%20de%20Evaluaci%2c%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sen, Amartya. (1995). *Nuevo examen de la desigualdad*. España, Alianza Editorial.
- UNAM. (S/f). Acuerdo por el que se Establecen los Lineamientos para la Atención con Calidad a las Personas con Capacidades Diferentes en las Instalaciones de la Universidad Nacional Autónoma de México. México, UNAM.
- (2013). Acuerdo por el que se Crea la Unidad para la Atención para Personas con Discapacidad. México, La Gaceta, 24 de junio.
- UNESCO. (1999). Declaración de la Ciencia y el uso del Saber Científico. Budapest, Hungría, *World Conference on Science*.
- (2001). Declaración UNESCO Diversidad Cultural. UNESCO.
- (2005). Hacia las sociedades del conocimiento. Informe Mundial, París, UNESCO. <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001419/141908s.pdf>
- Unterhalter, Elaine. (2009). *What is equity in education? Reflections from the capability*. *Studies in Philosophy and Education*, 28 (5), pp. 415-420.

INNOVACIÓN EDUCATIVA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA UNIVERSITARIA: REQUERIMIENTO ESENCIAL PARA EVITAR LA EDUCACIÓN SESGADA

Perla Elizabeth Bracamontes Ramírez
Ricardo Pérez Mora

Discriminación en la educación por razón de sexo

Las prácticas discriminatorias por razón de sexo persisten y continúan (re) produciéndose en la sociedad, una gran parte del colectivo de mujeres es la más afectada ya que han sido y están sometidas a una marginalidad y trato vejatorio por parte de los varones, que se rigen por los mandatos patriarcales. El feminismo, desde los años sesenta, ha sido la gran fuerza intelectual y activista en confrontar el universalismo patriarcal, introduciendo el camino hacia el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres y convirtiéndose en “*el movimiento social y político de mayor fuerza innovadora del mitad de siglo XX*” (Falcón O’Neill, 1992, p. 19).

Asimismo, la epistemología feminista proporciona el concepto de género para visibilizar y luchar contra la construcción cultural que marca y asigna las desigualdades sociales entre hombres y mujeres, donde los varones ostentan en la sociedad una posición privilegiada de poder, por tanto el género es:

“Una categoría que designa una realidad cultural y política, que se ha asentado sobre el sexo [...] entendido como una realidad anatómica indiscutible e incuestionable. Y el género una construcción cultural humana básica para la reproducción del orden social patriarcal” (Cobo Bedía, 2008, p. 54).

Por tanto, la categoría de género se convierte en una herramienta feminista trascendental para poner al descubierto la estructura de poder y desmontar la estructura de dominación masculina.

La perspectiva de género también se introduce en la educación y en la producción científica convirtiéndose en un parámetro positivo para generar una educación igualitaria y reconocer el trabajo científico de las mujeres, ya que anteriormente el conocimiento producido por los varones era el único válido y exclusivo, mientras a las mujeres se les prohibía el acceso a la educación y confinándolas a las tareas del hogar y la crianza de los hijos, con muy pocas perspectivas de una vida independiente, es decir formar una familia es el proyecto de vida central e ideal de las mujeres según el patriarcado (Climent Irma, 2002, p. 314).

El movimiento de la emancipación de las mujeres se acompañó indispensablemente de que las mujeres recibieran educación para poder ser independientes y sujetas de derechos, y, sobre todo, dejar de lado la dependencia de su padre o marido para su subsistencia, lo cual, en nueve de cada diez casos, la convierte o la posiciona en el juguete o la sirvienta del hombre que la mantiene, y, en el décimo, en su sumisa amiga (Mill Stuart y Mill Taylor, 1973, p. 97); es decir, si a las mujeres se les negaba el acceso a la educación, las encasillarían en la ignorancia y no serían aptas para recibir y crear conocimiento, convirtiéndose en un elemento más para ejercer la discriminación y la misoginia, pues ellos piensan que si las mujeres adquieren nuevas habilidades intelectuales y de razonamiento les podrían destronar de su cargo de poder:

“Denominar débil e ignorante a la mujer en nuestra era es un anacronismo; pudiérase admitir este injurioso dictado en aquellas épocas en que la fuerza bruta era el todo; en aquellas épocas de piedra, en aquel siglo de hierro, en el que se concedía el imperio de la razón al que ostentaba colosales fuerzas; mas hoy quedan abolidos los derechos del fuerte, para dar paso a los derechos del que tiene razón” (Gimeno de Flaquer, 2007, p. 143).

El acceso de las mujeres a la educación se consiguió, sin embargo las consignas patriarcales prevalecían en el currículo escolar, mediante el control de la educación que recibían las mujeres en las escuelas transmitiendo ideales de sumisión e inferioridad, así como la formación necesaria que las convertiría en buena madre y esposa, en buena sabedora de las habilidades y responsabilidades domésticas y en el arte de la sumisión y devoción al marido o figura paterna (Manrique Arribas, López Pastor, Torrego Egidio y Mongas Aguado, 2008, pp. 363–365).

Asimismo, en la educación media superior, a las mujeres se les negaba acceder a carreras de mayor prestigio como medicina, abogacía, ingeniería

etc., porque eran exclusivas para varones. Estas cuestiones también fueron revertidas por el movimiento feminista y de mujeres, poniendo en crisis la masculinidad en este sector. En este sentido, Tomé González (2001, pp. 88-90) indica que a pesar de que las mujeres obtuvieron el acceso a los espacios que les habían sido vetados, no llegan a ellas en igualdad de condiciones.

A esta nueva problemática, el movimiento feminista y de mujeres volvió a hacer hincapié en una educación igualitaria y de oportunidades para mujeres y hombres en el sector educativo, utilizando en sus señalamientos y directrices la perspectiva de género como factor innovador y de cambio para proporcionar una formación integral igualitaria que permita conformar su propia identidad y que integre el conocimiento sin sesgos de género, y de respeto, es decir, es imprescindible (re)educar bajo el principio de igualdad para prevenir y contrarrestar las conductas discriminatorias y violentas por razón de sexo que puedan (re)producirse en la realidad social y que a todos, en menor o mayor medida, nos perjudican.

La perspectiva de género: instrumento innovador para un cambio educativo igualitario

La perspectiva de género en el sistema educativo y de producción científica aporta un marco político y de conocimientos de interpretación, actuación para combatir la impuesta racionalización del sistema de dominio patriarcal en la sociedad. El activismo y la memoria histórica feminista es una amenaza constante para la hegemonía masculina porque:

“Rearma ideológicamente a las mujeres e introduce en la vida pública y política un principio permanente de sospecha sobre la redistribución de recursos y a la apropiación de poder por parte de los varones [...], el feminismo es el movimiento social de la modernidad que más ha ensanchado los derechos civiles, políticos y sociales de la humanidad” (Cobo Bedía, 2008, p. 54).

La epistemología feminista y de género es una teoría crítica, lo que hace es poner de manifiesto los sesgos de género no legitimados e impuestos que discriminan y someten a las mujeres a la voluntad y superioridad de los varones. Además permite desracionalizar los sesgos, si esos sesgos de *“orientaciones que son ciegas a los fenómenos que irritan nuestras sensibilidades, y nuestra irritación va logrando, afortunadamente, cada vez mayor permeabilidad social”* (Amorós Puente, 2008, p. 17).

Por ello, es importante entender qué aporta la perspectiva feminista de género en la educación, y tal cometido consiste en visualizar y analizar las profundas desigualdades sociales entre hombres y mujeres que prevalecen a través de prácticas sexistas y discriminatorias; así como elaborar propuestas educativas muy interesantes para promover el cambio social hacia la igualdad real.

Efectivamente la inclusión de la perspectiva de género en el sistema educativo propone (re)diseñar sus lineamientos teóricos y de prácticas educativas que reivindiquen el derecho de las personas a ser iguales desde la diferencia, introduciendo una agenda educativa en la búsqueda y promoción de la igualdad real entre hombres y mujeres que abarque no sólo contenidos o áreas de atención sino también estrategias o formas de acción propias específicas según las necesidades del centro educativo, profesorado y alumnado (Rebollo, 2013, p. 4).

Precisamente, hoy en día las estrategias de transversalidad de género en el campo de la educación son imprescindibles para fomentar la igualdad real entre hombres y mujeres ya que implica la (re)organización, mejora y desarrollo de la inclusión de la igualdad de género en el actuar docente y en el currículo, en la orientación profesional abierta y sin sexismo, diseño y evaluación de los libros de texto y del material didáctico inclusivo y sin lenguaje sexista, (re)educar y sensibilizar a los padres y madres sobre materia de igualdad de género, formación permanente del profesorado con perspectiva de género, propiciar e incentivar las investigaciones de los estudios de género y reforzar las redes académicas con perspectiva de género, igualdad de tasas de escolarización y de finalización de estudios, etc., todas ellas dirigidas a fomentar un mayor equilibrio y bienestar en términos de género o políticas sensibles a la dimensión de género que incluye la movilización y evolución para garantizar una democracia igualitaria.

En efecto, la labor docente se convierte en pieza clave de la estrategia educativa de igualdad de género, debido a que las percepciones de este sector sobre la masculinidad y feminidad son cruciales para su relación con los alumnos y pueden convertirse en un factor positivo *“para generar un clima de igualdad de género en los centros universitarios. Los libros de texto y el material de lectura que se utilizan en los centros pueden probablemente contribuir también a aumentar, o por el contrario, a atenuar,*

los estereotipos de género” (Forsthuber, Horvath, y Motiejunaite, 2011, p. 13).

No hay que olvidar que las aportaciones científicas y las enseñanzas en las universidades o centros educativos siguen siendo fuente de saber y de creación discursiva, generando efectos de verdad. Nuestra concepción y formación de vida son construidos por los discursos científicos y de los dispositivos de socialización cultural, por ello es imprescindible (re)producir discursos y saberes que (des)naturalicen los estereotipos género dentro de la academia y trabajar bajo la reflexión crítica de los conocimientos teóricos y epistemológicos de los estudios de género para propiciar una educación sin sesgos de género, lo que también permitirá romper las relaciones de poder entre docentes y estudiantes.

Estrategias educativas con perspectiva de género en la agenda educativa universitaria en pro de la igualdad

La perspectiva de género es un instrumento novedoso en el sistema educativo, propone incorporar saberes y prácticas que reivindiquen el derecho de las personas a ser tratadas como iguales y con justicia social, jurídica y científica, deslegitimando las fuentes de tradicionales de autoridad masculina, es decir, introduciendo una agenda educativa para promover la igualdad real entre hombres y mujeres en todas las esferas sociales y científicas (Reverter Bañón, 2003, p. 33).

Actualmente, no basta el acceso a la educación de mujeres y hombres a la educación, lo que garantiza la equidad en educación no es la paridad numérica sino la atención a las diferencias individuales “mediante un currículo flexible y diversificado para el acceso de mujeres y hombres a un conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que les permita mejorar su vida y respetar la de los demás” (Zacarés Pamblanco, 2006, p. 1).

Con gran acierto en los últimos años se han venido introduciendo en la agenda educativa diversas estrategias de (re)organización con perspectiva de género para brindar un plus hacia el camino de la igualdad real entre hombres y mujeres, de las cuales resaltamos las más significativas:

a) El currículo en educación superior, para evitar una educación sesgada, debe abordar y promocionar el principio de igualdad de género, la no violencia

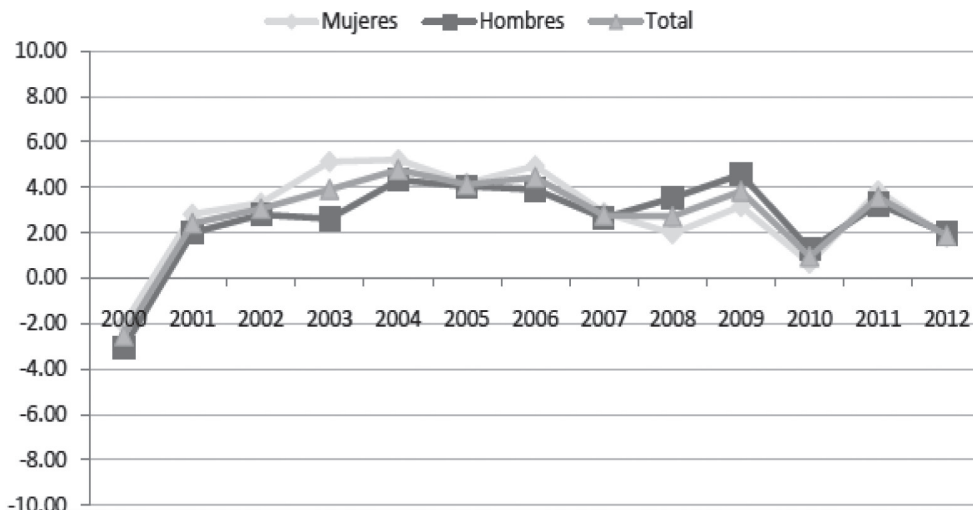
hacia las mujeres y su empoderamiento, el respeto a las diferencias de género y transgénero, ofertando de forma optativa materias con perspectiva de género diseñadas bajo los planteamientos teóricos e investigaciones de los estudios de género. Cabe señalar que las instituciones de educación superior tiene la obligación de definir sus propias políticas de igualdad de género, es decir, proporcionar una enseñanza aprendizaje sensible a la dimensión de género, es decir, (re)vindicando el concepto de igualdad y (de)construir la naturalización del sexo.

b) La orientación profesional sin segregación gran reto para el profesorado. Debiendo orientar con perspectiva de género al alumnado a la hora de elegir materias entre las diferentes disciplinas académicas evitando segregar por sexo. Debido que aún persiste la resistencia de masculinizar y feminizar ámbitos concretos de estudio de acuerdo con las tradiciones sobre los roles o estereotipos de género impuestos por el sistema patriarcal. Por ejemplo, algunas áreas como ingeniería y ciencias son ampliamente percibidas y aceptadas como masculinas; por lo tanto adecuadas para los hombres, mientras las áreas como educación, salud y bienestar social, se consideran femeninas y propias para las mujeres por su relación con el cuidado y la atención. Por ello, es importante dar a conocer al alumnado su derecho de elegir sin discriminación por sexo las áreas de estudios que realmente desean y sienten vocación.

Bajo esta misma directriz, Subirats Martóri (2009, pp. 94-97) señala que cada vez son más los hombres y mujeres que son libres de *“adoptar todo tipo de papeles en la vida según sus aptitudes y gustos y una educación segregada fomenta los viejos estereotipos de la división sexual tradicional, que hoy no tiene sentido en nuestra sociedad”*. Nos queda claro que esta estrategia tiene un marcado objetivo que es la igualdad de tasas de escolarización.

Sin embargo, cabe mencionar que realmente se ha avanzado en el acceso de las mujeres a la educación media superior y en la creciente matrícula de éstas, ya que en la mayoría de las universidades hay más población estudiantil femenina y además este colectivo también goza del mayor índice de egresos de la licenciaturas.

Evolución de la tasa de crecimiento de la matrícula de licenciatura por sexo, 2000-2012 (UNAM)

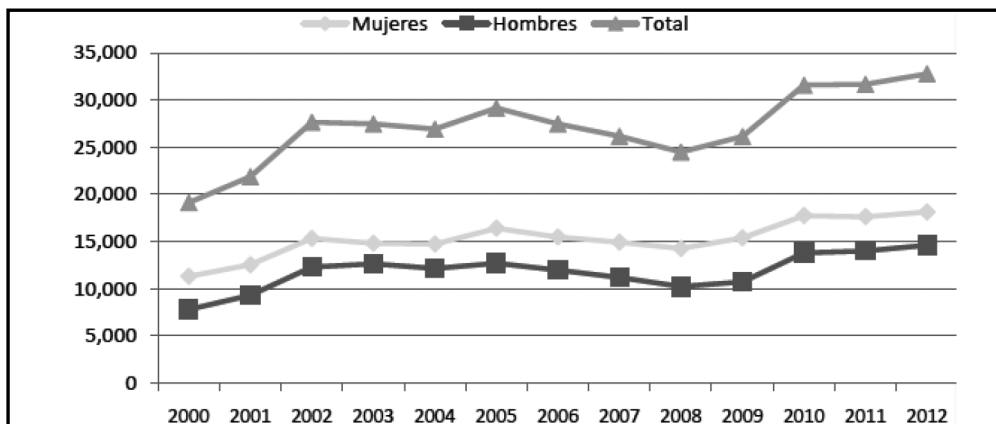


Fuente: Gráfica obtenida del trabajo de investigación: *Presencia de Mujeres y Hombres en la UNAM: una radiografía: PUEG-UNAM (2012)*, con base de datos del Portal de Estadística Universitaria (2014).

Como podemos observar en la gráfica, la tasa de crecimiento de la matrícula de licenciatura en la UNAM, muestra que prevalece la tendencia a favor de la matrícula femenina, siendo su mayor tasa de crecimiento en el 2003 con un 5.1% y de un 2.6% para varones.

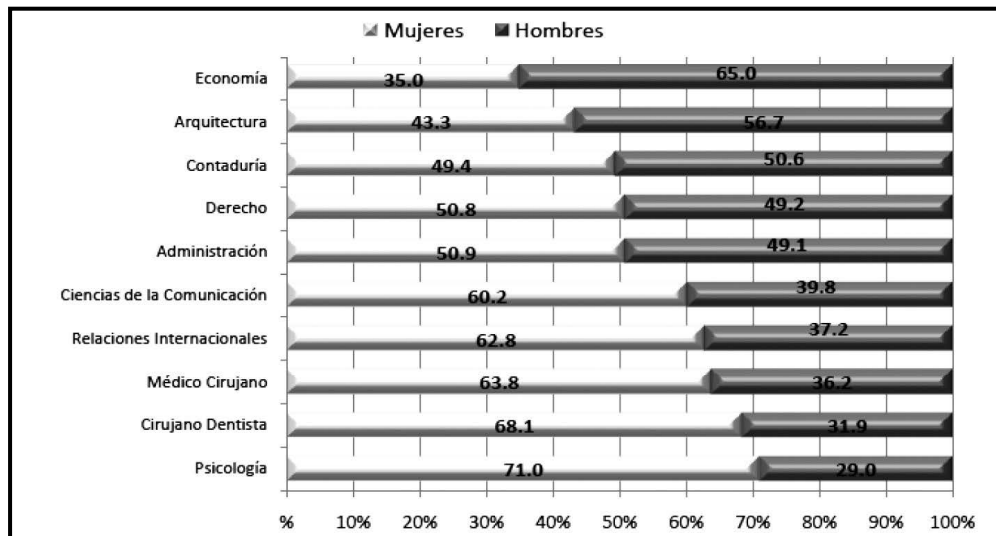
En las próximas gráficas podremos constatar que las mujeres son las que tienen el mayor índice de titulación y egreso con respecto a los hombres dentro del periodo comprendido del 2000 al 2012. Asimismo, han adquirido presencia en las carreras más solicitadas e, inclusive, tienen mayor representatividad que los hombres, como por ejemplo, en las licenciaturas: ciencias de la comunicación (60.2%), médico cirujano (63.8%), cirujano dentista (68.1%), etc., rompiendo con ello el mito de que sólo los hombres eran aptos para cursar estas licenciaturas.

Evolución del egreso de licenciatura por sexo, 2000-2012 (UNAM)



Fuente: Gráfica obtenida del trabajo de investigación: *Presencia de Mujeres y Hombres en la UNAM: una radiografía: PUEG-UNAM (2012)*, con base de datos del Portal de Estadística Universitaria (2014).

Acceso por sexo a las diez carreras más solicitadas (UNAM)



Fuente: Gráfica obtenida del trabajo de investigación: *Presencia de Mujeres y Hombres en la UNAM: una radiografía: PUEG-UNAM (2012)*, con base en historias académicas al semestre 2013-1 y periodo anual 2013-0.

En definitiva, la feminización de la matrícula, el acceso a carreras de licenciatura sin sesgo alguno muestra que son ellas las que más egresan y se titulan, además, *“cada vez más se gradúan más maestras y doctoras [...], el mayor desempeño escolar y los buenos resultados de nuestras alumnas explican que 60% de becarios sean mujeres”* (Navarro Robles, 2015), debido a que responde satisfactoriamente a un cambio cultural a través de estrategias con perspectiva de género en el sistema educativo en el sistema educativo que posiciona a las mujeres en roles de igualdad de poder y de oportunidades en la sociedad particularmente de las crecientes expectativas de las jóvenes y su actitud positiva y receptiva con respecto a la enseñanza de educación igualitaria.

c) El uso de las TIC en las aulas, como modelo óptimo de la enseñanza-aprendizaje que facilita los procesos democráticos de la paridad de género. Además de favorecer el trabajo cooperativo entre docentes y alumnos, esta herramienta se convierte en una gran innovación didáctica, porque permite acceder directamente a recursos digitales de aprendizaje. Para los docentes recae la responsabilidad de aplicar y diseñar nuevas metodologías y tareas relacionadas con este novedoso instrumento, vinculadas, asimismo, con el cambio y la innovación educativa (Sáez López, 2010, pp. 183-204).

d) Diseño y evaluación de los libros de texto y del material didáctico con perspectiva de género, se introduce en la enseñanza - aprendizaje la igualdad de género como principio igualitario, inclusivo, antidiscriminatorio y sin lenguaje sexista. Así como la formación del profesorado con perspectiva de género, para generar una buena práctica educativa parte de un cierto nivel de formación previa y en este caso se incorpora la teoría de género, para garantizar los procesos de aprendizaje con una visión de género que fomenten la igualdad y el acceso de oportunidades a mujeres y hombres.

e) Evitar los estereotipos de género en trabajo docente, con el objetivo primordial de eliminar la segregación laboral en los centros educativos, entendida como la desigual presencia de hombres y mujeres en los diferentes cargos ocupacionales dentro del sistema educativo así como el acceso a los cargos directivos. El concepto de segregación se asocia a

menores retribuciones y peores condiciones en las ocupaciones femeninas constituyendo *“un elemento que refleja una pérdida de oportunidades de elección por parte de las mujeres docentes, dañar su imagen social y distorsionar tanto el funcionamiento del mercado de trabajo como sus decisiones sobre educación y participación”* (Bisquerra Alzina, 2000, p. 125).

Esto encaja a la perfección con el fenómeno denominado “techo de cristal”, a pesar de que las mujeres, se encuentren capacitadas tendrán una serie de obstáculos para acceder a la elite de los altos cargos de dirección educativa, política o empresarial, además de sufrir la discriminación salarial por razón de género. Por ello es necesario articular mecanismos con perspectiva de género para eliminar estas conductas misóginas.

Sin embargo, concordamos con Flores Hernández (2015, p. 2) al indicar que una política real de igualdad de género está aún ausente para las mujeres, prueba de ello *“es el sesgo que se mantiene en determinadas áreas y grados, en la ocupación laboral en posiciones jerárquicas, salariales y de toma de decisiones, y particularmente en la vigencia de ambientes de estudio sexistas y discriminatorios”*.

Para cambiar esta situación en el ámbito universitario se necesita implementar el respeto a la igualdad y de oportunidades, comprometiéndose a desarrollar e implementar un sistema educativo y de promoción docente libre de prejuicios de género y que incorpore valores y saberes hasta hora devaluados por considerarse femeninos (Vázquez Verdera, 2008, p. 19).

Como anteriormente lo hemos señalado, las mujeres han ganado legítimamente, con mucho esfuerzo, espacios dentro de las universidades, tanto en la matriculación, titulación y al acceso cada vez mayor a las maestrías y doctorados en áreas no tradicionales, sin embargo con respecto al actuar docente (materia que nos ocupa), aún prevalece en ciertas áreas del sistema educativo la inquebrantable brecha de género, con lo cual persisten los sesgos en algunas áreas del conocimiento, como vemos a continuación:

		Área individual del conocimiento						
		Agropecuarias	Sociales y advas.	Salud	Ingeniería, tecnología	Naturales y exactas	Educación, humanidades y artes	n
Género	Masculino	13.66%	15.85%	8.47%	23.77%	24.59%	13.66%	366
	Femenino	4.58%	24.05%	15.65%	14.12%	16.41%	25.19%	262
Total		9.87%	19.27%	11.46%	19.75%	21.18%	18.47%	628

Fuente: Datos obtenidos del trabajo de investigación: Modelos Colectivos de Producción de Conocimiento en Universidades Públicas Estatales, financiado por SEP-PRODEP. Elaborado por la Red de Estudios sobre Instituciones Educativas RESIEDU. Pérez Mora, R. (Coord.). México.

Podemos observar que en las áreas del conocimiento como Agropecuarias, Sociales y Administrativas y Salud el profesorado masculino encabeza la tendencia, sin embargo, en las áreas restantes las profesoras adquieren mayoría, lo cual favorece y visualiza los procesos para acortar la brecha de género.

Acceso a cargos directivos por parte del Profesorado

Cargo directivo					
	Solo académico	Operativo	Mando medio	Mando superior	n
Masculino	70%	15%	11%	4%	366
Femenino	70%	21%	8%	1%	262
	70%	18%	10%	3%	628

Fuente: Datos obtenidos del trabajo de investigación: Modelos Colectivos de Producción de Conocimiento en Universidades Públicas Estatales, financiado por SEP-PRODEP. Elaborado por la Red de Estudios sobre Instituciones Educativas RESIEDU. Pérez Mora, R. (Coord.). México.

Efectivamente, como lo muestran los datos, el cargo de puestos directivos en las universidades lo encabeza el sexo masculino (69%), sobre todo los mandos superiores, demostrando que el sexo femenino aún siguen sin atravesar el techo de cristal, conllevando a una discriminación en este sector específico, es decir, sitúan a las profesoras en los escalafones laborales inferiores bajo un solapamiento entre posición

laboral y género. La perspectiva de género ha puesto de relieve que ni el incremento en el nivel formativo, profesional y participativo de las mujeres en el mercado laboral ha generado un incremento significativo en los altos mandos, en posiciones de poder y puestos directivos de decisión. Incluso, en el caso de muchas mujeres bien preparadas que han tenido la dicha y el privilegio de acceder a una profesión con estatus y reconocimiento social destacable, “resulta desconcertante observar cómo en un determinado momento se estancan y encuentran barreras en la promoción de su carrera” (Barberá, E., Ramos, A., Sarrió, M., y Candela, C., 2002, p. 58).

De tal manera, consideramos trascendental que profesoras y profesores gocen de unas condiciones laborales bajo el principio de igualdad, y para ello habrá que (re)estructurar el sistema educativo para que brinde el acceso tanto a puestos directivos como a cuerpos académicos o de investigación de primer nivel y evitar, por supuesto, la discriminación salarial, ya que al brindar un espacio laboral en igualdad permitirá contribuir eficazmente con la producción y la enseñanza-aprendizaje en términos de equidad e igualdad, porque se convierte en un *“elemento para la superación de los estereotipos sociales asimilados a la diferenciación por sexos”* (Ferrer Repolles, Sánchez Villena, 1995, p. 20) pactados por el sistema patriarcal.

f) La coeducación, elemento imprescindible para visualizar, comprender, compensar y equilibrar las desigualdades de género misóginas y discriminatorias. La coeducación, según Alonso del Pozo (2005, p. 29) permite la transformación del *“modelo sexista, dicotómico, jerarquizado e injusto, en un modelo que supera los estereotipos de género y asume los valores de no exclusión y de equivalencia en las personas diferentes”*. Entonces para avanzar hacia una escuela incluyente y coeducativa implica establecer una educación comprometida a desarrollar y respetar las cualidades y capacidades del alumnado, evitando los sesgos de género, aplicando intervenciones coeducativas en toda la organización escolar, en cualquier acción educativa, de cooperación con el entorno familiar y en cualquier acción educativa que se lleve a cabo, por mínima que sea, no importando el tiempo programado para su desarrollo.

Las instituciones que diseñen e implementen la coeducación partirán de una intervención para potenciar el desarrollo de mujeres y hombres

partiendo de la realidad de sexos diferentes, hacia un desarrollo personal y una construcción social comunes y no enfrentados, es decir respetando la diferencias de género (Simón Rodríguez, 2001, p. 66).

Por tanto, la coeducación se adentra en los procesos de socialización y construcción de valores sociales no sexistas, teniendo como objetivos primordiales: a) desmontar el modelo masculino como universal; b) corregir los estereotipos sexistas; c) respetar las identidades de género; d) (re)construir el currículo escolar eliminando los sesgos culturales que aún prevalecen en la sociedad; e) prevenir problemas de violencia de género; f) proporcionar una educación incluyente y acorde con los derechos humanos que permita desarrollar las capacidades individuales con independencia del género.

En definitiva, a través de la coeducación se añadirá un plus para garantizar que los alumnos de ambos sexos se vean confrontados con la vivencia y conflictos cotidianos y aprendan en vivo a solucionarlos de forma democrática y a demandar el principio de igualdad y no discriminación, permitiendo una sana convivencia en cualquier entorno (Aláez Corral, 2009, p. 59). Asimismo, el modelo coeducativo también favorece otros aspectos, entre los que podemos destacar un ambiente del centro educativo libre de violencia, al educar para la paz y el respeto al considerar a las personas de igual a igual, resolviendo los conflictos de forma armónica, sin necesidad de utilizar recursos como la fuerza, la violencia, vejaciones y discriminaciones.

Conclusiones

La perspectiva de género en el sistema educativo es un gran elemento innovador para combatir las desigualdades de género en el entorno social y educativo. La responsabilidad de educar desde la diferencia implica un esfuerzo, compromiso y cooperación de las instituciones educativas, profesorado, alumnado y de las familias ya que este grupo son los que participan directamente en los procesos educativos en pro de la igualdad real entre mujeres y hombres, precisamente son las aulas el lugar ideal para sensibilizar y (re)educar con perspectiva de género para que el alumnado adquiera elementos para oponerse y luchar contra los estereotipos sexistas, garantizar a mujeres y hombres la oportunidad de descubrir, aceptar o reforzar su propia identidad, construir sus metas y anhelos con base a sus intereses, bajo la armonía del respeto al principio de igualdad y equidad de género.

A través de la coeducación se preparará al alumnado para la libertad, igualdad y el respeto a la diversidad de género, de ahí la importancia de los procesos coeducativos para educar fuera de los modelos dominantes. De hecho, la coeducación sólo es aceptada y bien vista en los sistemas paritarios democráticos, donde la ciudadanía goza de los mismos derechos.

Por último, el sistema educativo debe redoblar esfuerzos en esta materia, si bien es cierto se ha producido un cambio positivo aportando a la reducción de la brecha de género, pero aún no es suficiente, por ello recomendamos que a través de la coeducación las instituciones educativas deben garantizar una educación libre de sesgos, facilitar la elección y el acceso de los estudios, carreras y profesiones no tradicionales, para ello se deben eliminar los estereotipos sexistas en el currículo escolar y en los materiales didácticos, y reconocer la productividad científica de las profesoras e investigadoras, así como facilitar la igualdad de oportunidades de ascenso laboral. Todo ello contribuirá a brindar una educación igualitaria desde la diferencia y el respeto.

BIBLIOGRAFÍA

- Aláez Corral, B. (2009). *El ideario educativo constitucional como fundamento de la exclusión de la educación diferenciada, por razón de sexo, de la financiación pública*. En: Revista Española de Derecho Constitucional, nº 86, p. 39. España, Ministerios de la Presidencia Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Bisquerra Alzina, R. (2000). *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica*. Barcelona, Praxis.
- Climent Irma, G. (2002). *El derecho a la educación y los proyectos de vida. Perspectiva de las madres de las adolescentes embarazadas de una zona de Granada, Buenos Aires*. En: Revista de Estudios de Género La Ventana, nº 15. Guadalajara, Jalisco, México, Universidad de Guadalajara.
- Falcón O'Neill, L. (1992). *Mujer y poder público*. Madrid, España, Vindicación feminista.
- Ferrer Repolles, M^a; Sánchez Villena, I. (1995). *Toma de decisión vocacional no sesgada por razón de género*. Madrid, Instituto de Ciencias de la Educación, Universidad Autónoma de Madrid.
- Forsthuber B., Horvath A. y Motiejunaite, A. (2011). *Diferencias de género en los resultados educativos: medidas adoptadas y situación actual en Europa*. Madrid, Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo, Audiovisual y Cultura (EACEA P9 Eurydice) y Ministerio de Educación.
- Flores Hernández, A. (20015). *La práctica docente como herramienta para transversalizar la perspectiva de género en la Universidad de Tlaxcala, México*. En: Oxímera, revista internacional de ética y política nº 7. Barcelona, Universidad de Barcelona.
- Gimeno de Flaquer, M. (2007). *La mujer española: estudios acerca de su educación y sus facultades intelectuales*. Recuperado, el 3 de agosto de 2016, de: <http://www.cervantesvirtual.com/nd/ark:/59851/bmckp7x9>.
- Manrique Arribas, J.; López Pastor, V.; Torrego Egido, L. y Mongas Aguado, R. (2008). *La labor formativa desarrollada por la sección femenina en la falange en a preparación de sus mundos e instructoras durante el período franquista*. En: Historia de la Educación. Madrid, Revista Interuniversitaria.
- Modelos Colectivos de Producción de Conocimiento en Universidades Públicas Estatales, financiado por SEP-PRODEP. Elaborado por la Red de Estudios sobre Instituciones Educativas RESIEDU. Pérez Mora, R. (Coord.). México.
- Mill Stuart, J. y Mill Taylor, H. (1973). *Ensayos sobre la igualdad sexual*. Barcelona, Península.
- Navarro Robles, J. (2015). *Mujeres que estudian en la UNAM son las que más egresan y se titulan*. En: Noticiero Enterate.mx (2015-12-11). Recuperado, el 15 de octubre de 2016, de: <http://www.enterate.mx/mujeres-que-estudian-en-la-unam-son-las-que-mas-egresan-y-se-titulan/>

- Presencia de Mujeres y Hombres en la UNAM: una radiografía, (2012). México, PUEG-UNAM.
- Rebollo, M^a. (2013). *La innovación educativa con perspectiva de género. Retos y desafíos para el profesorado*. En: Profesorado, revista de currículum y formación de profesorado, vol.17, nº 1. Granada, Universidad de Granada.
- Reverter Bañón, S. (2003): *La perspectiva de género en la filosofía*. En: Feminismo/s, 1. Alicante, Universidad de Alicante.
- Sáez López, J. (2010): Utilización de las TIC en el proceso de enseñanza aprendizaje, valorando la incidencia real de las tecnologías en la práctica docente. En: Revista Docente e Investigación, nº 20. Recuperado el 14 de octubre de 2016 de:
<http://www.uclm.es/variros/revistas/docenciainvestigaciones/pdf/numero10/7.pdf>
- Simón Rodríguez, M. (2001). *Hijas de la igualdad, herederas de injusticia*. Madrid, Narcea.
- Subirats Martóri, M. (2009). *La escuela mixta ¿garantía de coeducación?* En: Revista Educando en Igualdad: vol. 11. Recuperado el 3 octubre de 2016 de:
<http://www.uclm.es/variros/revistas/docenciainvestigación/pdf/número10/7.pdf>
- Tomé González, A. (2001). *La formación de identidades femeninas y masculinas en la escuela*. En: Educar en femenino y masculino. Andalucía, Akal.
- Vázquez Verdera, V. (2008). *Las políticas educativas como políticas públicas en un contexto democrático*. En: Educación, Género y Políticas Públicas de Igualdad. Valencia, Universidad de Valencia.
- Zacarés Pamblanco, A. (2006). *La igualdad de los procesos educativos*. Segundas jornadas de Igualdad de Género. Recuperado el 18 de septiembre de 2016 de:
<http://amparozacares.com/educación-y-enfoque-de-genero>

VERDADES Y CONTRADICCIONES DE LA MUJER DIRECTIVA EN RELACIÓN A SU EXPERIENCIA EN LA DIRECCIÓN

Berta Ermila Madrigal Torres
Leslie Violeta Tonix Gleason

Justificación

Esta es una variable del proyecto de investigación denominado “Dimensión mujer” del Modelo de Promoción y Permanencia del Talento Femenino en la Alta Dirección; caso: Directoras de alta y media dirección de empresas grandes con presencia en la Zona Metropolitana de Guadalajara (ZMG), de la Mtra. Leslie Violeta Tonix Gleason, de su tesis para obtener el grado de maestra en Administración.

Entre mayor sea el nivel jerárquico en las empresas se evidencia la ausencia de mujeres directivas. El talento no distingue género, sin embargo las oportunidades no son iguales para mujeres y hombres. Esto lleva a cuestionarse ¿cuáles son los factores que favorecen la promoción y permanencia del talento femenino en la alta dirección? ¿Cómo ha solventado las vicisitudes la mujer directiva?

Se toma como referencia en el estudio el instrumento diseñado en el 2013 por el CIMAD, perteneciente al Instituto Panamericano de Alta Dirección (IPADE), nombrado Modelo de Promoción y Permanencia del Talento Femenino en la Alta Dirección (MPPTF), el cual define que existen tres dimensiones que influyen en la participación de la mujer en la alta dirección: la mujer, la empresa y la sociedad. La dimensión que analiza este estudio es “la mujer”, ya que logra identificar de manera más profunda la realidad que atraviesa el género femenino a lo largo de su trayectoria profesional para lograr alcanzar sus metas personales y profesionales y tener de forma más clara qué le obstaculiza para alcanzar mayores porcentajes en los puestos de alta dirección.

Referencias científicas

Según la Organización Internacional del Trabajo, se muestran disparidades en el número de mujeres que dirigen una empresa según el tamaño de la misma, menos del cinco por ciento dirigen empresas de gran tamaño. Los datos anteriores sugieren que entre mayor sea el puesto y más grande sea la empresa se evidencia más la ausencia de mujeres en puestos estratégicos.

Según Bernal y Taracena (2012) las principales barreras a las que enfrenta el avance de la mujer hacia posiciones directivas en México son las normas generales y prácticas culturales existentes. Tomando el tema de las prácticas culturales en México, la cultura, sin duda, sigue siendo de carácter machista, a pesar de que las nuevas generaciones están cambiando, lo que lleva a tener estructuras organizacionales con dominio grupal del hombre. Además de ser mal visto el que la mujer salga tantas horas a trabajar, que tenga viajes constantes, o incluso que gane más que su pareja, o simplemente que postergue el matrimonio o la maternidad, lo que muchas veces la obliga a permanecer en un puesto con menor responsabilidad.

No obstante, hay evidencia del doble o triple reto que presenta la mujer para arribar a los puestos más altos de las organizaciones, así como su permanencia en los mismos. Werther, Willima y Davis (2000) definen la promoción “cuando se cambia a un empleado a una posición mejor pagada, con mayores responsabilidades y a nivel más alto. Por lo general al promover a un empleado se le concede un reconocimiento del desempeño anterior y del potencial a futuro”. ¿Mismo fenómeno sucede con la mujer directiva?

Alta dirección y media dirección

Toda entidad requiere de dirección, con el fin de guiar a todo un grupo de colaboradores a alcanzar las metas de la organización. Casani, Llorente y Pérez (2009) comentan que el trabajo del directivo “es combinar los recursos humanos y técnicos lo mejor posible, (dirigiendo) los esfuerzos de otras personas hacia los objetivos de la empresa”. Asimismo, para lograr dirigir una empresa es indispensable responder continuamente a los cambios del entorno, lo que se denomina dirección estratégica, tomando en cuenta las funciones de la administración: prever, integrar, dirigir y evaluar.

Con base a lo anterior, para esta investigación se define por alta dirección el puesto de Presidente, Director general y los Directores de las distintas áreas

de la empresa, encargados de desarrollar planes a largo plazo (2 a 5 años) y tomar decisiones estratégicas para lograr el cumplimiento de los objetivos de la empresa, beneficiando los intereses económicos de la organización y a sus colaboradores.

Estereotipos en la dirección, Aguaded y Tello (2011) mencionan que están constituidos por aquellas imágenes relacionadas con la imagen del hombre o de la mujer, producto de una percepción sesgada acerca de su comportamiento y actitudes. Es decir, ideas de los miembros de la sociedad debido a patrones culturales aprendidos generación por generación.

Según los autores, existe una tendencia a ver cualidades en la mujer de belleza, actitud, servicio, sumisión y, en menor proporción, emprendedora e innovadora y, mucho menos, Directora general. El hombre aparece como dominante, duro, héroe, fuerte, inteligente, protector, trabajador, como el que lleva la iniciativa y tiene el poder de decisión.

Por su parte, Madrigal y Madrigal (2015) mencionan que existen prejuicios: la mujer tiene menos oportunidades para arribar, recibe menos educación que el hombre, ellas tienen menos experiencia y no son buenas como líderes, son vulnerables. Se menciona cómo mensajes misóginos, que han pasado de generación en generación, se hacen leyes.

Aginagalde et al., (s/f) hablan del caso de mujeres en la ciencia, que desde la antigüedad han aportado descubrimientos a la misma, desde campos como la química, las matemáticas y la biología, sus aportaciones han sido un factor de ejemplo y demostración de que son iguales a los hombres, así lo han confirmado con su liderazgo en descubrimientos que han quedado grabados en la historia, sin embargo, existe invisibilidad de la mujer, ya que no es recordada como tal.

Crecente, Crespo y García (2010) refieren que las mujeres que se convierten en emprendedores lo hacen por razones concernientes al reto y satisfacción personal.

“La investigación, frente a otras tipologías empresariales, presenta las mujeres emprendedoras más dinámicas y creativas, caracterizadas por la valoración de las políticas de creación de empresas, la obtención de rentas en función al esfuerzo y la consideración de factores de supervivencia. La experiencia profesional y la escasa importancia concedida a la capacidad de conciliar vida familiar y laboral describen, asimismo, una tipología de empresaria comprometida con su negocio. Asimismo, la actual situación

de crisis económica ha ejercido su influencia al determinar los factores argumentados por las empresarias”. p. 23.

Olivares y Vaillant (2013), en su estudio sobre el papel de la mujer y su determinación de estrategias competitivas, se encontraron mujeres y hombres se comportan igual en estrategias competitivas, excepto en estrategias de innovación, donde las mujeres son más innovadoras. Es decir, si es mujer, la probabilidad de que implemente una estrategia de innovación incrementa 23.4%.

Metodología

Investigación cualitativa, con la metodología casuística y apoyada por el análisis del discurso. La investigación de campo se realizó de mayo a junio de 2016 en la ZMG, México. Donde se entrevistó a diez directivas de empresa, clasificándolas de acuerdo a su puesto: cinco de alta dirección y cinco de media dirección. Para la entrevista vinculada con el estudio de caso se diseñó un instrumento basado en las variables que refleja el Modelo de Promoción y Permanencia del Talento Femenino (MPPTF) en la Alta dirección en México, creado por el CIMAD (2012). En este caso solo se presentan resultados de una variable que son retos y limitaciones de la mujer directiva en el contexto laboral, para lo cual se clasifica de acuerdo a la guía de entrevista. Con el análisis del discurso se identifican las barreras y limitaciones en la dirección y para arribar a ella. Así como los estereotipos que han vivido en el contexto directivo.

Resultados de trayectoria

La experiencia laboral y su trayectoria se reflejan en la Tabla 1. Número de empresas en las que trabajaron las directoras o gerentas formalmente antes de entrar a la empresa donde laboran actualmente, por nivel jerárquico, donde se refleja que han transitado hasta por cinco empresas para poder arribar al puesto donde se encuentran hoy.

En el transcurso de su vida laboral han construido su capital humano y social, el cual se refleja en la siguiente tabla, así como el nivel de escalafón que han vivido en su profesión y/o empresa.

Tabla 1. Resumen de trayectoria laboral de las directivas				
Nivel jerárquico	Tiempo en la empresa (años)	Tiempo en el puesto empresa (años)	Tiempo para llegar a directora o gerenta de empresa (años)	Número de puestos en la empresa actual
Alta Dirección	28	7	21 *	7
	28	1	27 *	8
	19	5	14 *	4
	18	8	10	5
	15	5	10	8
PROMEDIO	21.6 años	5.2	16.4	6.4
Mando medio	14	3 a	11	4
	13	1	12	5
	12.5	6	6.5	3
	11	1.5	9.5	6
	7.5	1	6.5	4
PROMEDIO	11.6 años	2.5	9.1	4.4

* Directora general

Fuente: Investigación de campo 2016.

Se evidencia que el 80% de las directoras trabajaron previamente en por lo menos tres empresas y más del 63 por ciento aceptó el cargo en la empresa actual a pesar de bajar de puesto, dicho fenómeno se presentó en todos los casos de las mujeres en alta dirección y sólo en uno de medio mando. Fenómeno que se observa en la siguiente tabla.

Tabla 2. Relación entre último puesto en la empresa previa a la actual

Nivel jerárquico	Puesto actual	Puesto inicial	Subió, bajó o tuvo el mismo nivel
Alta Dirección	Administrador	Recepcionista	Bajó
	Encargado	Vendedora	Bajó
	NA	Compras	NA
	Subgerente	Jefatura	Bajó
	Encargada	Contadora	Bajó
Media Dirección	Jefatura	Subgerente	Subió
	Consultor Junior	Consultor Senior	Subió
	Promotor	Asistente	Misma
	Líder de equipo	Colaborar en equipo	Bajó
	NA	Nivel entrante: analista	NA

Fuente: Investigación de campo, 2016.

Nueve de diez directoras se desempeñaron como líderes de algún departamento o proyecto, en los dos últimos puestos previos a obtener la dirección o gerencia.

Las directoras se vieron inmersas en reestructuraciones a lo largo de su trayectoria en las empresas que laboran, ya sea por crisis económicas en el país o por fusión de compañías, en algunas ocasiones esto les ayudó a subir de puesto con mayor rapidez, y otras tantas tuvieron que sacrificar el cargo con tal de permanecer en la empresa, lo que significó bajar de puesto, el 60% de este fenómeno se da también en el directivo.

No obstante, a pesar de las reestructuraciones las directoras y gerentas siempre sobresalieron por su desempeño, su disposición, su disponibilidad, su rápido aprendizaje, el ser propositivas y proactivas. En la mayoría de los casos estas habilidades se descubrieron a temprana etapa promoviéndolas en dos años o menos, sin embargo la promoción al puesto actual les llevó un camino mayor, especialmente a las que ocupan cargos en la alta dirección, permaneciendo de cuatro a ocho años en un cargo previo al actual.

Tabla 3. Razones de promoción por nivel jerárquico			
Nivel jerárquico	Tiempo para ser promovida la primera vez	Tiempo para ser promovida al cargo actual	Razón para ser promovida
Alta Dirección	1 año	6 años	Por su disposición, disponibilidad, ser proactiva, el dominio del idioma inglés, propositiva.
	2 años	4 años	Reestructuración de la empresa, ser propositiva, tomar más actividades y más responsabilidades.
	5 años	4 años	Su conocimiento en la compañía y en el área.
	NR	NR	NR
	5 años	8 años	Por aprender muy rápido, ser proactiva y propositiva.
Media Dirección	8 meses	3 años y 10 meses	Sobre sale por su desempeño y las responsabilidades que está dispuesta a tomar.
	2 años	3 años	Sobre sale por su desempeño, siempre daba más de la cuenta.
	5 años	1 año y medio	Busca nuevas oportunidades dentro de la empresa.
	1.5 años	5 años	Reestructuración de la empresa.
	1.5 años	2 años	Sobre sale por su desempeño, aprende rápido, lealtad a la empresa en todo momento.

Fuente: Investigación de campo, 2016.

Las principales razones para ser promovidas son que estas mujeres demostraron su disposición y disponibilidad, muchas veces con el cambio de residencia o constantes viajes nacionales o internacionales, en especial las directoras o gerentes de media dirección, las cuales trabajan en empresas cuyas oficinas centrales se encuentran ubicadas fuera de la ZMG.

Retos a los que se han enfrentado

Según la percepción de las directivas de las empresas donde laboran las ejecutivas de alta y media dirección son empresas que apoyan la promoción del talento indistintamente que sean hombres o mujeres. Las directoras tienen la firme creencia que las barreras las pone cada una, algunas veces por temores o inseguridad, pero son retos que se pueden superar cuando se tiene la firmeza de lo que se desea lograr y se trabaja en las debilidades. A continuación se muestran algunos comentarios de las directoras:

Percepción de la empresa

- “Esta empresa nos ha mostrado que puedes llegar tan lejos como tú quieras, los límites nos los ponemos nosotros mismos”.
- “No conozco a nadie en la empresa que haya tenido ningún obstáculo para subir, es una empresa muy abierta para que el que se vaya desempeñando pueda subir de puesto”.
- “Es una empresa que apoya más el talento que al género, no importa si eres mujer u hombre, si yo que llegué a tener obstáculos fue porque me los puse yo misma”.
- “No hay obstáculo por género la empresa tiene la política de no discriminación, mientras tú tengas las capacidades te van a contratar”.

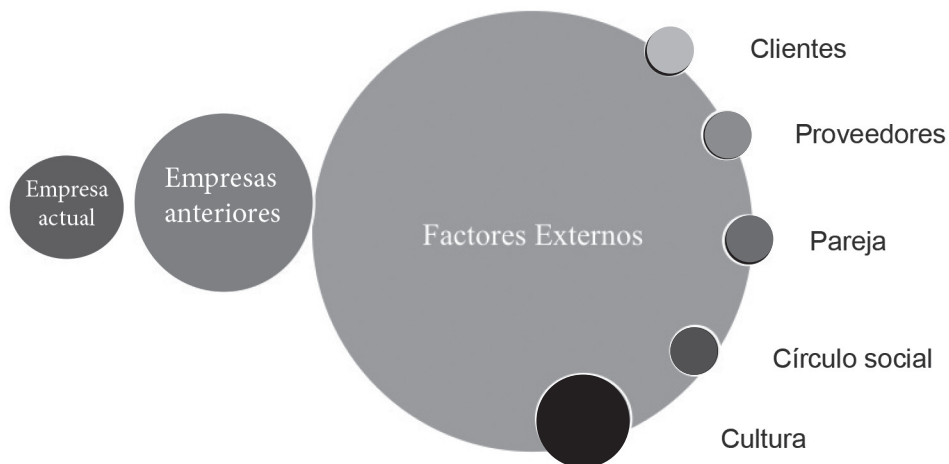
Percepción personal

- “Yo estoy convencida de que las barreras te las pones tú”.
- “Si yo llegué a tener obstáculos fue porque me los puse yo misma, por temores o por inseguridad, y en su momento tuve que luchar conmigo misma, con nadie más”.
- “Yo era la que me estereotipaba, porque decía ‘yo soy la única mujer, que mortificación’, más bien era yo”.
- “No hay obstáculo que no se pueda vencer mientras estés convencida de quién eres, yo creo que no hay nadie que te obstaculice, más bien tú eres la persona que ves la piedra en el camino”.

A pesar de que las empresas donde laboran promueven indistintamente el talento sin importar el género, y a pesar de que están convencidas que las

barreras las ponen ellas mismas, se han tenido que enfrentar a lo largo de su trayectoria laboral a realidades que implican un reto adicional a sus homólogos varones, retos que se han presentado en otras empresas donde han laborado, o muchos otros que tienen origen en figuras externas a la empresa, como lo son: clientes, proveedores, la pareja, su círculo social o la misma cultura.

Ilustración 1. Origen de los retos a los que se han enfrentado



Fuente: Creación propia, basado en las entrevistas realizadas.

Los retos parecen ser mayores para las mujeres que trabajan en empresas que tienen las oficinas centrales fuera de la ZMG, donde al parecer llegar a la alta dirección tiene una travesía mayor que las mujeres que ya han logrado escalar a la cúspide.

Retos a los que se han enfrentado

Alta dirección

- 1) Cultura mexicana con estructura conservadora (algunas veces machista).
 - La mujer no debe trabajar.

- Un hombre debe ganar más porque tiene una familia que mantener.
 - Chisme de favores sexuales por ir creciendo dentro de la empresa.
 - Celo profesional por parte de la pareja.
- 2) Estereotipo de:
- Ser una mujer fría, por tener un puesto clave dentro de una empresa. (Ruda, incisiva, te crees mucho, nada es suficiente, exiges demasiado).
 - Ser la mujer perfecta, demostrar que “sí podemos”, aunque se deba trabajar doble.
- 3) Inequidad salarial (estructura de la empresa).
- Recibir un menor sueldo por ser mujer (la mitad o menos).
- 4) Mundo de hombres que no se adapta a las necesidades de las mujeres, especialmente las que son madres y esposas.
- Juntas que se extienden fuera de la hora de trabajo.
 - Viajes constantes.
- 5) Dificultad para la conciliación del ámbito familiar y laboral.

Media dirección

- 1) Cultura mexicana con estructura conservadora (algunas veces machista).
- Discriminación por género.
 - Tope en las posiciones de liderazgo de la empresa.
 - Pocas mujeres en puestos estratégicos de dirección.
 - Poco o nulo apoyo por parte de la pareja.
 - Mayor responsabilidad en las tareas de la casa y el cuidado de los hijos.
 - Demostrar que puedes dar el 100% en la casa y el trabajo.
 - Discriminación generacional, específicamente por personas mayores (50 o 60 años).
- 2) Estereotipo de:
- Que no rinde igual un hombre y una mujer.
 - Que ellas son más sensibles.
 - Que solo son capaces de trabajar en ciertas profesiones o área del conocimiento.
- 3) Mundo de hombres que no se adapta a las necesidades de las mujeres, especialmente las que son madres y esposas.

- Juntas que se extienden fuera de la hora de trabajo.
- Negociaciones fuera de la oficina y de horas de trabajo (bares, cantinas, viajes).

4) Apariencia física que denota ser más jóvenes de edad, por lo que no las toman en cuenta ya que no reflejan experiencia ni autoridad.

5) Enfrentarse a tener que ser disruptivas en las estructuras organizacionales, por ser de las primeras en abrir el camino en sus empresas. (Por ejemplo: cuartos de lactancia, o tope en sueldo de incapacidad por el seguro social).

A continuación se despliega una pequeña muestra de viva voz de las ejecutivas sobre los retos enfrentados:

Alta dirección

Inequidad salarial

- “Algo muy importante, me iba a pagar menos, mi sueldo era más o menos la mitad de lo que le pagan al Director General anterior, que era hombre. El hecho de contratar a todas las mujeres es porque sí les pagaba menos. Cuando yo era directora y firmaba las nóminas me daba cuenta”.

Estereotipo de ser la mujer perfecta

- “Tenemos que hacer que no se note que no dormimos, aunque hayas tenido que atender a tu hijo en la noche, en la mañana debes estar fresca como lechuga; un hombre no duerme y al día siguiente lo tienes tirado o se reportó enfermo y no vino.”

Estereotipo de mujer fría, por tener un puesto clave dentro de la empresa.

- “La gente dice: ‘claro, es una mujer divorciada ¿cómo va a tener marido si trabaja todo el día? Viaja demasiado’. Esta es una parte que me enoja mucho de este estereotipo”.

Media dirección

Tope en las posiciones de liderazgo

- “Decido cambiar de compañía porque aun cuando la empresa si le daba oportunidades a mujeres, se limitaba a una posición gerencial y en ese momento ya estaba cubierta”.

Juntas que se extienden fuera de la hora de trabajo

- “El niño se acababa de caer de la cama y estaba súper asustada y tenía que estar en observación, y le dije a mi jefe ‘por favor necesito irme temprano’, y me dijo ‘sólo necesito que vengas dos minutos’ y se llevó toda la tarde, son cosas que te quedan en el corazón”.

Negociaciones fuera de la oficina y de horas de trabajo (bares, cantinas, viajes)

- “Hay clientes que dicen ‘tú tráeme a tu director, porque primero vamos a agarrar la fiesta y luego ya se resuelve el negocio’, a ese tipo de cosas te enfrentas, y en dependencias públicas ni se diga. Arreglan los negocios en un bule, una cantina, un bar, es algo que yo no estoy dispuesta a hacer”.

Demostrar que puedes dar el 100% en casa y el trabajo

- “Como mujer, como mamá, quieres que sigan percibiendo lo mejor de ti aquí (empresa), pero no saben todas las preocupaciones que tienes en casa, y tú tienes que estar aquí, demostrando que vas a resolver las cosas”.

Discriminación generacional

- “A la gente muy madura, 50-60 años, todavía les cuesta trabajo ver que seas una mujer o que tengas menos años, porque lo normal es que si dicen “quiero hablar con el gerente” salga alguien con corbata y de 50 años”.

Discriminación por género

- “Yo pensé que iba a durar muy poco en el trabajo, porque decía algo y parecía que no decía nada, sentía que a veces algún compañero (hombre) decía algún comentario muy parecido y a él le decía mi jefe ‘ay qué buena idea’. Al principio pensé que estaba muy sensible, pero después hubo un caso similar con otra mujer con el mismo jefe, y me di cuenta que sí era un problema de discriminación de género”.

Conclusiones

Como se puede observar en la primera fase de la investigación las mujeres directivas han manifestado seguridad y ser muy proactivas, explicando que la mujer es la que se pone las barreras. Sin embargo, cuando se pasa a las siguientes preguntas, se identifica que si han tenido limitaciones y barreras y que éstas se encuadran principalmente en los estereotipos culturales.

Estereotipo de ser la mujer perfecta

Estereotipo de ser una mujer fría, por tener un puesto clave dentro de una empresa.

Los diferentes roles que tiene que desempeñar y que esto la limita para su desempeño, según la cultura de forma de dirigir de los hombres.

1. Tope en las posiciones de liderazgo.
2. Juntas que se extienden fuera de la hora de trabajo.
3. Negociaciones fuera de la oficina y de horas de trabajo (bares, cantinas, viajes).

Otro de las limitaciones y barreras, aunque no lo expresan las mujeres, es la invisibilidad del liderazgo femenino. Si un proyecto es diseñado por ellas no se toma en cuenta, pero en voz de los hombres es perfecto. Así como la discriminación generacional, por edad, género, y disposición para salir a negociar fuera de la oficina, entre otras.

En lo relacionado a los retos que se han enfrentado recae principalmente en inequidad salarial; inclusive en puesto de igual importancia.

Quedan en el tintero nuevas preguntas de investigación, pero, sobre todo, el diseño de programas motivacionales y educacionales para la mujer en el contexto directivo, para empoderarlas y darles mayor seguridad, así como educación y preparación con las nuevas generaciones de los retos de la mujer directiva y de la inserción de más mujeres en este contexto.

De la misma forma, es importante sensibilizar al género masculino sobre las conductas laborales que se presentan y se ven como parte de la vida laboral cotidiana (juntas fuera del horario, menores sueldos, negociaciones en lugares fuera de la oficina), para hacer cambios que apoyen a la disminución de barreras para las mujeres y haya mayor equidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Aginagalde, A., Aginagalde, J., Alegría, P., Ibañez, R., Lozano, Á., y Macho, M. (s/f). *Mujeres en la ciencia. Universidad del País Vasco*. Recuperado de: <http://www.ehu.eus/astronomasbilbao/AAstronomasES.pdf>
- Aguaded, J. I., Hernando-Gómez, Á., y Tello-Díaz, Z, julio. (2011). *El análisis de estereotipos femeninos en una ludoteca virtual "rostros de la mujer"*. Revista de Ciencias Sociales, III-IV(133-134), 99-112.
- Crecente, F. J., Crespo, J. L., y García, A. (2010, noviembre). *MUJER EMPRENDEDORA, INNOVACION Y TERRITORIO*. The future of de cohesion policy, 1-25.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2009). Censos Económicos 2009. Recuperado el 5 de julio de 2016, de: http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/proyectos/censos/ce2009/pdf/Mono_Micro_peque_mediana.pdf
- Madrigal, B. E., y Madrigal, R. (2015). *Misogynist Phrases Which Minimize the Woman and Create Stereotypes: A Proposal to Remove Them*. Weber Educational Research & Instructional Studies, 1-7, 1-5.
- Olivares, R. A. O., y Vaillant, Y. (2013). *Decisiones estratégicas a nivel competitivo y la influencia del género: estudio de la mujer empresaria en España*. Pensamiento y Gestión, 34, pp. 161-182.

ARMANTINA GONZÁLEZ Y NENA DE ANDA, EMPODERAMIENTO Y DESPLAZAMIENTO DE MUJERES EMPRESARIAS Y PODER PÚBLICO

Gizelle Guadalupe Macías González

1. Introducción

La vida cotidiana de mujeres y hombres está caracterizada por los desafíos a los que afrontan en el medio donde se desenvuelven: entornos económicos, políticos y sociales. Para el caso de las mujeres, diversos estudios de naturaleza económica y social, han dado cuenta que los retos a los que se enfrentan son de mayor tamaño que los de los hombres. Esto debido a las relaciones de género que han prevalecido hasta la actualidad, propiciadas por cuestiones de desigualdad y exclusión. Estas desavenencias se han presentado sin excepción alguna, en cualquier contexto económico, social, empresarial y político.

En el documento que aquí se presenta, se da énfasis a los análisis del poder y a la disyuntiva entre el desplazamiento y el liderazgo en las organizaciones, a través de presentar a mujeres del medio empresarial y público. Las realidades, experiencias, habilidades y obstáculos por los que han atravesado en su trayectoria de vida es el caso que ocupa este texto: los itinerarios vitales de dos mujeres, conocidas como figuras femeninas empresariales de una región jalisciense. En las evidencias que se presentan como resultados, se da cuenta de su capacidad de desenvolverse y de desarrollar el empoderamiento que ostentan hoy en día en el entorno de los negocios, de lo público y de lo político. Ellas representan figuras de mujeres que han resaltado en su sociedad, esto debido a que han llegado a ocupar espacios públicos y empresariales que eran generalmente reservados a sus homólogos masculinos, y que han marcado éxito por sus logros y permanencia en los entornos donde se desenvuelven.

Antecedentes

La intención de enfocarse en la agencia de las mujeres, implica valorar el papel que ellas realizan y que pueden llegar a desempeñar para erradicar las inequidades que reducen su bienestar, su capacidad de desenvolverse y de llegar a tomar decisiones. Estas capacidades tienen injerencia al contribuir en reforzar su voz y su agencia a través de su desempeño independiente y del aumento de su poder (Sen, 2000).

Una de las características del papel de las mujeres ha sido el éxito en las actividades que desempeñan y que ha influido en la vida social, llegando a ser fundamental. Varios países han emitido informes estadísticos dando cuenta del aumento de su poder y de los factores que han contribuido a ello, mencionando: su formación académica, sus oportunidades de empleo, las particularidades de sus contextos laborales y la propiedad de bienes. Estos factores se han vinculado con algunos otros aspectos, como son las actitudes de la sociedad, las familias, las características económicas y sociales que propician o no estas condiciones de éxito y poder (Sen, 2000).

Con el fin de estudiar este desempeño social de las mujeres, existen algunos enfoques para analizar la participación del ser humano. Desde las ciencias sociales se involucra el estudio del conjunto de prácticas, orientaciones y procesos sociales, donde los individuos interactúan; y, desde algunas posturas como el feminismo, se permite indagar en procedimientos convencionales de la construcción de las relaciones de poder y las formas de ejercerlo, incluyendo las relaciones personales, familiares y las que se presentan en la vida cotidiana (Macías González, 2013). La perspectiva para estudiar a las mujeres de empresa a la que recurre Serna Pérez (2001), es la que resalta las relaciones específicas entre actores/as y la situación social, analizando el quehacer de la persona empresaria en el entorno de estructuras de oportunidades cambiantes. Los sujetos empoderados denominados actores económicos, analizan sus opciones, toman decisiones en contextos sociales en constante cambio, examinan las oportunidades y toman ventaja de estas, sin dejarlas a otros/as.

Las investigaciones sociales sobre mujeres en sitios de poder y de negocios se han analizado desde la perspectiva de género y el enfoque de las mujeres. Recientemente en México, Zabludovsky (2015) ha documentado la prevalencia del techo de cristal y la escasa participación de las mujeres en cargos de dirección, en sitios específicos donde se toman las decisiones

económicas de México. Esta disminuida participación femenina, se presenta por causas vinculadas a las distintas expectativas de éxito entre mujeres y hombres, a la exclusión de las mujeres de los círculos informales donde se cierran las negociaciones y a la discriminación oculta y abierta que existe hacia ellas. Martínez Vázquez y Montesinos (1996) afirman que el papel de las mujeres en la actualidad es el de desarrollar funciones sociales como madres y esposas, que continuamente se desempeñan también como empresarias, ejecutivas, funcionarias públicas, líderes populares y estudiantiles; mujeres que se encuentran en cotos de poder tradicionalmente masculinos que con su ejercicio abren posibilidades de nuevas representaciones simbólicas y de identidades, dando alternativas de interacción entre los géneros. A continuación se mostrarán algunas reflexiones que se encuentran vinculadas al empoderamiento y desplazamiento de las mujeres que se presentan en el entorno de las organizaciones, desde las posturas sociológicas y organizacionales, y, posteriormente, se dará cuenta del acercamiento al estudio de caso de dos mujeres con poder de la región alteña.

El análisis del poder y la disyuntiva del desplazamiento y el liderazgo

Las nociones de poder de Foucault y Bourdieu surgen a partir de examinar el comportamiento político de las personas en una sociedad. Foucault (1988) relacionaba el poder con el saber, mientras que Bourdieu vinculaba la política con las cuestiones cognitivas, teóricas y prácticas. Para el ejercicio del poder se parte de las estructuras de dominación. En los estudios de Bourdieu sobre los campos de poder a nivel local que menciona Foucault (1988), las personas que forman parte de los equipos de control tiene puestos jerárquicos superiores, además de contar con un capital cultural y simbólico con mayor relevancia que las personas que se encuentran bajo su mando. Este poder simbólico, de hacer ver y de hacer creer, de transformar la visión con la que se toma el mundo, permite equipararlo con el que se obtiene por la coacción física o económica. Un ejemplo de ello son las relaciones de comunicación que reflejan siempre relaciones de poder. La dominación que se ejerce intenta hacerse valer por el poder que se tiene como un capital dominante en un cierto escenario (Bourdieu, 2000; Foucault, 1988). Éste ejercicio del poder en las organizaciones permite que se estructure el campo de acción

para las y los otros. Los vínculos sobre poder se arraigan en las relaciones sociales, integrando diferencias, objetivos disímiles, instrumentos para llegar a él, como los mecanismos de control, las jerarquías, la palabra, las reglas, las formas estructurales y de institucionalización. El poder en sí no puede ser espontáneo, se integra de los procedimientos que se ejecutan en distintos escenarios. Los vínculos de poder, tienen a su vez relaciones estratégicas, con la intención de obtener lo que se pretende lograr. Las estrategias son necesarias para conseguir lo que se pretende como un fin y para marcar el proceso para obtener la victoria (Foucault, 1988).

Por otra parte, el enfoque organizacional sobre el poder personal de las y los líderes de negocios tiene como fin lograr la realización de las acciones y sumar las capacidades de las demás personas, así como influir en éstas. El poder personal deriva de comunicar a los demás, superar resistencias, movilizar los recursos y autodirigir sus propias ambiciones. El poder es requerido para llevar a cabo las cosas. Por otra parte, la autoridad representa el poder formal que le otorga la estructura de una empresa u organización.

Ahora bien ¿Qué propicia el poder? De acuerdo con Gibson, Ivancevich, Donnelly y Konopaske (2013), el poder proviene de fuentes interpersonales, estructurales y situacionales, y la forma de alcanzarlo en una organización depende de qué se busque. El poder procede de la estructura de la organización, y es aquí donde esta estructura distribuye los patrones de comunicación. El poder se deriva del acceso a los recursos, a la información y a la toma de decisiones. Mitzberg resaltaba a las personas administradoras y no administradoras como participantes en juegos políticos. La política está presente en todas las organizaciones, consiste en adquirir, desarrollar y utilizar el poder con el fin de obtener el resultado.

Estos análisis respecto al poder se vinculan a la acción de liderazgo que se ejerce en las organizaciones. Las personas líderes representan posibilidades de ajuste e influencia en el resto del personal de las agrupaciones. Quienes poseen el liderazgo suelen ser agentes de cambio, llegando a modificar estructuras y capacidades del resto de integrantes de las organizaciones para cumplir con las metas y objetivos. Los rasgos de las personas líderes conforme detallan Gibson, Ivancevich, Donnelly y Konopaske (2013) son sus capacidades, personalidad y motivación; su conducta integra: la orientación a las tareas y hacia las personas, el inicio de una estructura y la consideración de ser líderes transaccionales o transformacionales. La distancia entre

administrar y dirigir deriva en la implicación conductual que se realiza con otros individuos. La teoría de los rasgos del liderazgo identifica en las personas que lo poseen características físicas, mentales y de personalidad que se asocian al éxito. Las capacidades incluyen la inteligencia y la capacidad de supervisión. Esta teoría considera la integración de una persona líder a partir de la necesidad del logro, motivación, ambición, tenacidad, iniciativa y confianza personal. Un estudio más completo divide los rasgos eficaces del liderazgo basado en los tres aspectos: personalidad, motivación y capacidad. Por una parte, la personalidad incluye el nivel de energía, tolerancia al estrés, confianza personal, madurez emocional e integridad. La motivación, por su parte, se deriva de ser una persona persuasiva, emprendedora, con fuerte necesidad de logro y con orientación al poder socializado. Por último, las capacidades se integran de las habilidades interpersonales, cognitivas y técnicas (Gibson, Ivancevich, Donnelly y Konopaske, 2013).

Este enfoque personal de liderazgo se lleva a escena y se complejiza al involucrarlo con lo que sucede en las organizaciones. Los conflictos, acuerdos, cambios, resistencias y continuidades son etapas de diferente duración que se presentan en este tipo de entornos; incluso, existen ciclos de liderazgo que con el tiempo son modificados o eliminados. El sociólogo Robert Michels daba cuenta de la existencia de los desplazamientos mencionando que dichos actos ocurrían cuando los objetivos de las organizaciones cambiaban y el resto del personal se mantenía al servicio de quienes las y los dirigían. Por su parte, el personal directivo que se encontraba en el poder tendría el cometido de mantener su posición dentro de la organización. El desplazamiento involucraba las modificaciones en los fines, en los instrumentos o en las metas instrumentales. Desde otra perspectiva, el término de desplazamiento fue utilizado para el análisis de la alteridad de los partidos políticos y posteriormente apareció en la teoría de las organizaciones empresariales e instituciones. Los desplazamientos representan modificaciones de estructuras y/o relaciones, generan conflictos y resistencias; incluso, las organizaciones humanas que llevan a cabo procedimientos y actividades establecidas pueden entrar en conflicto. Estas alteraciones y desplazamientos se presentan al igual que en la sociedad, puesto que las empresas hoy en día son reflejo de los sistemas culturales. Por ello, la teoría administrativa se ha valido de la administración y la gestión en los ámbitos organizacionales para mostrar las condiciones y posibilidades del liderazgo organizacional. Gibson, Ivancevich, Donnelly y Konopaske

(2013) afirmaban que los conflictos tienen efectos en las organizaciones y en ocasiones son inevitables. El nivel del conflicto puede afectar con el caos que produce la supervivencia de las organizaciones. Los conflictos son propiciados por diferencias en las metas y en las percepciones de los individuos que lleva a desacuerdos entre ellos, pues los integrantes de las organizaciones tienen distintas percepciones de la realidad. Las consecuencias de los conflictos propician cambios en los integrantes de la organización. Los estudiosos de la administración han trabajado la solución de los problemas y conflictos vía el método de confrontación, que sería efectivo para situaciones de menor nivel, y, en caso de problemas más complejos como los vinculados a diferencias en sistemas de valores, se han propuesto alterar variables estructurales, orden de autoridad, entre otros. Como consecuencia, se obtienen la modificación en las estructuras de la organización, en la cohesión organizacional, en liderazgo y en la incorporación de individuos externos al grupo, entre otros.

Para el caso de las organizaciones, así como para las empresas familiares, la vinculación entre el poder y el liderazgo se presenta de manera tangible a través de la toma de decisiones. El proceso de la toma de decisiones en la empresa familiar que marcan Contreras y López (2009) es siempre humano, por lo que la persona que lidera o dirige la organización, en ocasiones, puede haber tomado decisiones intuitivas o sistemáticas. De igual manera sostiene que en ocasiones, la decisión se da por la jerarquía de la edad dando importancia a la experiencia o, en su caso, se llevan a cabo consensos, decisiones unipersonales y algunas otras que se realizan por funcionalidad. Las relaciones familiares en las empresas se perciben como lazos de conocimiento, afecto y aprendizaje, a la vez que se presentan tensiones por estructuras de poder y diversidad de intereses que se propician por los diversos capitales (tecnológicos, económicos, sociales, simbólicos y culturales). Los negocios familiares, como cualquier organización humana, representan contextos donde se suelen presentar conflictos, que reflejan diferencias de las familias (Contreras y López, 2009). Las organizaciones familiares están formadas por integrantes de la familia, a través de este tejido social posibilitan que se desarrolle.

Las mujeres con poder empresarial y público

Tradicionalmente, se ha asociado el liderazgo con lo masculino y con el paso del tiempo se ha reconocido el liderazgo femenino. Marúm (2009) afirma

que las mujeres con poder y en puestos de mando aún representan una participación escasa, comparada con la totalidad del número de mujeres de cierto territorio; por lo que serían personas líderes con cierto sentido relativo. El liderazgo lo poseen las personas que tienen capacidad y talento para serlo, independientemente que sean mujeres u hombres. La experiencia socio-histórica de las mujeres y los cambios en el ejercicio del poder, han otorgado la posibilidad para que lleguen al mundo masculino, porque el poder ha dejado de ser una expresión cultural de género al no poseerlo un sexo en particular. De igual forma, Serna afirmaba (citado en Martínez y Montesinos, 1996) que el poder en las mujeres reflejaba la modernidad y la re-significación enmarcada de los procesos socioculturales, donde aparecen los nuevos papeles o roles de las mujeres. Las formas de ejercer el poder han encontrado en el liderazgo consensual en las organizaciones como el camino viable para obtenerlos, sin por ello obviar que los hombres han perdido el poder, sino que es una peculiaridad de las identidades actuales. Las mujeres se encuentran ejerciendo el poder al llegar a entornos masculinos, espacios privilegiados de poder que superan la división sexual del trabajo; mujeres que conquistan espacios públicos, ubicadas en estructuras de poder, donde demostrarán sus capacidades, habilidades y conocimientos para ejercerlo (Martínez y Montesinos, 1996).

Los casos de dirección que presentan Martínez y Montesinos (1996), mostraban actividades que pueden ser llevadas a cabo por hombres o mujeres por igual, la diferencia radicaba en que a unos les toca mandar y a otros obedecer y, como cualquiera de estos espacios de dirección, se tienen retos. Las mujeres ejecutivas que estudiaron, veían como su referente principal la actividad profesional, redefinida por su identidad femenina. Las posturas que mencionaban, dejaban ver los nuevos espacios de poder que rompen con los mitos en torno a las mujeres con poder (abandono familiar, etc.) por los méritos alcanzados. Asimismo, hacían énfasis en el techo de cristal que se presenta en las organizaciones, cuando se hace referencia a los perfiles ejecutivos; requiriendo a las mujeres que demuestren con mayor exigencia sus capacidades, esto debido a los estereotipos sociales que se tienen y a los modelos organizacionales de donde se parte, caracterizados por agentes masculinos. La participación de estas mujeres en la toma de decisiones obedecía a factores como las tendencias propiciadas por el feminismo y el cambio cultural; por ello se afirma que es necesario indagar y abordar el

contexto cultural donde surgen la clase social y el techo de cristal en el que se encuentran inmersas, entre otros factores. En sus experiencias, las mujeres que se estudiaron dejaban ver sus posiciones respecto a la maternidad, evidenciando que en principio se chantajeaban ellas mismas, sin embargo, afirmaban que sus hijos/as estaban felices con el trabajo de su mamá. Las directivas consideraban el equilibrio familiar y el desarrollo profesional, no obstante, algunas mencionaron no querer tener hijos, pues no deseaban dejar de trabajar (Martínez y Montesinos, 1996).

Por su parte, Serna (2012) estudia a empresarias del estado de Aguascalientes y analiza su participación en la conformación de empresas familiares, enfocándose en el análisis del conflicto y el poder respecto al desarrollo empresarial de oficios femeninos. Las mujeres, así como los hombres, representaban la cabeza de la empresa, sus perfiles eran de mujeres adultas, con posiciones económicas desahogadas. Las actividades que realizaban era la comercialización de prendas y de confección de blancos, así como de cerámica de bajo costo. El capital cultural, expresado en los conocimientos que poseían las personas que lideraban el negocio, le daban el soporte a la generación de un capital económico y de remontar situaciones con mejores oportunidades, el carecer de este capital propiciaba la pérdida o el decremento de algunos elementos de empresa. Los conflictos familiares se ponían fin al trasladar las empresas a otros terrenos o generando diversas estrategias de buscar nuevos clientes.

Otros sitios de experiencia de poder para las mujeres han sido el ocupar cargos públicos. La investigación de García (2004) pone de manifiesto la trayectoria de la secretaria de gobierno Rosario Robles, quien tuvo el apoyo de su homólogo masculino, Cuauhtémoc Cárdenas. La autora enfatiza que el patriarcado está diluido en la sociedad, no es exclusivo de un sector o partido; que se tienen altos costos femeninos por atreverse a desempeñar el cargo, y que las mujeres se encuentran siempre a prueba. Incluso, la autora menciona que en el discurso de la servidora pública, ella auto-evalúa su desempeño, poniendo de manifiesto argumentos relacionados con su esfera privada; debiendo superar su vocación del ser para otros, puesto que la autoestima y el empoderamiento permanecen en cada proyecto de vida. García (2004) cuestiona la idea de que si una mujer desea el poder es ambiciosa y egoísta al dejar su rol familiar de lado. Llegar a ocupar cargos públicos contribuye a la feminización de la profesión. La participación de las mujeres en la política pública se considera

una oportunidad de apoyo para los grupos femeninos, para demostrar que se es capaz de aliarse con otras mujeres, no obstante de otros partidos y, a su vez, solidarizarse para cualquier cuestión negativa en su contra, y, sobre todo, para que el acontecimiento que atañe a una mujer en particular no se vea como una cuestión personal tan solo por el hecho de ser mujer.

2. El acercamiento a dos mujeres con poder de la región alteña

Posteriormente se da cuenta de los casos de dos mujeres con poder empresarial y público. La recogida de la información se llevó a cabo a partir de una entrevista a profundidad con cada una de las empresarias por separado, donde ellas narran su trayectoria. A su vez, se tomaron notas sobre algunos medios de difusión donde aparece información de ellas. Las voces de las mujeres dan cuenta de sus caminos recorridos y cómo han utilizado sus capacidades y habilidades para llegar a ostentar el empoderamiento que tienen en la actualidad. Los diálogos de las entrevistas fueron transcritos^[1] y el contenido fue codificado mediante el apoyo del software MAXQDA 12. El análisis realizado de la información es relativo al objeto de la investigación, construir las representaciones de las vidas de las mujeres desde la percepción de su realidad, tratando de dar cabida a la expresión de sus posicionamientos. Las categorías del análisis fueron: las características del contexto de las entrevistadas, su trayectoria en la familia empresaria, su experiencia actual en la familia conformada y las características de su empoderamiento en la empresa, en la política, el desplazamiento y el éxito que han marcado sus historia.

El contexto de las mujeres, sus familias empresariales

El entorno familiar de las empresarias entrevistadas es de negocios, ellas dan cuenta de sus actividades. La familia de Armantina González González se ha dedicado a las actividades del campo, a la producción de cerdos, pollos, gallinas y ganado en general. Su padre, “Don Alfonso”, fue uno de los principales avicultores pioneros de la región.

[1] Agradezco la colaboración, en su estancia de verano de investigación 2016, a Erika Gabriel Contreras Guillén de la UABC y a María de Jesús Pérez Ibarra de la UAN, por apoyar en la transcripción de las entrevistas.

La familia de María Elena de Anda Gutiérrez (Nena^[2]) tenía como actividades productivas la agricultura, la ganadería y la avicultura, su actividad principal representó el giro industrial: “mi papá, a los cuatro o cinco años de casado, comenzó con la empresa industrial y, viendo que en la región se requería, se dio a la tarea de organizarse con su hermano y con otra persona para tecnificar y hacer más fácil y productivo lo de la avicultura”, su cobertura de comercialización ha sido nacional y a nivel Latinoamérica. Así, también Nena comenta que nació en una familia trabajadora y que, gracias a ello, ha tenido la oportunidad de poder hacer realidad proyectos personales, por ejemplo el de incursionar en la política, para desde allí ayudar a los demás.

a) Sus trayectorias de formación académica y empresarial

Con el fin de conocer su curso de vida y cuál ha sido su formación académica y la experiencia en negocios que caracterizan sus perfiles, se da cuenta de sus antecedentes. Nena, al hablar de su familia, menciona que es la quinta de doce hermanos, es la mayor de las mujeres. Al comenzar en la empresa trabajaba en un poco de todo. En aquel tiempo laboraba en la empresa una persona que para ella se le hacía muy inteligente y activa, ella comenta que le decía: “cuando yo tenga más edad me gustaría estar en el lugar que ocupas, pues se desempeñaba muy bien”. Cuando Nena tenía trece años se fue a vivir a Guadalajara con su familia (salvo un hermano que quiso quedarse en Tepatitlán a trabajar). En esta ciudad estudió la preparatoria e ingresó a estudiar la licenciatura en abogado en la Universidad Autónoma de Guadalajara.

Nena comenta que a ella siempre le gustó trabajar. En el período de sus estudios universitarios tuvo una experiencia: “le fui a comprar a mi papá el huevo excedente cascado, y lo ofrecía en panaderías como El Panqué, El Buen Gusto, etc., subía las cajas a mi carro, y muy temprano, como a las cinco de la mañana, salía para entregarlo; invitaba a alguien que me acompañara, y con estas ventas me iba muy bien; esto solo fue para abrir ruta, ya que después los pedidos eran entregados por el personal y, posteriormente, mi mamá se quedó con este negocio”. Después, Nena viajaba de dos a tres veces por semana de Guadalajara a Tepatitlán, comenta: “me dediqué a estar más en el área de administración de la empresa Grupo Industrial de Anda”,

[2] Nena expresa que prefiere que la llamen así, “no señora, no diputada, yo soy Nena de Anda”.

este negocio era el más importante para la familia y de allí se apoyaba al rancho y a lo demás. En junio de 1981 tuvo un primer accidente y un segundo posteriormente, así manifiesta que sucedieron: “me quedé colgando en el Puente Calderón, ya iba de regreso a Guadalajara, iba con mi cuñada y su hermano; y otra vez, dos meses antes de mi boda, me metí debajo de un tráiler cuando iba de Tepatitlán a Guadalajara, esa vez iba mi nana conmigo”. Nena asiente que se recuperó y reflexionó: “ya le bajé un poquito al trabajo porque sí me dio algo de medio, y llegó un momento en que estaba un poco cansada, pues, con el embarazo y otras actividades, me parecía un poco pesado”. Nos dijo que en 1983 le comentó su decisión a su papá: “¿sabes? ya no puedo venir a Tepatitlán, me quedo en Guadalajara, -entonces él me dice-: pues dile a tu esposo José Luis que se venga a trabajar a la empresa, y así fue”. Comenta que ella se regresó con su familia conformada: “ya aquí yo seguí trabajando todos los días en la empresa, por bastantes años, hasta que ingresé en la política”.

Armantina veía en su padre su proyección empresarial, lo admiraba. Por otro lado, desde su infancia apoyó a su madre en las labores del hogar y en el cuidado de sus 12 hermanos. Armantina tenía 12 años cuando comenzó a ayudarle a su padre en la oficina, por las mañanas, ya que por la tarde estudiaba contador privado en el colegio Chapultepec, “mi niñez fue de trabajo y sacrificio al lado de mi padre y de mi madre, con mucha alegría, les ayudaba con mis hermanos a hacer tareas, lavar uniformes, en las labores de la casa y del negocio”. Con su padre, “Don Alfonso”, colaboraba en las tareas de la administración y producción de la empresa, llevando los registros diarios de producción de cerdos, pollos, gallinas y ganado, así como los reportes de traslados y el control de peso de los productos en la báscula. Armantina comenta “fui afortunada en tener varias influencias en mi infancia, casa, estudio y negocio”. En el año de 1966 construyó, junto con su padre, la empresa “Grupo Gigantes Tapa”.

Ella refiere que deseaba continuar con sus estudios: “Yo quería seguir estudiando la Prepa y la carrera de administración, mas no me dejaron porque tenía que ayudar a mis papás. Investigando, me di cuenta de que en Guadalajara, en el Fray Pedro de Gante, había Prepa abierta..., convencer a mi papá de que me dejara ir los sábados a estudiar la Prepa abierta no fue nada fácil, gracias a Dios lo logré y seguí con mis objetivos claros, creciendo poco a poco, enfocada en los resultados sin dejar a un lado mi vida familiar”.

Armantina se formó empresarialmente y participaba en la empresa con su hermano y su padre, ella comenta: “cuando Ernesto, mi hermano, terminó su carrera hicimos un bonito equipo de trabajo: mi papá, Ernesto y yo; todos los días, a las 7:30 de la mañana, salíamos a la granja a trabajar, Ernesto se encargaba de producción y yo de todo lo administrativo”. Posteriormente, muere su hermano y ella continúa apoyándole a su padre. Desde 1987 Armantina lleva la dirección general de la empresa familiar. Para el año 2003, cierra ese ciclo de participar en la empresa junto con su padre, sus hermanos y hermanas, “fue un año de muchos obstáculos, desengaños y retos, que, gracias a Dios y, haciendo equipo con mi esposo y mis hijos, volví a empezar una nueva empresa, llena de sueños, esperanzas, objetivos y retos”. Iniciando tan sólo con la renta de dos casetas de producción y con el apoyo de sus amistades, en el año 2005 fundó la empresa actual junto con sus hijos y su hija: “Pollo y Huevo Triunfo”, dedicada a la producción de pollo y huevo en la región de Los Altos de Jalisco.

Armantina continuó con su formación académica en el IPADE, estudiando alta dirección de empresas, además, continúa asistiendo al Tec de Monterrey a estudiar diplomados o a algunas pláticas y conferencias sobre el medio empresarial, porque para ella es muy importante y valioso estar al tanto, Armantina comenta “me gusta estar actualizada”.

b) Su participación política y directiva

Los atributos que las mujeres empresarias poseen vinculados a sus acciones de participación en la esfera pública, como directivas o con cargos públicos, han sido significativos en sus historias de vida. Nena cursaba el último año de la carrera en la Facultad de Derecho en la Universidad Autónoma de Guadalajara cuando se formó una planilla y la eligieron para ser tesorera. Ella comenta que fue invitada a participar como candidata a presidenta municipal y diputada suplente, así como también fue regidora del municipio de Tepatitlán por el partido político con mayor antigüedad en el gobierno mexicano, por otro lado, volvió a ser regidora en un período de gobierno más en el mismo municipio y actualmente es diputada del III distrito. Siendo diputada, se desempeña como: “Presidente de la comisión de administración del Congreso del estado de Jalisco”, a su vez, comenta que: “he hecho cambios, sobre todo en materia de transparencia”. Otra

atribución actual es la de ser Presidenta del comité de adquisiciones, menciona que en esta encomienda, por primera vez, se dan a conocer públicamente las compras que se realizan, así, afirma “que el dinero del pueblo vaya para el pueblo, y que el dinero de verdad del congreso se aplique al congreso”. Así también, forma parte de las Comisiones de Hacienda y patrimonio, de Ganadería, de Fomento artesanal, de Planeación para el desarrollo y Desarrollo municipal.

Armantina, por su parte, fue Presidenta de la empresa Laboratorios Avilab, en el año de 1992, de la cual eran socios varios avicultores. En el año de 1994 fue presidenta de la Asociación de Avicultores de Tepatitlán, y, en 1995, fue regidora del Ayuntamiento de Tepatitlán de Morelos, Jalisco. Así también, en el año de 1998, vuelve a ser Presidenta de la Asociación de Avicultores de Tepatitlán y, desde 1999 a la fecha, ha sido Consejera de la Unión Nacional de Avicultores de México. De esta manera, Armantina ha tenido una trayectoria con amplia experiencia, que la ha llevado a ocupar importantes cargos directivos dentro del sector avícola, tanto a nivel local como nacional, y al respecto reflexiona: “los avicultores tenemos la responsabilidad con nuestro pueblo, nuestro Jalisco y nuestro México; estoy segura de estar produciendo el mejor alimento del mundo que Dios creó y con la mejor calidad”.

Armantina está consciente de que tiene un lugar en la sociedad, ella dice que “desde su silla puede ayudar”, al presidente municipal que esté, al gobernador, así afirma: “en lo que hago, en lo que me digan, en lo que me inviten..., yo estoy puesta y abierta para ayudar”. Como empresaria comenta: “mi misión es crear fuentes de trabajo para poder ayudar a los niños y jóvenes”.

c) La vinculación en el negocio familiar

El contexto de los negocios familiares y el tener conocimiento de la continuidad de las relaciones de parentesco en las empresas en las que participan las mujeres entrevistadas, son rasgos de análisis que las perfilan. Nena dice que sigue como socia de sus hermanos y hermanas, “hemos sido muy unidos”. Ella menciona que se parece mucho a su hermano Ernesto y siempre ha tratado de sumar a hermanos y hermanas en sus actividades, “a veces me seguían, pero no les gusta mucho la política”. Comenta que la apoyan, se sienten orgullosas/

os de ella y la respetan; incluso, en los cambios que ha tenido de partido. Sus hermanos y hermanas tienen diferentes ocupaciones en las empresas y negocios familiares, similares a los que se han tenido desde un inicio.

Armantina, en sus inicios, tuvo una vinculación de negocios que la formó a la par de su padre y en algunos años con su hermano mayor, con el que tenía poca diferencia de edad. Ella participó en la administración de la empresa con su papá y, en el año 2003, dejó de participar en la empresa familiar; sus hermanas nombraron a una representante, no miembro de la familia, como administradora.

d) Algunas condiciones de género

Al realizar el ejercicio de deconstrucción de las relaciones y estereotipos que son observables en las narraciones de las mujeres empresarias, de acuerdo al entorno donde se desenvolvían, llevó a inferir algunas reflexiones, que parten de algunos comentarios que ellas emitieron. Nena decía que en su familia tenía el mismo valor ser hombre que mujer, que, afortunadamente, se les daban las mismas condiciones de estudio y de trabajo. Solamente se dividían los negocios, Nena comentaba: “mi papá nos inculcó en la familia que el rancho debía ser para los hombres y la empresa para las mujeres”. En relación con su esposo dice: “siempre comento con él las decisiones políticas, y otras yo las tomo”. De igual manera sus expresiones sobre cumplir con su doble rol permanecen en su discurso.

Por su parte, Armantina comentaba: “dejaba todo por andar con mi papá, era un sacrificio para él que su hija fuera a las juntas de las asociaciones..., así era toda la vida, era lo que se usaba”. Ella comentaba que así eran las costumbres, y mencionaba: “cuando yo me iba a la junta de la Unión Nacional de Avicultores a México me decía mi papá, eso no es para tí”. Actualmente, Armantina dice que la cultura ha cambiado, ahora ya no se acostumbra que estén así los hijos y las hijas.

d) Las asociaciones en las que participan

Una particularidad de estas dos mujeres es su participación en organizaciones civiles, realizando labores altruistas, iniciando y fortaleciendo proyectos de apoyo a diversas comunidades. Nena menciona que ha sido gestora y benefactora de organizaciones civiles, participa activamente en organizaciones

filantrópicas, y comenta: “yo tuve mucho que ver para que iniciara el Asilo de Ancianos: Espacio Grato para la Tercera Edad, en Tepatitlán, lo mismo en el Banco de Alimentos y en el Colegio Chapultepec, donde por muchos años fui presidenta de la asociación de padres de familia”. De igual forma, se ha sumado a grupos y asociaciones de negocios vinculados a sus actividades económicas.

Armantina tenía amistades relacionadas con los negocios, las que fueron factor importante para poder volver a comenzar. Ella misma comenta: “distintos amigos me extendieron su apoyo para iniciar”, le permitieron acceder a créditos por conocer su trayectoria, tenían plena confianza en ella, por sus características, como su responsabilidad, su trabajo y, sobre todo, por su capacidad en la visión de los negocios.

En cuestiones de altruismo comenta Armantina: “yo estoy para todos... pues si me busca la gente es porque a lo mejor Dios los manda para que yo los ayude”. Ella ha participado en la conformación de varias instituciones: la Preparatoria Regional de la Universidad de Guadalajara, el Hospital Regional del IMSS, el sitio para drogadictos del Sr. De la Misericordia, además estuvo en el surgimiento de la agrupación de fútbol Aves Blancas y continúa presidiendo la construcción y rehabilitación de iglesias.

La familia conformada

a) Mujeres casadas

Ambas mujeres coinciden en haber conformado una familia y hacen mención de su vinculación con su pareja en el entorno de sus experiencias empresariales y directivas. Nena comenta: “yo siempre he sido muy respetuosa, a mí me reconocen como la patrona en la empresa, pero el de la experiencia y quién lleva el negocio es mi esposo, ¡cada quién en su rango!”. Ella comentaba que era importante estar consciente de que sí ella no lo respetaba nadie más lo iba a respetar. Nena narra un antecedente y la injerencia de su marido: “la empresa se hizo con cariño, con ilusiones, mi marido ha multiplicado la inversión, está siempre al pendiente de todo”. Nena expresa que su marido le daba consejos en la política, sobre todo en lineamientos de cuestiones administrativas, -ya que él fue empleado gubernamental-. Nena da cuenta de que, en las primeras ocasiones que la llegaron a invitar como candidata de un partido, ella estaba

casada y sus hijas e hijo eran pequeños, por ello, reflexionaba que en ese momento era importante no participar en la política, pues no podía dar falsas expectativas; decía que su familia en ese momento era lo primero, sus niñas y niño “estaban pequeños y me necesitaban”. En el año 2005, aceptó la invitación para ser regidora, valoró que su hijo menor ya tenía dieciséis años, se había ido a estudiar, y así expresa: “en ese momento la decisión la tomé sin ninguna consulta, y mi esposo aceptó”. Nena comenta que, en su participación política del año 2012, el apoyo de su marido fue muy importante: “-por varias cuestiones- él entró de lleno a apoyarme, ¡así como él sabe hacerlo!, así como trabaja en la empresa, lo hizo conmigo”. Así también expresa sus diferentes tipos de apoyo: “ahora también, en lo relativo a la diputación, me otorgó todo su apoyo”; por otro lado dice: “en estos momentos es muy importante que él esté en la empresa”. Nena refiere que, sin el apoyo de su marido, hijas, hijo, familia, hermanos, mamá etc., no hubiera podido desempeñar sus atribuciones políticas, el verse rodeada de su familia, sus amigas y amigos, y de la gente que está cerca le da la fuerza para seguir adelante.

Armantina tomó la decisión de casarse con su marido a los 26 años, comenta que sintió mayor libertad, era el año de 1981. A su vez, expresa que, en el año 2005, formaron la empresa Pollo y Huevo Triunfo su esposo, su hija, sus dos hijos y ella, y actualmente dicha empresa ha representado su motor de crecimiento y su realización personal.

b) Mujeres madres y abuelas

De igual manera, ambas empresarias y mujeres con poder son madres, incluso llegan a coincidir en que actualmente son abuelas. Sobre sus hijas e hijo, Nena comenta: “siento que les robé tiempo a mis hijos, aunque era la presidenta de los padres de familia del colegio y no falté a ningún festival, siempre estuve con ellos a la hora de las tareas y de todo, pero sí te lo reclaman, ellos parece que quisieran todo el tiempo, quieren a la mamá ahí a un lado en todo momento”. También daba cuenta de su conciliación de roles laborales y familiares. En su rol de administradora de la empresa, Nena refiere: “como tenía que ir todos los días –a la empresa-, me llevaba a mi hija en un porta bebé y, una vez que la abracé para cargarla, la chiquilla traía una araña, yo me asusté mucho, no la distinguí, hubiera sido una araña peligrosa, y reflexioné que era mejor dejarla en casa con la persona

que la cuidara, entonces yo ya iba por la mañana a la empresa y por la tarde a la casa”. Nena comenta que el ritmo de su vida no ha sido siempre el mismo, así lo afirma: “antes... me sentía como que no hacía nada, en la empresa por la mañana y por la tarde como ama de casa, eso para mí me hacía sentir que tenía que hacer algo más”. También menciona que sin la comprensión de sus hijas e hijo no hubiera podido realizar su trayectoria política. Actualmente, cada una(o) de sus hijas (os) y sus familiares laboran en negocios diversificados que en general provienen del apoyo de la empresa industrial. Nena opina sobre ser abuela: “¡estoy encantada de la vida!, aunque José Luis es más consentidor”.

Por otro lado, Armantina combinaba su rol de madre con su trabajo en la empresa: estaba al pendiente de sus hijos/as y regresaba a la oficina dispuesta a ir a trabajar con su papá. Ella dice que, poco a poco, fue teniendo mayor administración de sus roles: “con los dos más grandes no me supe organizar tanto como con el más chico”. Sus hijos e hija, se encuentran laborando en las empresas que han conformado, están integrados, cada quién está en lo que le gusta y se reúnen en juntas con el personal de la empresa. Actualmente tiene tres nietos, y así se expresa de ellos: “son la razón de mi vida”.

3. El poder en la empresa, en la política, el desplazamiento y el éxito

Sobre el desenvolvimiento de estas mujeres en sus roles de empresarias y directivas, así como sus trayectorias de desplazamientos y de éxito en la esfera de negocios y del ámbito público, se develan algunas experiencias que marcaron sus cursos de vida y, a su vez, se detalla el cómo las afrontaron para continuar vigentes con sus roles identificados en la sociedad como mujeres con poder. Así también se da cuenta de características del liderazgo organizacional.

Nena tiene plena convicción de la gestión exitosa de la empresa y de la probabilidad de continuar con estos aciertos en otras estructuras, ella afirma: “si a la política la manejáramos como una empresa sería diferente”. Nena expresa de los arreglos familiares: “ella y su esposo se han encargado de la empresa industrial, con acuerdo entendido de la familia, primero por designación de su papá, y actualmente por concenso familiar; tanto así que

todos los trabajadores, de cariño, me dicen “patrona”, aunque mi marido es quién lleva el negocio”. Nena da cuenta de una filosofía aprendida en cuanto a un liderazgo participativo: “el destino te va acomodando, siempre le di a mi esposo el lugar que le corresponde ..., aprendimos de mi papá a ver al personal como un familiar indispensable, nunca como trabajador, pues gracias a ellos tu empresa se desarrolla”.

Las actividades que realizaba dentro de las organizaciones eran evidencia de su liderazgo, como en el Colegio Chapultepec (por 12 años), del cual ella comenta su experiencia: “antes se hacían colectas para las misiones y todo se entregaba para ese fin..., pero entra Nena de Anda de presidenta del colegio y, como se tenía el proyecto de construir el colegio, yo pensaba: pues... ¡que el Señor me perdone!, pero a las misiones las ayuda toda la gente y al colegio Chapultepec nadie”, por tanto, la ruta de la colecta cambiaba al ser para la propia institución educativa. Nena comentaba que las actividades deberían hacerse con mayor capacidad, por ejemplo, así lo expresaba: “se llevaban a cabo noches mexicanas, y pedimos espacios distintos al colegio para que se tuviera mayor espacio; yo también apoyaba en barrer la plaza para entregarla limpia, pues se requería vender mucho para poder ayudar más”.

Sobre su trayectoria política Nena expresa: “a la política no sé por qué ingresé, seguramente por vocación y por el afán de que desde ahí se puede ayudar a los demás”. Nena ha tenido la oportunidad de representar la voluntad popular mediante la participación en dos partidos políticos, así lo confirma: “participé en el partido político con mi hermano (él y yo éramos muy parecidos), en este partido tuve oportunidad de participar como representante del pueblo como regidora..., posteriormente me vi en la necesidad de cambiar de partido político para continuar con mis aspiraciones de ser candidata a presidenta municipal, puesto que en el anterior partido que militaba no había posibilidad”. Y sobre lo gratificante y aprendido de su gestión directiva en el ámbito privado y público expresa: “conviene manejar la política como una empresa, para saberla administrar con cautela, ¡como si fuera tuya!, para cuidarla, pues hay cosas que en ocasiones se hacen a capricho y a conveniencia de algunas gentes en el poder y hay que darle al pueblo lo que necesita para crecer. Nena habla sobre la responsabilidad que la ha llevado a su ocupación actual: “soy de las únicas diputadas que no faltan a su trabajo, pues la comisión de administración lleva asuntos a diario, me gusta mucho lo que hago..., salgo

desde las siete y media a trabajar y llego a las ocho, nueve o diez de la noche”. A su vez, marca una distancia entre el gusto por su labor política: “no es tanto por lo económico, sino porque yo puedo hacer cambiar el rumbo, puedo hacer mejoras para la población de Jalisco, te sientes importante y satisfecha al decir que estas cumpliendo con una misión en este mundo, y si te están dando la oportunidad de hacerlo, pues a hacerlo de la mejor forma, por si el día de mañana te dicen ¿qué hiciste? poder decir que cumpliste y entregaste las mejores cuentas”. De igual manera comenta: “me da pena que me paguen por algo que no lo he trabajado, algo que no le he ganado, yo creo que ese es un robo, así que por ello mi trabajo lo hago responsablemente”. Orgullosa de su trayectoria dice que no sabe qué pasará con su partido, pero que ya pasó a la historia, porque ella trajo el cambio y el partido a Tepatitlán.

Armantina, como mujer empresaria y líder de negocios del sector agropecuario, comentaba de su injerencia fundamental en el negocio familiar: “yo trataba, yo negociaba”. Ella dice que en todo momento estaba atenta a lo que hacía su papá y siempre trabajando en la empresa. Pasado el tiempo, ya no continuó en el negocio, cerró un ciclo de negocios familiares, en el cual era la líder. Ella da cuenta de su experiencia comenzando desde cero: generó una planta de alimentos, casetas de pollo, construyó granjas y fundó Pollo y Huevo Triunfo. Ella surgió con su empresa y la de su familia conformada; con el apoyo de sus amistades de negocios, de las personas conocidas en el sector, de sus compañeros empresarios, de la compañía de su padre y con el apoyo de su esposo. Armantina comenta que ha mantenido sus objetivos claros, al enfatizar que ella sabe que: “nunca debe preocuparse de lo que pasa sino ocuparse”. Por ello afirma que: “Si permitimos que una ofensa nos dañe, nos dañará, si no lo permitimos, la ofensa volverá al lugar de donde salió”. Actualmente continúa siendo una mujer exitosa y empoderada. Ella es integrante de las asociaciones de negocios de los sectores a los que pertenecen, representa la única mujer directiva en la Asociación de Avicultores de Tepatitlán, fue presidenta de los Avicultores de Jalisco, además de continuar siendo consejera actual de la Unión Nacional de Avicultores.

Armantina fue dando presencia a las mujeres en el sector y continúa ejerciendo su liderazgo en el municipio y en la zona. Además, ha presidido consejos de administración en las empresas del sector, y ha colaborado con instituciones gubernamentales y civiles. Personas que han sido presidentes/

as municipales o que han ejercido algún cargo público o directivo le han llamado para pedirle que ayude, que done terrenos o le solicitan su apoyo y gestión. Ella, a su vez, ha defendido a la población y al municipio, cuidando y llamando a funcionarios/as que estén involucrados/as en resolver ciertas decisiones. Actualmente está ratificada como la presidenta del comité de la contraloría social, el cual es un organismo ciudadano.

Las trayectorias de las empresarias y de las mujeres con poder en el ámbito económico, social y político están caracterizadas en entornos con perspectivas de género distintas, algunas más arraigadas que contraponían intereses distintos, homogéneos y discriminatorios en sus familias y en sus empresas. La investigación da cuenta de que fueron mujeres desplazadas en sus trayectorias de vida por hombres y mujeres de su entorno empresarial y político, y que volvieron a adquirir su poder echando mano de sus capacidades, su capital cultural y su inminente necesidad de logro para estar satisfechas con sus vidas y con sus roles que desempeñan en la esfera pública de su sociedad y en su esfera privada. De este documento podrán derivarse futuros análisis investigativos del mundo empresarial, del poder y de género.

Las mujeres con poder dan cuenta de sus estrategias de liderazgo, de examinar oportunidades y tomar ventaja de ellas, así como lo detalla la teoría administrativa. A su vez, detallaron que llevan a cabo un control a través de los puestos que desempeñan y que el personal de las empresas y, en sí, de la sociedad, continúan identificándolas como las mujeres con poder, por ejemplo, al mencionarlas como la patrona, la dueña, dando cuenta de esa relación de poder personal dentro de las organizaciones, desde la perspectiva de las personas empleadas. Un poder personal de mujeres que proviene de su propia iniciativa personal, de necesidad de logro y de aspiraciones propias y que las estructuras y situaciones en las que han estado inmersas y las que han superado las han llevado a alcanzarlas, aun con los conflictos y desplazamientos que han logrado superar para obtener los resultados que ellas deseaban.

La tenacidad de continuar siendo una persona líder a partir de trayectorias consolidadas, donde han adquirido y desarrollado sus aspiraciones y gustos, motivadas por las decisiones que las mujeres han tomado de manera humana, tienen similitudes con otras investigaciones (Serna Pérez, 2012 y Zabludovsky, 2015); por ejemplo, de ser mujeres adultas, con posiciones económicas desahogadas, con un capital cultural que les ha dado el soporte

necesario para la generación de un capital económico y, a su vez, mujeres que han desarrollado sus roles sociales en la esfera privada y que ahora, en su edad adulta, han podido continuar con su empoderamiento y desempeñando su rol directivo, auto dirigiéndose por sus capacidades y necesidades de desarrollo personal y profesional.

BIBLIOGRAFÍA

- Bourdieu, P. (2000). *Sobre el poder simbólico, Intelectuales, política y poder*, Buenos Aires, pp. 65-73.
- Contreras Soto, R.; López Salazar, A. (2009). *Análisis sobre capital social, cultural y simbólico en las empresas de Celaya: impactos en el desarrollo local*. Ide@s CONCYTEG, 51, pp. 944-975.
- Foucault, M. (1988): "El sujeto y el poder". *Revista Mexicana de sociología*, 50, pp. 3-20.
- García Cossío, M. (2004). *Nombrar lo innombrable, Mujeres y sociedad en el México contemporáneo*. México, Tecnológico de Monterrey y Miguel Ángel Porrúa, pp. 9-42.
- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly J. Y Konopaske, R. (2013). *Organizaciones, comportamiento, estructura y procesos*. México, Mc Graw-Hill.
- Martínez Vázquez, G. y Montesinos, R. (1996): *Mujeres con poder: nuevas representaciones simbólicas*. Nueva antropología. *Revista de Ciencias Sociales*, 49, pp. 82-100.
- Marum Espinosa, E. (2009). *Liderazgo y equidad, una perspectiva de género*, introducción. Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas. Instituto Jalisciense de las mujeres.
- Macías González, G. (2013). *La situación de las mujeres frente al trabajo y su participación social" Mujeres, su participación económica en la sociedad*, introducción. México, Universidad de Guadalajara e Instituto Jalisciense de las Mujeres.
- Sen, A. (2000). *La agencia de las mujeres y el cambio social. Desarrollo y Libertad*. Barcelona, Editorial Planeta.
- Serna Pérez, M. (2001). *Introducción Empresarias y ejecutivas mujeres con poder*. México. El Colegio de México.
- (2012). *Empresas familiares frente a las crisis. Economía, sociedad y territorio*. 38, pp. 43-80.
- Zabludovsky Kuper, G. (2015). *Las mujeres en los ámbitos de poder económico y político de México*. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 223, pp. 61-94.

LOGROS Y RETOS DE LA CÁTEDRA UNESCO SOBRE GÉNERO, LIDERAZGO Y EQUIDAD, A 10 AÑOS DE SU CREACIÓN

Asmara González Rojas
Elia Marúm Espinosa
Rosa Rojas Paredes

Introducción

La creación de una Cátedra UNESCO sobre Género, Liderazgo y Equidad^[1] (ahora igualdad) tuvo como finalidad última construir un foro amplio y participativo del más alto nivel académico, que contribuyera con los esfuerzos institucionales, gubernamentales, sociales y de organismos supranacionales de los cuales México forma parte, para impulsar el empoderamiento económico, político y social, así como el liderazgo de las mujeres en la toma de decisiones de primer nivel, favoreciendo su inclusión y haciendo visible su participación a través de investigaciones, formación académica y participación en la comunidad de Jalisco y de México, para avanzar en la construcción de la igualdad sustantiva (real) entre mujeres y hombres.

Los cambios culturales, económicos y sociales han provocado el aumento de las responsabilidades y roles no tradicionales para las mujeres, pero también de las limitaciones, desigualdades y barreras que deben enfrentar para participar en la producción y en la sociedad, y, al mismo tiempo, han hecho que estas limitaciones sean menos visibles en su apariencia estudiantil, docente y de gestión y dirección en las instituciones de educación superior (IES) y, desde luego, en la Universidad de Guadalajara.

A los tradicionales “techos de cristal” de aparente igualdad ante la ley y en las oportunidades laborales, científicas, políticas y sociales, a los reconocidos factores limitantes como la doble jornada, la tradición patriarcal y la auto reproducción de patrones de restricción al desarrollo de las mujeres, se han

[1] <http://cumle.cucea.udg.mx>;  Cátedra UNESCO Género, Liderazgo y Equidad.

agregado diferencias salariales negativas, mecanismos de atomización de esfuerzos para agruparse y generar sinergias, constituyendo esos “techos y paredes de cristal” que impiden o limitan seriamente la igualdad de oportunidades y la equidad social para las mujeres, que son, aparentemente, inexistentes.

“A pesar de los avances que precedieron el comienzo del nuevo milenio, la participación de la mujer en la vida nacional continúa mostrando notables disparidades respecto a la de los hombres. En comparación, las mujeres siguen manteniendo una posición frecuente de desventaja social, política, económica y cultural que limita su bienestar y el desarrollo de su potencial” (SEP, 2005, p. 60)

Sin embargo, el incremento de la presencia de las mujeres en el sector productivo y la feminización de la matrícula de la educación superior son una realidad, y en especial su participación en la fuerza de trabajo, aspecto que ha impulsado una nueva cultura en la construcción de lo femenino en los contextos tradicionalmente masculinos o con predominio de este género, donde la mujer se desenvuelve. No obstante, persiste la existencia de estos “techos y paredes de cristal” que acentúan la desigualdad de ingresos y oportunidades, y, por tanto, hacen aún más complejo el problema y limitan las posibilidades de un desarrollo económico justo. Los elementos de este fenómeno han generado diferentes formas de organización, distribución y dirección en el trabajo de las mujeres y, no obstante el incremento de participación en el mercado del trabajo, se mantienen los patrones de inequidad laboral.

En el ámbito de la educación superior “A pesar de haber alcanzado una cobertura más igualitaria entre uno y otro sexo y de los esfuerzos destinados a construir una plataforma de soporte para que más mujeres cursen educación media superior y superior (esquema de estímulos y becas), se debe reconocer que en estos tipos de enseñanza todavía será necesario andar un largo camino para introducir y profundizar la perspectiva de equidad de género” (SEP, 2005, pp. 67-68). Es entonces un imperativo trabajar en disminuir la discriminación negativa de las mujeres y avanzar en la eliminación de las desigualdades sociales para construir una sociedad mejor. Una vía reconocida por la UNESCO, para luchar contra la pobreza y la desigualdad, es la búsqueda de la equidad social y en ella la equidad de género.

Superar los estereotipos tradicionales (Castellanos, 1996); erradicar las diferentes formas explícitas e implícitas de discriminación de género y las calificaciones negativas hacia la mujer (Beijing, 1995); incorporar plenamente los valores femeninos y el avance en la construcción de un nuevo tejido social, en donde la equidad sea un patrimonio y un valor sustantivo; así como crear una posibilidad real de trabajo en equipo con los hombres, en igualdad

económica, cultural y con dignidad y respeto, son tareas que ha impulsado la educación superior mexicana, cuyo compromiso retoma la Universidad de Guadalajara, y es uno de los ejes de la política de la UNESCO.

La Cátedra ha puesto énfasis en las mujeres debido al rezago histórico que tienen en el avance hacia la igualdad y al mayor “expertise” que poseen sus responsables y miembros colaboradores, su acrónimo CUMLE así lo manifiesta, pero, al ser una Cátedra sobre género, reconoce que las nuevas masculinidades y la transformación que requieren los hombres para hacer frente a los cambios en los esquemas y estereotipos emanados del patriarcado y de los comportamientos machistas que deben superar, es también una responsabilidad y un espacio de trabajo de la Cátedra.

1. Antecedentes

El interés institucional de establecer programas de investigación y la formación para la equidad de género y derechos de las mujeres, como un elemento activo en la construcción de una sociedad más justa y equitativa, se ve reflejado en diversas acciones y programas académicos aislados emprendidos en la Universidad de Guadalajara desde los años noventa a la fecha. Si bien hay acciones de investigación y formación en torno a las condiciones de la mujer en el ámbito universitario^[2] que están presentes desde mediados de los ochenta, es hasta 1994 que se plantea la creación de un centro de investigación científica destinado a estudiar las implicaciones de la perspectiva de género de una manera integral: el Centro de Estudios de Género^[3].

En el Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas se trabajan proyectos encaminados a la formación de la mujer en el medio laboral, directivo y de liderazgo, con una amplia vinculación con grupos de mujeres emprendedoras y empresarias, asimismo, se han desarrollado proyectos de investigación sobre salud sexual y reproductiva, y se inició una

[2] A mediados de los años ochenta, la maestra Margarita Martín Montero realizó la investigación *La problemática de la mujer profesionalista en nuestro medio*, considerada por Ángeles González como pionera en este campo al interior de la UDG, su importancia radica en que puso en evidencia la necesidad de crear espacios de estudio sobre la mujer en la universidad; en 1988 se crea el Programa de Estudios de Género; en 1989 se intenta crear el Centro de Estudios de la Mujer, iniciativa que no prosperó y, en 1992, el Programa de Estudios de la Mujer adopta la denominación de Programa de Estudios de Género; desde el 2003, este programa pasa a ser el Departamento de Estudios de Género, adscrito al Departamento de Sociología. cfr. Información en <http://www.gaceta.udg.mx/Hemeroteca/paginas/108/13-108.pdf>

[3] Iniciativa formulada y gestionada por la Dra. Cristina Palomar Vera, quien fue su primera directora.

línea pionera de investigación sobre nuevas masculinidades. En los Centros Universitarios de Ciencias Sociales y de la Salud, de la Red Universitaria, se cuenta con experiencia en programas e investigaciones encaminados a la salud reproductiva, desarrollo social, psicológico y científico, así como en la convivencia ética en el medio laboral y el emprendimiento.

Este interés académico coincide con los diversos acuerdos y convenios internacionales que México había venido suscribiendo. La Asamblea General de las Naciones Unidas de 1979 aprobó la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW); sus planteamientos han jugado un papel fundamental no sólo en nuestro país sino en todos los países que se adhieren a ella, ya que proporciona el marco rector de los derechos humanos de las mujeres y fija la obligación de los Estados de respetarlos y garantizar su cumplimiento, específicamente el de la no discriminación y hacer efectivo su derecho a la igualdad procurando su desarrollo y mejorando sus condiciones de vida.

La Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI, de 1998, en particular los artículos 3º y 4º: Igualdad de Acceso y Fortalecimiento de la participación y promoción del acceso de las mujeres; los Objetivos de desarrollo del Milenio establecidos en la del 2000, sobre todo el Objetivo 3 que plantea promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, así como los trabajos de los programas UNESCO para la equidad de género, crearon las condiciones para que la Universidad de Guadalajara emprendiera acciones en este ámbito y se reforzaran las acciones de investigación y formación con perspectiva de género.

En el ámbito estatal, de manera incipiente, pero muy combativa, se manifestaban algunas Organizaciones de la Sociedad Civil^[4] demandando al gobierno el respeto a las mujeres y a la diversidad sexual, movimientos influidos por el movimiento feminista nacional, ante tales demandas, la Universidad tenía que dar respuesta a través de investigaciones, formación de recursos humanos y mediante una adecuada vinculación universidad-sociedad.

[4] Para esa época, estaban activos grupos feministas organizados en el Instituto Mexicano de Desarrollo Comunitario (IMDEC), asociación con experiencia en el trabajo popular; en CAMPO, A. C., con orientación al trabajo con productoras agropecuarias; en Patlatonalli, A. C., organización pionera de más de 30 años de trabajo a favor de la diversidad sexual; la Asociación de Mujeres Universitarias de Jalisco (AMUJC), especializada en la promoción de los liderazgos de mujeres universitarias; el Instituto de Gestión y Liderazgo Social para el Futuro (INDESOL, A.C.), con énfasis en grupos vulnerables y formación de liderazgos femeninos, entre otras.

2. La fundación de la Cátedra

La equidad social es imperativa en todos los países, pero de manera especial en los de América Latina y en latitudes donde no se ha logrado el pleno desarrollo económico e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. La transformación de realidades sociales, donde la pobreza y la marginación continúan avanzando, tiene como uno de sus ejes la equidad de género y el impulso a liderazgos múltiples que permitan utilizar y articular los esfuerzos e ideas de sus mejores miembros en la construcción de un proyecto social democrático e incluyente. Mujeres y Hombres, en igualdad de condiciones, son indispensables para reconstruir el tejido social con base a los principios de equidad y justicia, por lo que, reducir las brechas de género y las inequidades económicas, sociales, políticas y jurídicas de las mujeres, es un requisito ineludible en esta tarea.

Sin duda, la premisa de que “invertir en la educación de las mujeres contribuye a erradicar la pobreza de una nación” (Hoel, 2015) es el sustento de las políticas de la UNESCO. Se ha considerado que cada año adicional de instrucción para una mujer equivale a un aumento salarial del 15 por ciento, lo que es claramente percibido por la población y se manifiesta de manera nítida en la educación superior, donde año con año se incrementa la presencia femenina en las aulas, a pesar de esto, la equidad plena no se ha logrado aún. Por ello, se consideró importante crear la Cátedra UNESCO Género, Liderazgo y Equidad.

Los trabajos para su creación iniciaron en 2005, con un activo grupo promotor integrado por 40 académicas y académicos de la Universidad de Guadalajara; 30 mujeres y 10 hombres; la mayoría con adscripción en el CUCEA.^[5]

El Instituto de Gestión y Liderazgo para el Futuro (Indeso A. C.) y la ahora extinta Asociación de Mujeres Universitarias de Jalisco (AMUJAC), fueron las asociaciones de la sociedad civil que participaron activamente en la creación de la Cátedra, como representantes de una parte de la sociedad civil.

[5] Rodolfo Aguilar Robledo+, Griselda Álvarez, Ricardo Arechavala Vargas, Jesús Arroyo Alejandro, Dolores Ávila Jiménez, Adriana Baltazar Silva, Tonatiuth Bravo Padilla, Carmen Rosalba Castro Aldrete, Lidia Cisneros Hernández, Wendy Díaz Pérez, Patricia Etienne Luvet, Andrea Ivette Flores Chávez, Yuriko Garcés Lee, Fabián González, Asmara González Rojas, Helen Ladrón de Guevara Cox, Norma Celina Gutiérrez, Berta Ermila Madrigal Torres, Rosalba Madrigal Torres, Elia Marúm Espinosa, Silvia Novelo Urdanivia, Luz Alicia Orozco Mojica, Laura Padilla Gutiérrez, Ruth Padilla Muñoz, Cristina Guadalupe Palomar Varea, Everardo Partida Granados, Elizabeth Planter, Juan Carlos Ramírez Ruiz, Ma. Lucila Robles Ramos, Rosa Rojas Paredes, Carmen Enedina Rodríguez Armenta, María Rodríguez Batista, Carlos Ramiro Ruiz Moreno, María Guadalupe Sánchez Robles, Aurelio Sandoval Romo, Luz María Vargas Torres, Andrés Valdez Zepeda, Leticia Valencia, Alejandra M. Velasco González, Ma. Guadalupe Villaseñor Gudiño.

La Cátedra se instaló formalmente en el 2007, en el acto inaugural, el Rector General de la Universidad de Guadalajara señaló que “En la actualidad, podemos constatar algunos datos que nos hablan de la importante participación de las mujeres en la vida social, tales como el incremento de su presencia en el sector productivo, la feminización de la matrícula de la educación superior y, en especial, una creciente participación de las mujeres en la fuerza de trabajo. Todo esto es parte de las transformaciones que han sufrido las viejas representaciones de género que dividían el mundo en dos según el tradicional esquema de oposiciones masculino/femenino y público/privado. En la base de dichas transformaciones ha sido importante el cada vez mayor número de mujeres egresadas de la educación superior”.

Continuó su planteamiento diciendo: “No obstante, persisten limitaciones -no siempre explícitas- para la participación equitativa de las mujeres en todos los planos de la vida social, entre las que están los llamados “techos y paredes de cristal” que acentúan la desigualdad de ingresos y oportunidades para las mujeres y, por tanto, hacen aún más complejo el problema y limitan las posibilidades de un desarrollo económico y social justo. Por ello, la Universidad de Guadalajara se encuentra comprometida, desde la década de los noventa, en el esfuerzo de incorporar la perspectiva de género en todas las dimensiones de la vida académica, así como en promover medidas que eliminen toda forma de discriminación basada en el sexo de las personas. Por otra parte, ha considerado como un imperativo trabajar en disminuir la desigualdad y la pobreza que, si bien afecta a todos, impacta de manera especial a las mujeres. Una vía reconocida por la UNESCO, para luchar contra la pobreza y la desigualdad, es la búsqueda de la equidad social y, particularmente, la equidad de género, ya que se asume que, al avanzar en la eliminación de todas las desigualdades sociales, se avanza en la construcción de una sociedad mejor” (Briseño, 2007).

Así quedó de manifiesto el interés de la Universidad de Guadalajara por participar en la formación e impulso de espacios de equidad y liderazgo para las mujeres, como un elemento activo en la construcción de una sociedad más justa y equitativa, así como de contribuir a la equidad social, a la cultura de la paz, la democracia y la justicia, impulsando, como una de sus vías, la equidad y la igualdad entre hombres y mujeres. La Universidad se comprometió a apoyar los trabajos de la Cátedra y su búsqueda por implementar estrategias para mejorar la calidad de vida de las mujeres, impulsando los trabajos de investigación, la formación de liderazgos femeninos, así como la formación y capacitación con perspectiva de género que contribuyan al desarrollo de una sociedad más democrática, igualitaria y plural.

Las Cátedras UNESCO son una iniciativa de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), del Programa UNITWIN y de Cátedras UNESCO para el hermanamiento e interconexión de universidades, aprobada en 1991, y tienen “por objetivo avanzar y mejorar el desarrollo de la investigación, la capacitación y los programas de desarrollo de la educación superior por medio de la construcción de redes universitarias y del fomento a la cooperación interuniversitaria mediante la transferencia del conocimiento a través de las fronteras” (UNESCO, 2017).

La iniciativa impulsada por el grupo promotor fue avalada por la Comisión Mexicana de Cooperación con la UNESCO, de la Secretaría de Educación Pública (CONALMEX-SEP), dependencia que, previa consulta con la oficina de la UNESCO en México, consideró conveniente apoyar el proyecto presentado por la Universidad de Guadalajara para la creación de la Cátedra.

La Cátedra UNESCO Género, Liderazgo y Equidad fue la primera de su tipo en establecerse en la Universidad de Guadalajara y es una de las 15 Cátedras UNESCO establecidas en México.

La Cátedra se planteó promover la construcción de redes de cooperación nacional e internacional en torno a los estudios de género y promover el diseño y aplicación de políticas públicas para la igualdad de oportunidades y la mejor calidad de vida de las ciudadanas de la entidad y del país, con énfasis en el empoderamiento de las mujeres y el desarrollo de los liderazgos femeninos en la comunidad universitaria y fuera de ella.

Lo anterior muestra la urgente necesidad de contar con nuevos espacios de construcción y participación social, y de proporcionar a las IES nuevos roles en su liderazgo social y de construcción y difusión del conocimiento, de ahí que la misión de esta Cátedra sea contribuir a desarrollar la cultura de la equidad de género y fomentar la superación educativa de las mujeres, para que, con el fortalecimiento de su participación y reconocimiento en procesos de investigación científica, de gestión económica y social, se asegure el logro del liderazgo de la mujer en el desarrollo equitativo de la sociedad jalisciense y mexicana.

3. Fundamentos de la Cátedra

El desarrollo de la propuesta se basó en las siguientes premisas formuladas por el grupo promotor de la Cátedra:

—El alto índice de mujeres inmersas en las aulas educativas, tanto a nivel superior como en posgrado, no guarda una adecuada correlación con la participación de las universitarias en los espacios de la toma de decisiones.

—Cada vez es mayor la presencia femenina en todos los sectores productivos en México, pero en esquemas de inequidad salarial y de desigualdad de oportunidades.

—Es necesario promover el empoderamiento y liderazgo de la mujer en los diferentes sectores e incrementar estos liderazgos.

—Inadecuado aprovechamiento del liderazgo femenino en la construcción de la equidad y la justicia social en la sociedad mexicana.

—Prevalencia en los ámbitos económicos, sociales y políticos de barreras que impiden el logro de la equidad de género, los llamados “techos de cristal o pisos pegajosos”.

Se determinó que la Cátedra impulsaría la vinculación con otras instancias educativas y gubernamentales, así como con otras cátedras UNESCO, para su mejor desarrollo, de manera que se garantice la cobertura regional en el Occidente de México. Los beneficiarios (as) directos de esta Cátedra son: estudiantes y docentes de la Universidad en todo el estado de Jalisco; la mujer empresaria y la mujer que requiere impulsar iniciativas productivas, científicas y sociales, también las mujeres pobres trabajadoras, las mujeres y las familias en general. Aunque se menciona que la población objetivo es la mujer, en este caso va encaminado también al hombre, lo que permitirá desarrollar ambientes de equidad social para la mujer y procesos de aprendizaje en el medio laboral hombre-mujer, en todos los ámbitos. Se pretende crear un programa permanente donde se desarrollen programas de investigación-acción sobre la problemática y sus soluciones de la mujer en el medio estudiantil, laboral y empresarial, y que sirva para complementar los esfuerzos institucionales que se hacen en los centros de investigación, con estudios sobre la problemática social, política y cultural.

La Misión de la Cátedra: Contribuir a desarrollar la cultura de la equidad de género y fomentar la superación educativa de las mujeres, para que, con el fortalecimiento de su participación y reconocimiento en procesos de investigación científica, de gestión económica y social, se asegure el logro del liderazgo de la mujer en el desarrollo equitativo de la sociedad jalisciense y mexicana.

Se plantearon como objetivos los siguientes^[6]:

Generales

- Contribuir, desde la perspectiva femenina, al desarrollo de una sociedad regional y nacional más democrática, igualitaria y plural, y promover la

[6] Cfr. Documento formulado para el establecimiento de la Cátedra. (UDG-Grupo Promotor, 2006).

participación de las mujeres en la gestión y liderazgo a niveles estatal, regional y nacional.

- Desarrollar programas y proyectos que aseguren e impulsen la cultura de la equidad de género y el irrestricto respeto a los derechos de las mujeres y de los hombres, en el marco de la ética y los valores de la equidad y la igualdad, reflejados en el marco normativo de las organizaciones e instituciones.
- Promover la participación de las mujeres en la gestión y liderazgo social, político y científico en los niveles estatal, regional y nacional.
- Fomentar la superación educativa de las mujeres e implementar programas de formación y capacitación de mujeres.
- Realizar estudios sobre calidad de vida laboral y estudiantil, tanto en organizaciones educativas como empresariales, con el fin de implementar estrategias para mejorarla.
- Promover la cooperación y la solidaridad de las mujeres emprendedoras, que participan en la toma de decisiones y en las actividades científicas y académicas, para apoyar a las mujeres en sectores menos favorecidos.
- Contribuir con el desarrollo sustentable de Jalisco y de México, desde la perspectiva de la equidad de género y la equidad social.

Específicos

- Implementar programas permanentes de formación para las mujeres universitarias.
- Desarrollar investigación aplicada, con el fin de implementar estrategias de apoyo para mejorar las condiciones de las mujeres.
- Fomentar y desarrollar una cultura docente y laboral de respeto hacia las mujeres.

La Universidad propuso a la UNESCO, como coordinadora del proyecto, a la Dra. Elia Marúm Espinosa, con quien se establecieron los siguientes programas:

- Formación y desarrollo de la mujer, con el objetivo de elevar la calidad de vida de la mujer a través de proporcionarle formación de calidad adecuada a sus necesidades, con ambientes de aprendizaje que tomen en cuenta sus contextos de vida y encaminados a mejorar sus condiciones educativa y social.
- Las acciones de capacitación y formación de la mujer serán diseñadas para que logren una mejor inserción en el mundo laboral, el crecimiento y desarrollo personales y una participación científica, social y política más activa. La responsable de este programa es la Dra. Rosa Rojas Paredes.

- Programa de investigación. Tiene como objetivo desarrollar investigación básica y aplicada a conocer, analizar y proponer soluciones a problemas de sectores de población afectados por la inequidad de género y discriminación social. La responsable de este programa es la Dra. Berta E. Madrigal Torres.
- Programa de vinculación y comunicación, cuyo objetivo es construir puentes de colaboración y realización de actividades conjuntas con instituciones, organismos, grupos y redes, así como difundir los trabajos y resultados de la Cátedra. La responsable de este programa es la Dra. Carmen E. Rodríguez Armenta.
- Programa de relaciones internacionales para realizar los enlaces y colaboraciones con instituciones, organismos y redes en el extranjero. La responsable de este programa es la Dra. Asmara González Rojas.
- Programa de normatividad y calidad humana, que busca estudiar y contribuir a que la normatividad de la institución sea acorde con los compromisos internacionales de los acuerdos signados por México y con las leyes nacionales y estatales para contribuir a la calidad de vida de las mujeres de la comunidad universitaria y de la sociedad en general. La responsable de este programa es la Dra. Ma. Lucila Robles Ramos.

Las líneas de investigación serían: Mujer, liderazgo y equidad en Ciencia, Política y Sociedad Desarrollo de emprendedoras. Liderazgo femenino y empoderamiento económico y político de las mujeres. Políticas públicas, género y desarrollo Humano. Género y mercados laborales. Género y finanzas públicas. Género, desarrollo económico y social. Conocimiento Científico, Tecnológico y Humanístico y género. Desarrollo, sustentabilidad y género.

En síntesis, se estableció que la Cátedra realizaría, para su funcionamiento y para el aseguramiento de sus objetivos generales y los particulares de sus programas, las siguientes actividades: cursos, talleres, seminarios, conferencias, investigación, publicaciones y difusión en medios masivos de comunicación.

Como se observa, las expectativas de trabajo eran altas; en otro segmento de este balance hablaremos de los avances y limitaciones que se han enfrentado a lo largo de estos diez años.

4. Avances y limitaciones de la Cátedra a diez años de trabajo

La Cátedra ha desarrollado un programa muy amplio a lo largo de estos años, con actividades tanto nacionales como internacionales.

En 2008, introdujo el análisis y discusión de las problemáticas de discriminación y violencia que enfrentan las mujeres en sociedades desiguales,

en conflicto, post-conflicto o propensas al conflicto de carácter político social que puede manifestarse a través de violencia directa o estructural, a través del seminario Mujer, inequidad y conflictos políticos sociales. Una perspectiva global. Participaron como ponentes especialistas inglesas y mexicanas.^[7] El seminario se desarrolló durante dos días, por la mañana sesiones con los especialistas internacionales, por la tarde paneles con especialistas en temas sobre la problemática nacional.

Dentro de los eventos internacionales, cabe destacar la participación continua de la Cátedra como miembro en la Global Network of UNESCO Chairs on Gender (conformada por 12 Cátedras UNESCO alrededor del mundo), red que fue presentada en la *International Women Leaders Conference on Science, Technology and Innovation*, en Haifa, Israel, como una plataforma internacional que tiene el objetivo de incrementar el intercambio interdisciplinario y la creación de conocimiento, y prácticas y políticas públicas innovadoras para la equidad de género.

A través del Proyecto de las Universidades: del País Vasco (España), Nacional de la Plata (Argentina) y de Guadalajara (México), financiado por estas universidades y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), se han establecido relaciones con investigadoras especialistas en género y trabajo en las universidades, algunas de ellas dictaron conferencias en la Universidad de Guadalajara.

Se ha participado en diversos eventos y estancias internacionales, entre otros en el Congreso Internacional Las Políticas de Equidad de Género en Prospectiva: Nuevos Escenarios, Actores y Articulaciones, celebrado en Argentina, con la estancia en la Pontificia Universidad Católica de Lima, para intercambiar información y proyectos de las Cátedras en el marco de la participación en la Red Global de Cátedras UNESCO.

Dando continuidad a la participación de la Cátedra en foros internacionales, se ha participado en el Foro Internacional sobre Derechos Humanos de las Mujeres, Personas con Discapacidad y Violencia de Género. Hacia un nuevo

[7] Frances Stewart, *Centre for Research on Inequality, Human Security and Ethnicity* (CRISE), Universidad de Oxford, con el tema Inequidad horizontal, género y conflicto. Rosemary Thorp. *Latin American Centre*, Universidad de Oxford; Participación de la mujer en conflictos sociales en América Latina / Acción colectiva. Corinne Caumartin, *Centre for Research on Inequality, Human Security and Ethnicity* (CRISE), Universidad de Oxford; Centroamérica: un caso de violencia, inequidad y discriminación: Guatemala. Patricia Arias, CUCSH, UDG; Las mujeres en las zonas urbanas de México. Paloma Bonfil, de la CDI. Mujeres indígenas y discriminación en México, Magdalena Villareal del CIESAS, Mujeres y mercado informal en la ZMG; Rosa María Rubalcava de INCIDE Social. Como moderadoras participaron Elia Marúm Espinosa, Asmara González Rojas y Rosa Rojas Paredes.

marco normativo, organizado por la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE) y el Instituto Nacional de las Mujeres (INM), en de mayo 2007; se participó también en la organización del 8vo. Encuentro de la Red Interuniversitaria Latinoamericana y del Caribe sobre Discapacidad y Derechos Humanos De la comunidad para la comunidad. Accesibilidad académica y participación estudiantil, el cual contó con la participación de IES de 11 países de Latinoamérica. A partir de 2016, ésta ha sido una línea de trabajo permanente en la Cátedra.

En el plano nacional, las y los investigadores y docentes integrados en la Cátedra UNESCO Género, Liderazgo y Equidad han participado en varias decenas de actividades de formación, entre las que destacan: conferencias, cursos de posgrado y licenciatura, talleres y diplomados sobre igualdad de género, derechos humanos y de las mujeres, defensa de los derechos de las mujeres indígenas, empoderamiento económico y social con perspectiva de género de las mujeres, finanzas públicas y presupuesto con enfoque de género; asimismo, han participado en numerosos congresos, seminarios y foros con ponencias e iniciativas relacionadas con los temas de la igualdad de género.

Cabe subrayar la participación en las actividades para institucionalizar la perspectiva de género, tanto en la Universidad de Guadalajara como en las instancias del gobierno del estado, de los municipios y del Congreso del estado, llevando propuestas a los diferentes foros por ellos organizados. Se ha impulsado la sensibilización y formación de los funcionarios públicos y universitarios en la perspectiva de género, se ha promovido la formulación de presupuestos con perspectiva de género y la armonización de la legislación estatal con respecto a la nacional en materia de derechos de las mujeres y de erradicación de la violencia, entre otros tópicos. Durante estos años, las actividades se han visto acompañadas de entrevistas y declaraciones a los medios masivos de comunicación.

A lo largo de estos años, un ámbito de trabajo importante es el que se ha desarrollado con los Centros Universitarios de la Red de la UDG, organizando de manera conjunta actividades con los temas que la Cátedra promueve; por señalar algunos, mencionaremos el de Equidad de Género y Medio Ambiente, desarrollado en marzo del 2008 en el Centro Universitario de la Ciénega^[8]. El realizado con el tema de Mujeres y Participación Política en el CUSUR, en el CUTONALÁ y en el CUNORTE.

[8] Organizado por la Dra. Asmara González, en el que participaron Diana Ortega Villaseñor, Profesora e Investigadora del CUCI; Guadalupe Garibay, Profesora e Investigadora del CUCBA; Harold S. Dutton, Coordinador de Posgrado del CUCI; Darcy V. Tetreault, Profesor e investigador del CUCI, y moderado por el rector del CUCI, Dr. Raúl Medina Centeno.

Las alianzas estratégicas han sido muy importantes para el trabajo de la Cátedra. En diferentes momentos, se ha contado con la colaboración de la Academia de Ciencias Administrativas (ACACIA), la Academia Regional de Ciencias Económico Administrativas, A.C. (ARCEA), el Centro de Estudios de Género (UDG), con la Asociación de Mujeres Jefes de Empresa y el Instituto de Gestión y Liderazgo Social para el Futuro, A. C. (INDESO), con el Seminario de Cultura Mexicana, Capítulo Jalisco; la Benemérita Sociedad de Geografía y Estadística del Estado de Jalisco, sedes Guadalajara y Ciudad Guzmán, y con instancias gubernamentales de los tres órdenes de gobierno, entre ellos el Instituto Nacional de las Mujeres, el Instituto Jalisciense de las Mujeres y los Institutos Municipales de las Mujeres de Jalisco.

La Cátedra ha coadyuvado al desarrollo de investigaciones sobre la desigualdad entre los géneros, la violencia y exclusión de las mujeres, la situación de las mujeres migrantes en las zonas urbanas, y a procesos de intervención social llevados a cabo por INDESO, A.C., con la participación de investigadores de la UDG y la Cátedra. Para mayor información véase la página Web de la asociación <http://indeso.org>

Un esfuerzo importante ha sido la publicación en diversas revistas nacionales y extranjeras de ensayos y reflexiones sobre los ejes de trabajo de la Cátedra; un logro editorial es el libro *Liderazgo y equidad. Una perspectiva de género*; que contiene 13 ensayos de investigadores universitarios y que abre la serie editorial de la Cátedra UNESCO Género, Liderazgo y Equidad. Un libro más está por ver la luz en este año.

Estos frutos no han sido fáciles; es necesario hablar de las limitaciones enfrentadas. Un obstáculo es el no haber contado con financiamiento desde sus inicios, es solo hasta el año 2015 que se asignó un pequeño presupuesto para su operación. La escasez de recursos financieros institucionales se reflejó en el funcionamiento de los trabajos. Otra limitación ha sido el no contar con personal administrativo, oficina y equipo propio, recayendo las tareas de la Cátedra en el Centro para la Calidad de la Educación Superior del CUCEA, que en no pocas ocasiones se vio rebasado en sus capacidades de atención a las actividades de la Cátedra.

Otra de las dificultades es el predominio de una cultura y un sistema patriarcal-androcéntrico en el seno de la universidades, que deriva, en muchas ocasiones, en la falta de interés político por apoyar esta iniciativas. "(...) el objetivo que persiguen las instancias educativas oficiales, al plantear la introducción de la perspectiva de género en la educación superior, es promover un cambio ético en las instituciones para que éstas incorporen

en sus sistemas axiológicos el respeto a la diversidad y la búsqueda de la equidad, particularmente la equidad de género. Sin embargo, esta propuesta enfrenta un reto de alta complejidad, derivado del hecho de que el dictado de una política nunca es suficiente para producir cambios culturales. Es en la cultura de las instituciones académicas en donde se anida la mayor dificultad para el logro del objetivo propuesto” (Palomar Vereza, 2005, p. 12)

Los procesos de gestión y toma de decisiones en las universidades son múltiples y complicados y para que un programa funcione adecuadamente no basta contar con la aprobación de las autoridades centrales y del Consejo general universitario, ya que se interponen funcionarios intermedios y de las unidades departamentales básicas y su desinterés relativo hace que un proyecto tan importante como el que estamos analizando se vea en la práctica limitado en su acción y en sus impactos.

Las políticas institucionales para lograr la igualdad de género en las universidades son complejas e incipientes y los programas académicos escasos, Roberto Rodríguez Gómez plantea “Las políticas de la educación superior en México y el género son, desde luego, un tema complejo, que ofrece varias y diversas posibilidades de aproximación, entre otras: ¿cuáles han sido las líneas de política pública en el ámbito de la educación superior proyectadas desde un enfoque de género?, ¿cuáles son los efectos de las políticas educativas gubernamentales sobre las oportunidades de acceso y promoción en la enseñanza superior?, ¿de qué manera se intersectan las políticas específicas que están orientando cambios en la educación superior con las formas de desigualdad de género prevalecientes?, ¿hasta qué punto podemos discernir analíticamente las dinámicas (sociales) de género de las formas y efectos de la planeación y el gobierno de las instituciones de enseñanza superior y del sistema en su conjunto”? (Rodríguez Gómez, 1999, p. 124).

Si bien es cierto que encontramos una feminización de la matrícula y, en los últimos treinta años, persisten importantes brechas de género en la educación superior “Se requiere incorporar la perspectiva de género en las políticas educativas, pero también en los presupuestos, a fin de que existan partidas etiquetadas para la formación y capacitación de las comunidades universitarias (autoridades, personal docente, personal administrativo y estudiantes), así como la promoción de las mujeres en la educación superior” (Bustos Romero, 2012, p. 32). De no contar con presupuesto universitario de respaldo, las políticas de género planteadas en los documentos rectores institucionales no pasarán de ser elementos discursivos.

De otro lado, mientras las mujeres universitarias no tengan igualdad de oportunidades en los ámbitos de la toma de decisiones y los puestos directivos sean con base a la paridad, nos encontraremos frente “al vaso medio lleno” (OCDE, 2017, p. 34), por tanto, es necesario que exista un fuerte compromiso con la paridad por parte de las autoridades universitarias y, además, se aplique una lente de género a todas las políticas y programas universitarios.

Las políticas de género se perciben como iniciativas pertinentes “solo para mujeres”, esto deriva en un limitante en la aplicación de la igualdad de género y, en ocasiones, este tipo de acciones, así concebidas, pueden perpetuar la marginación y la discriminación (programas productivos para mujeres, desayunos para maestras el día de la mujer, obsequio de una flor por el 8 de marzo, y así por el estilo).

5. El panorama normativo actual

Instrumentos del derecho internacional

Diferentes documentos oficiales, tanto internacionales como nacionales, recapitulan los instrumentos del derecho internacional^[9], entre ellos destacan:

La Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969).

La Asamblea General de las Naciones Unidas, en 1979, adoptó la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), considerado el más importante instrumento internacional para la promoción y defensa de los derechos humanos de las mujeres; al suscribirlo, los países se comprometieron a elaborar y aprobar las leyes que los garantizaran en cada país y modificar las que contribuyan a erradicar la discriminación.

Cada año, el Comité de la CEDAW da seguimiento a los acuerdos y emite recomendaciones a los Estados que forman parte, para erradicar la violencia hacia las mujeres y garantizar la vigencia de sus derechos, y los Estados dan informes de sus avances en la materia.

La Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer fue aprobada por la ONU, en ella se definen los diferentes tipos de violencia a la que pueden ser sometidas las mujeres, tanto en la vida pública como en la privada. La definición de la violencia contra la mujer fue un avance significativo, lo mismo el señalar que puede ser de tipo físico, psicológico y sexual, y que las amenazas, la coacción o la privación arbitraria de la libertad

[9] Cfr. Para este resumen se tomó la información de las páginas oficiales de la ONU, ONUMUJERES UNESCO, OCDE, INMUJERES, SER, por señalar las más importantes fuentes.

son delitos que deben ser sancionados, estos fueron los elementos básicos para la legislación mexicana.

En 1993, la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) aprobó la Declaración que define como violencia contra la mujer “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”.

Ese mismo año, la Conferencia Mundial de Derechos Humanos adoptó la Declaración de Viena y su Programa de Acción, declarando que la violencia por razón de sexo y todas las formas de acoso y explotación sexual son incompatibles con la dignidad y el valor de las personas y deben ser eliminadas. En esta declaración se reconoció el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

En el año de 1994, los países del continente americano suscribieron el que hasta la fecha es el único instrumento jurídico específico para combatir la violencia contra las mujeres: la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de *Belém do Pará*.

También en 1994, la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, celebrada en El Cairo, Egipto, recalcó en su Programa de Acción que la eliminación de todas las formas de violencia contra la mujer debe ser piedra angular de los programas relacionados con la población y el desarrollo.

En 1995, la Plataforma de Acción de Beijing instó a los gobiernos a condenar la violencia contra la mujer y abstenerse de invocar alguna costumbre, tradición o consideración de carácter religioso para eludir las obligaciones con respecto a su eliminación que figuran en la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer”.

La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (1999).

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (2000).

El Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (2000).

El Consenso de México (2004); el Consenso de Quito (2007).

El Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos (2011).

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (2016).

Hasta aquí el resumen de los instrumentos nacionales que el trabajo de la Cátedra debe tomar en cuenta; considerando, además, la resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que establece que todas las personas que imparten justicia están obligadas a no aplicar aquellas normas que contravengan los tratados internacionales.

La normatividad nacional

Partimos de los derechos plasmados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, particularmente el artículo 4º (reforma de 1974) y la reforma al artículo 1º. en materia de Derechos Humanos de 2012.

La Ley del Instituto Nacional de las Mujeres (2001); la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de 2003; la Ley General para la Igualdad entre Mujeres propone los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promover el empoderamiento de las mujeres, así como la participación y representación política equilibrada de mujeres y hombres (Cámara de Diputados, 2006).

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establece los diferentes tipos de violencia que afectan a las mujeres y propone las medidas para sancionarla y erradicarla, sus principios son la igualdad jurídica entre el hombre y la mujer, el respeto a la dignidad humana de las mujeres y la no discriminación; establece mecanismos de coordinación entre la federación, los estados y los municipios para prever y erradicar la violencia hacia las mujeres, (Cámara de Diputados, 2007). Posteriormente, se elaboró su reglamento y en consonancia emitió el reglamento para el funcionamiento del Sistema Nacional para Prevenir y Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

Estas dos leyes y sus reglamentos enmarcan un conjunto de derechos y disposiciones de obligatoriedad para la acción gubernamental y su cumplimiento se ve reflejado en una amplia agenda nacional de género.

La Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la asistencia a Víctimas de estos Delitos, de 2012.

La Ley de Planeación y la Ley de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria fueron reformadas en 2012, incorporándoseles la perspectiva de género, en particular para que se formulen y diseñen programas y se asignen presupuestos, y se establezcan los indicadores específicos para la evaluación de su desempeño.

Estas leyes y sus reglamentos enmarcan un conjunto de derechos y disposiciones de obligatoriedad para la acción gubernamental, y su cumplimiento se ve reflejado en una amplia agenda nacional de género.

En la institucionalización de la perspectiva de género en nuestro país han confluído numerosos actores, destacan el movimiento feminista que no dejó de ser una voz vigorosa y enérgica a partir de la Primera Conferencia Internacional de la Mujer (México, 1975). Otros actores han sido los grupos de mujeres activistas de diversas orientaciones ideológicas y políticas: mujeres militantes de partidos, empresarias, universitarias, líderes populares y organizaciones de la sociedad civil, entre otras expresiones. Todas unidas en el reclamo de políticas públicas y espacios de atención a las reivindicaciones de las mujeres mexicanas. Por ello, la institucionalización de la perspectiva de género tiene un amplio basamento en la organización social de las mujeres mexicanas.

Un hecho importante para la institucionalización de las políticas de género es sin duda el decreto de creación del Instituto Nacional de las Mujeres en 2001, aun cuando antes habían existido unidades y programas es hasta su creación que se genera en cascada la formación de los Institutos de las Mujeres en las entidades federativas del país.

La formulación de políticas públicas plasmadas en un plan específico arranca de estas fechas, no obstante, es el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 el primer plan gubernamental que incorpora la perspectiva de género de manera transversal, y el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018, el que contempla acciones para toda la administración pública federal.

Ya hemos mencionado la importancia de la Declaración Mundial sobre la Educación Superior para el Siglo XXI, que motivó la firma de un Convenio de Colaboración entre la Asociación Nacional de Universidades y el Instituto Nacional de las Mujeres; con el fin de promover y difundir la perspectiva de género; en 2003, se creó la Red de Enlaces Académicos de Género y sus sedes regionales. A la UdeG le corresponde la Región Centro Occidente, y la sede de este grupo temático está en la Universidad de Guanajuato. Desde el inicio se vio la necesidad de realizar un diagnóstico que arrojara información confiable sobre las complejas relaciones entre género y educación superior. Como bien señala una pionera de estos estudios “No es lo mismo que en las IES se creen instancias especiales para estudios de género a que realmente se ponga en práctica la perspectiva de género; sin embargo, la primera opción es la más recurrida por las IES, quienes, con el hecho de abrir estos espacios para los estudios de género asumen una actitud “políticamente correcta” y consideran que cumplen con lo que “debe tener” una buena universidad. Por

lo tanto, la creación de estos espacios no es más que una función simbólica, ya que se estudia, se enseña y se habla de algo que no se pone en práctica” (Palomar Vereá, 2005, p. 28).

La Universidad de Guadalajara fue una de las primeras en contar con un diagnóstico de su cultura institucional desde la perspectiva de género (Palomar Vereá, 2011), éste es de los pocos diagnósticos que cuentan con un enfoque integrador de la problemática y que es necesario actualizar a la luz de los cambios en la última década.

“En México son todavía insuficientes los estudios sobre violencia de género en la educación superior. El Conacyt, a través del programa Género y Violencia, ha financiado, en 2015, al menos treinta investigaciones en diferentes IES del país. Estudios realizados a través de entrevistas, cuestionarios y grupos focales revelan 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” (Ordorika, 2015, p. 11).

Desafortunadamente, estas investigaciones y sus recomendaciones tienen poco impacto en el diseño e implementación de políticas institucionales con perspectiva de género. En el caso de la Universidad de Guadalajara, el Plan de Desarrollo Institucional vigente contiene algunos enunciados de políticas de género de carácter discursivo que nadie aplica en la vida cotidiana universitaria, son políticas generales que no cuentan con las herramientas necesarias para su implementación, no están respaldadas con suficiente presupuesto, no hay indicadores de desempeño con perspectiva de género, por lo tanto, son políticas simbólicas que no cuentan con fuerza suficiente o como dicen algunos “no tiene dientes”.

No obstante los pocos estudios y las limitaciones estructurales y financieras, las IES mexicanas han fortalecido sus centros de investigación de género y sus programas de formación de recursos humanos, en este campo, son cada vez más exitosos.

Consideramos a la Cátedra UNESCO Género, Liderazgo y Equidad un espacio privilegiado para la promoción de la igualdad de género, lo avanzado en estos diez años es importante, pero es necesario que su potencial sea desplegado. La Cátedra es un espacio de articulación de investigaciones, de procesos formativos, de diálogo con las instancias gubernamentales encargadas de la aplicación de políticas públicas y programas para la igualdad de género y la promoción de una vida libre de violencia para las mujeres, en especial de las universitarias.

Requerimos intensificar las alianzas estrategias y crear articulaciones al interior de la Red Universitaria de la UdeG y del sistema de instituciones de

educación superior regional y nacional. Es fundamental tener una política abierta y de mayor colaboración con las organizaciones de la sociedad civil interesadas en los temas de género y derechos de las mujeres. Es necesario que, desde el ámbito universitario, impulsemos la colaboración y las acciones conjuntas, independientemente de sectarismos y celos académicos y de competencia profesional, se lo debemos a las universitarias que hoy son todavía víctimas de violencia y acoso sexual en las instalaciones universitarias, que son excluidas de los puestos de dirección por razones de género. Hay que reconocer que las académicas no contamos con igualdad de oportunidades en los órganos de gobierno y los espacio de toma de decisiones y que la Cátedra es el foro desde el que podemos impulsar reformas encaminadas a dar solución a este problema.

Consideramos que reconocer las dificultades no debe conducir al pesimismo y menos a una parálisis en nuestro quehacer académico, político y social. Emprendemos con optimismo una nueva década. Contamos con un amplio marco legal internacional y nacional -si bien es cierto hay mucho trabajo que hacer en la armonización legislativa- lo que requerimos es avanzar en el pleno cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres y niñas, erradicando la violencia y avanzando en la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

6. De cara al futuro

Los compromisos y metas de trabajo de la Cátedra UNESCO Género, Liderazgo y Equidad fueron expuestos en la reciente Reunión de Expertos de Cátedras UNESCO, en el ámbito de la Igualdad de Género, celebrada en París, Francia, los días 6 y 7 de marzo de 2017.^[10]

En la reunión participaron los miembros activos de la Red Global de Cátedras UNESCO en Género, con el objetivo de intercambiar información y experiencias de los últimos trabajos realizados y analizar sus principales resultados, así como para formular contribuciones estratégicas y conceptuales a los programas de la UNESCO y, en particular, al documento “Plan de Acción de la UNESCO para la prioridad Igualdad de género 2014-2021”. Otro de los objetivos fue definir futuras actividades de colaboración de la Red Global que contribuyan y fortalezcan las estrategias de la UNESCO sobre equidad de género, a mediano plazo.

Con base en cada línea de acción de las Cátedras, sus resultados de investigación, proyectos de capacitación y otras iniciativas implementadas, el taller tuvo como objetivos particulares:

[10] En representación de la Cátedra UNESCO Género, Liderazgo y Equidad, asistió la Dra. Asmara González Rojas, responsable del Área Internacional de la Cátedra, quien expuso el documento elaborado por las autoras de este ensayo.

- Contribuir con aportaciones conceptuales, metodológicas y estratégicas a la implementación de la Estrategia de Mediano Plazo de Acción de Igualdad de Género para 2014-2021.

- Compartir experiencias y estrategias que ayuden a establecer vínculos entre los principios y perspectivas de la igualdad de género y la Agenda de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible 2030.

- Definir futuras actividades de colaboración para fortalecer la cooperación entre las Cátedras UNESCO sobre Igualdad de Género en el marco de la Estrategia de Mediano Plazo de la UNESCO.

La dinámica de la reunión consistió en una ronda general de presentación de las representantes de las Cátedras, enfatizando el trabajo y los objetivos de la misma. La representación y participación de la Cátedra UNESCO Género, Liderazgo y Equidad fue sumamente activa y productiva.

Gloria Bonder, líder de la Red de Cátedras y Gulser Corat de la UNESCO París, enfatizaron la importancia de la reunión para cubrir dos grandes objetivos, conocernos o bien reencontrarnos, analizar nuevos esquemas de colaboración y, sobre todo, realizar aportes estratégicos y recomendaciones para los programas de la UNESCO y su Plan de Acción 2014-2021 para la equidad de género.

La primera intervención por parte de la Cátedra UNESCO Género, Liderazgo y Equidad fue una presentación de los principales objetivos, áreas de trabajo, líneas de investigación y acción. También se habló de los resultados, seminarios, publicaciones e investigaciones, en general de logros de la Cátedra a lo largo de los últimos años, así como de su incidencia en nuestra institución.

La segunda intervención fue más extensa y se presentaron las propuestas y recomendaciones de actividades para contribuir con el Plan de Acción de UNESCO desde México y nuestras IES. Las principales propuestas fueron:

- 1) Fortalecer el estudio, difusión, diseño e implementación de políticas públicas e institucionales sobre masculinidades.

- 2) Fortalecer el estudio y difusión del impacto económico de la perspectiva de género.

- 3) Fortalecer las políticas públicas nacionales para el empoderamiento económico de las mujeres y el mayor aprovechamiento del talento y liderazgo femenino de alto nivel.

- 4) Fortalecer el enfoque intercultural de los programas y acciones de UNESCO.

Las propuestas se acompañan de indicadores y objetivos de referencia para los siguientes resultados:

Primero, contribución al resultado esperado 1: Contribución de la UNESCO a la promoción de políticas con perspectiva de género para niños y adultos de ambos sexos, en todas sus esferas de competencia.

Segundo, contribuciones al resultado esperado 2: Contribución de las actividades de la UNESCO a la modificación de las percepciones, actitudes y comportamientos en favor de la igualdad de género, comprendida la eliminación de la violencia sexista.

Tercero, contribuciones al resultado esperado 3: Desarrollo de las capacidades y los recursos para la participación igualitaria y el liderazgo de hombres y mujeres en la adopción de decisiones en todas las esferas de competencia de la UNESCO.

Cuarto, contribuciones al resultado esperado 4: Mejora del conocimiento y los datos sobre la igualdad de género en todas las esferas de competencia de la UNESCO.

El esquema de alineación de objetivos que presentó nuestra Cátedra fue muy bien aceptado e incorporado por las expertas de la Red de Cátedras y lo tomaron como la propuesta para unificar el documento, sobre el cual ahora se está trabajando. Esto fue un gran logro.

Otra propuesta de nuestra Cátedra fue generar un convenio marco entre la Red de Cátedras y cada una de las universidades de la red, para intercambio de profesores y estudiantes en el marco de la Red. Propuesta que también fue muy bien recibida por unanimidad.

Finalmente, se tuvieron reuniones de trabajo con las responsables de áreas de ciencias sociales y humanidades de la UNESCO para fortalecer y ampliar áreas de trabajo de la Cátedra y de la Red Universitaria en general, con Golda El-khoury, Jefa de la Sección de Inclusión y Derechos Sociales y Ciencias Humanas de la UNESCO. También participó Anna Maria Majlőf, especialista del programa de la Sección de Políticas Públicas y 'Capacity Building' del Sector de ciencias sociales y humanas; Linda Tinio-Le Dourin, especialista adjunta del programa de la sección de políticas públicas y reforzamiento de capacidades del Sector de ciencias sociales y humanas.

Reflexiones finales

México es un país sumamente desigual y excluyente, plagado de conflictos políticos sociales y violencia de género contra las mujeres en muchos niveles y ámbitos sociales. Uno de los problemas que reclaman las energías de las universidades es contribuir a la erradicación de la desigualdad social y de género. Desigualdades que se manifiestan y reproducen al interior de todas las universidades mexicanas.

Por ende, no obstante los avances de la Cátedra, ésta debe redoblar esfuerzos para lograr la igualdad sustantiva y la vigencia de los derechos

humanos de las y los ciudadanos mexicanos, en particular de quienes asisten a los campus de la RED Universitaria de la UdeG.

Si bien es cierto, el índice de paridad de género, en la matrícula del sistema de educación superior mexicano, favorece ligeramente a las mujeres, encontramos que esto no es homogéneo y que hay disparidades notables en algunas entidades del país, por ello hay que continuar promoviendo la cobertura de la matrícula con equidad de género a la vez que se atiende la igualdad de oportunidades en el acceso a la universidad.

Es importante construir una agenda de género para la educación superior^[11], que contemple entre otros temas: el ingreso y la permanencia de las mujeres en la educación superior, su mayor incorporación a la carrera académica como docentes e investigadoras de tiempo completo y reforzar los mecanismos de promoción a mayores categorías y el incremento de su representación en órganos de gobierno, cuerpos colegiados y puestos directivos. La presencia de mujeres en los altos puestos de dirección es limitada.

Promover mecanismos e instrumentos para erradicar el hostigamiento, acosos y violencia hacia las mujeres en el ámbito universitario. Es un tema que genera malestar y conflicto al interior de las universidades, pero no podemos negar la presencia de esta práctica en los recintos universitarios.

Se debe ver con lentes de género a la organización, el gobierno, la gestión y el funcionamiento de la vida académica de las IES mexicanas, a fin de hacer una contribución importante a la formación ciudadana con perspectiva de género y, con ello, contribuir a un México democrático e incluyente.

Impulsar el debate de temas emergentes que influyen en la calidad de vida de mujeres y hombres; como son la inseguridad que aqueja a la sociedad mexicana y sus implicaciones de género, la corrupción y el débil funcionamiento del Estado de derecho en nuestro país.

Promover políticas públicas integrales, de carácter intercultural y sustentable con perspectiva de género, y programas adecuados a las diversas realidades regionales de nuestro país.

Sólo impulsando la participación ciudadana plena e informada tendremos una adecuada gobernanza, por ello hay que redoblar los vínculos universitarios con las los hombres y mujeres interesados en la igualdad de género, sólo trabajando con compromiso y responsabilidad social podremos superar la desigualdad social y las brechas de género que hoy laceran la sociedad mexicana. De este tamaño es el reto.

[11] Retomar y desarrollar las propuestas de la UNAM (Ordorika, 2015) y las de la Universidad Autónoma de Sinaloa, entre otras, que ya contienen elementos de una agenda común para este tema.

BIBLIOGRAFÍA

- Cámara de Diputados. (2006). Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Congreso de la Unión, Secretaría General. México, DOF.
- (2007). Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Congreso de la Unión Secretaría General. México, DOF.
- Castellanos, R. (1997). *Declaración de Fe. Reflexiones sobre la situación de la mujer en México*. México, Alfaguara.
- (Beijing), C. C. (1995). www.onu.org/documentos/conmujer.htm. Recuperado el 30 de julio de 2017, de ONUMujeres, Cuarta conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing).
- Briseño, C. (2007). Discurso en la Inauguración de la Cátedra Género, Liderazgo y Equidad. Discurso, Universidad de Guadalajara, Rectoría.
- Bustos Romero, O. (julio-septiembre de 2012). *Mujeres en la educación superior, la academia y la ciencia*. Ciencia, pp. 24-33.
- Hoel, A. (14 de julio de 2015). *Invertir en las mujeres es fundamental para acabar con la pobreza e impulsar el crecimiento que se necesita*. Banco mundial.
- INMUJERES. (2013). Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación Contra las Mujeres. 2013-2018 (Vol. 1). México, Gobierno de la República.
- OCDE. (2017). *Construir un México Inclusivo: políticas y buena gobernanza para la igualdad de género*. Resumen ejecutivo. México, OCDE.
- ONU. (2016). La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Asamblea General. N. Y. ONU.
- Ordorika, I. (2015). *Equidad de Género en Educación Superior*. (ANUIES, Ed.) Revista de Educación Superior, XLIV (174), pp. 7-17.
- Palomar Verea, C. (2011). *La cultura institucional de género en la Universidad de Guadalajara*. México, ANUIES.
- (2004). *La política de género en la educación superior*. (UDG, Ed.). La ventana (21), pp. 7-43.
- Rodríguez Gómez, R. (1999). *Género y políticas de educación superior en México*. La Ventana (10), pp. 124-159.
- Sánchez González, M. y Villagómez Valdés, G. (2012). Perspectiva de género en instituciones de educación superior en la región sur-sureste de México. *GénEros: Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género*, Época 2 (11), pp. 1-34.
- SEP (2005). Equidad, Calidad e Innovación en el Desarrollo Educativo Nacional. México, México: SEP.
- SRE (2015). Programa para la Igualdad entre Hombres y Mujeres. PROIGUALDAD -SRE, 2015-2018. (SRE, Ed.). México: SRE.
- UdeG-Grupo Promotor (2006). Propuesta de creación de la Cátedra UNESCO Género, Liderazgo y Equidad. Universidad de Guadalajara. Guadalajara, Mimeo.
- UNESCO. (2017). Cátedras UNESCO. (L. C. UNESCO, Productor). Recuperado el 29 de julio de 2017, de www.unesco.org/es/mexico/communitites/unesco.chairs/
- (2014). Plan de Acción de la UNESCO para la Prioridad "Igualdad de Género". Francia, UNESCO.

PARTE 2

VIOLENCIA DE GÉNERO

VIOLENCIA DE GÉNERO Y FEMINICIDIO; TRES ESCENARIOS EN AMÉRICA LATINA: MÉXICO, COLOMBIA Y PARAGUAY

María Guadalupe Ramos Ponce
Elba Beatriz Núñez Ibáñez
Marina Esperanza López Sepúlveda

1. Antecedentes

La violencia de género y, específicamente, la violencia extrema contra las mujeres, es decir el feminicidio, es una problemática que recorre América Latina y el Caribe como una forma grave de violación a los derechos humanos de la diversidad de mujeres.

En este trabajo, se presentan tres escenarios: México, que, a pesar de los avances significativos en materia de leyes y normativas que protegen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, el crecimiento exponencial de los feminicidios es alarmante, de tal manera que, incluso, ha sido necesario la activación de la Alerta de violencia de género en varios estados del país.

Colombia, en donde el estudio, resultado de la investigación, sitúa la respuesta judicial del Estado en casos de feminicidios íntimos en la impunidad que los caracteriza y visibiliza la ausencia de políticas públicas, presupuestos sensibles y garantía de los derechos humanos de las mujeres en calidad de sujetas de especial protección, en vida y *post mortem*.

En Paraguay, una investigación cualitativa, basada en una revisión documental de las leyes y políticas públicas implementadas en las últimas décadas, luego de la ratificación de instrumentos internacionales de derechos humanos que previenen y sancionan la violencia contra las mujeres, revela cómo la ausencia de una Ley de protección impedía contar con políticas públicas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y el feminicidio.

El trabajo se propone llamar la atención sobre la urgencia de erradicar la violencia de género contra las mujeres y llama a generar Estados democráticos que aseguren la vida y el pleno ejercicio de los derechos humanos de la diversidad de mujeres y niñas en América Latina y el Caribe.

2. Desarrollo

La violencia contra las mujeres ha transitado de ser violencia doméstica o intrafamiliar a reconocerse como violencia de género, es decir, la violencia que viven las mujeres por su propia condición de ser mujer.

A pesar de los avances legislativos y los instrumentos de derechos humanos ratificados por México, Colombia y Paraguay en torno al derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia, todavía existe una gran brecha en la adecuación de las leyes, de acuerdo a los estándares, así como también en su cumplimiento a través de políticas públicas que prevengan, sancionen y erradiquen la violencia contra las mujeres. Aún persiste en estos países la herencia patriarcal, cultural, heterosexista, androcentrista, colonialista que justifica la violencia contra las mujeres como una herramienta de dominación, control y disciplinamiento.

México

Reconocer que la violencia de género es una grave violación a los derechos humanos, ha sido parte del camino en la exigibilidad del derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias.

En el año 2007, se publicó la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, única en su tipo en toda América Latina y el Caribe. Esta ley armoniza instrumentos internacionales de Derechos Humanos, especialmente la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, mejor conocida como Convención de *Belem do Pará* y otros estándares internacionales de derechos de las mujeres.

Uno de los grandes aportes de la mencionada Ley de Acceso, es la inclusión de un mecanismo innovador en su artículo 22: la Alerta de Violencia de Género (AVG), que es un conjunto de acciones gubernamentales de emergencia para enfrentar y erradicar la violencia feminicida, en un territorio determinado, ya sea ejercida por individuos o por la propia comunidad.

Si bien el Estado Mexicano se ha caracterizado por avanzar significativamente en la promulgación de normativas que protegen derechos de las mujeres, éstas

han sido totalmente insuficientes ante el incremento de la violencia machista. Así lo demuestra la realidad convertida en cifras.

De acuerdo a estadísticas del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2016) en México, en 2011, 63 de cada 100 mujeres de 15 años y más declaró haber padecido algún incidente de violencia, ya sea por parte de su pareja o de cualquier otra u otras personas.

47 de cada 100 mujeres de 15 años y más, que han tenido al menos una relación de pareja o matrimonio o noviazgo, han sido agredidas por su actual o última pareja a lo largo de su relación.

Entre octubre de 2010 y octubre de 2011, aproximadamente 9.8 millones de mujeres, de 15 años y más, fueron agredidas física, sexual o emocionalmente por su actual o anterior pareja, esposo o novio, lo que representa el 24.7% de las mujeres que tienen o tuvieron al menos una relación de pareja.

32% de las mujeres mexicanas han padecido violencia sexual en algún momento de su vida por parte de agresores distintos a la pareja.

De octubre de 2010 a octubre de 2011, una quinta parte de las mujeres de entre 15 y 49 años de edad enfrentaron situaciones de violencia sexual, tales como abuso, intimidación, acoso u hostigamiento sexual por parte de personas diferentes a su pareja.

Entre las mujeres jóvenes de 15 a 29 años, el 10.0% de las defunciones registradas en 2015 fueron por homicidio, lo que representa en este grupo de edad la primera causa de muerte.

Y, finalmente, un dato que refleja la gravedad del feminicidio en el país es que en promedio se estima que durante los últimos tres años (2013 a 2015), según información de INEGI, fueron asesinadas siete mujeres diariamente en México, mientras que entre 2001-2006 era de 3.5.

Esta violencia ha propiciado que se declare la Alerta de Violencia de Género en los Estados de México, Morelos, Jalisco (bajo la modalidad estatal, denominada Alerta de Violencia contra las Mujeres), Michoacán, Veracruz, Nuevo León y Chiapas (y se encuentran solicitudes para decretarla en más de 20 Estados del país).

El femicidio expresa de forma dramática la desigualdad de relaciones entre lo femenino y lo masculino, y muestra una manifestación extrema de dominio, terror, vulnerabilidad social, exterminio e incluso de impunidad (Sagot, 2007), es decir, las causas de este tipo de asesinatos no se encuentran en las características individuales o “patológicas” de los agresores, sino en el estatus social, tanto de las víctimas como de los perpetradores (Monárrez Fragosó, 2002).

Colombia

Para el análisis de la realidad colombiana, se tomó como parámetro de investigación la ciudad de Barranquilla y su Área Metropolitana durante el periodo del año 2012. Una vez identificados la totalidad de seis (6) casos de feminicidios íntimos ocurridos en el periodo señalado, se procedió al estudio de casos, previo análisis de contexto en el proceso penal que busca verdad para hacer justicia. A partir de ahí, se registra la información primeramente sobre titulares de prensa:

Caso n°	TITULARES DE PRENSA	2012
1.	Mujer fue asesinada en Barranquilla por su compañero sentimental (El Heraldó).	Enero 16
	El marido la mató de una puñalada (Al Día). El marido llegó borracho y la mató (La Libertad).	
2.	Menor mató a su pareja de un tiro en el rostro (El Heraldó). http://www.elheraldo.co/judicial/menor-mato-a-su-pareja-de-un-tiro-en-el-rostro-55715	Febrero 5
3.	Asesinó a su esposa de un tiro en el pecho (El Heraldó). Mató a su mujer porque la encontró en la calle (Al Día). http://www.elheraldo.co/judicial/asesino-a-su-esposa-de-un-tiro-en-el-pecho-57487	Febrero 19
4.	8 Mujeres asesinadas en Barranquilla y su área metropolitana en el año 2012 (El Heraldó). Mujer fue asesinada por su ex poso en el Bosque (El Heraldó). La mató a puñaladas por llamar por celular (ADN). Barranquilla: hombre mató a su compañera de siete puñaladas. http://www.eluniversal.com.co/cartagena/sucesos/barranquilla-hombre-mato-su-companera-de-siete-punaladas-73630 http://www.elheraldo.co/judicial/mujer-fue-asesinada-por-su-exesposo-en-el-bosque-64776	Abril 23
5.	De 21 puñaladas hombre mató a su ex mujer en Barranquilla (El Universal) http://www.eluniversal.com.co/cartagena/sucesos/de-21-punaladas-hombre-mato-su-exmujer-en-barranquilla-83412	Julio 9
6.	Tragedia en Los Nogales: mata a su esposa y luego se suicida (El Heraldó) http://www.elheraldo.co/judicial/tragedia-en-los-nogales-mata-a-su-exesposa-y-luego-se-suicida-87100	Octubre 26
7.	En Barranquilla Ex-marido mató de 5 puñaladas a su exmujer (El Universal) http://m.eluniversal.com.co/cartagena/sucesos/en-barranquilla-exmarido-mato-de-cinco-punaladas-su-mujer-100694	Diciembre 4

El registro de la noticia criminal, en titulares de crónicas rojas de periódicos locales, deja ver la escena del hecho punible del feminicidio íntimo bajo sombras de techos de cristal, lenguajes e imaginarios sexistas y fotografías de cuerpos en una ciudad insegura que fortalece el poder masculino donde se materializa el género. Como tema de ciudad en el contexto misógino del dominio masculino –sumisión femenina–, surge la percepción de “crímenes pasionales” en la realidad de muerte por amor, celos, calor, rabia, alcohol, droga e incluso por estar en la calle, hablando por celular o simplemente “por su culpa la maté” en la insensibilidad como razón del patriarcado que asesina a las mujeres por su condición de género.

Si bien es cierto, Barranquilla es una ciudad insegura para las mujeres, por los riesgos que le representa el hecho de ser mujer en el disfrute de espacios privados, públicos y digitales, como lo afirma el Diagnóstico de Políticas Públicas (2010). También, es cierto que el discurso institucional incorpora el “genocidio escondido de las mujeres en un mundo inseguro” (Winkler, 2011) en una ciudad que reproduce el esquema patriarcal, no dejando ver la interseccionalidad compartida con otros factores, en un territorio de manifestaciones de poder y que se manifiesta en rutinas de protocolos judiciales-forenses.

Lo que evidencia las características comunes del homicidio a mujeres por razón de género en la relación sentimental de parejas o expareja, asociada a la subordinación inmersa en círculo de violencias como forma de resolver el conflicto, en el móvil (motivos) y justificaciones discriminatorias de agresores, familiares, investigadores, juzgadores y de opinión pública en el sentir del paradigma del familismo que exonera de culpas por amor, celos y sospechas.

Según datos estadísticos suministrados por el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, regional Norte^[1], el homicidio a mujeres por sus compañeros sentimentales es creciente; “Para el año 2012 los casos totales en el Departamento del Atlántico de homicidios en mujeres fueron 22, donde el 23% de las víctimas fueron agredidas por su pareja o ex pareja sentimental [...], el presunto agresor fue su compañero permanente, esposo y amante [...], el escenario del hecho fue la vivienda y la vía pública [...], el mecanismo causal utilizado fue proyectil de arma de fuego y corto punzante [...], según diagnóstico topográfico, las lesiones fueron politrauma, trauma de tórax y cabeza [...], las víctimas, al momento de la muerte, contaban con edades entre los rangos (15-17), (20-24), (35-39) y (55-59).

Finalmente, en el análisis de casos de feminicidios íntimos, surte efecto notable la tridimensionalidad de la escena del hecho punible respecto al contenido de informes de policía judicial, expedientes e inspección no solo al lugar del hecho punible sino al cadáver en su descripción morfológica, en el escenario de la muerte a mujeres como relato de la actividad jurídica-forense y en el registro de los signos *post mortem* del acto criminal.

La inspección de la escena del crimen es el punto de partida de la investigación penal en el registro de los hallazgos encontrados, custodia diligente de elementos materiales probatorios (EMP) y evidencias físicas (EF) localizadas y registradas a través de percepciones estereotipadas que naturalizan las violencias. La escena del hecho punible en los seis casos

[1] Recuperada en: <http://www.medicinalegal.gov.co/regional-norte-barranquilla->

documentados se evidencia; abierta (2 casos ocurridos en vía pública) y cerrada (4 casos en vivienda familiar), comprendiendo no solo el lugar del hecho (espacio donde se comete el delito) sino el lugar de hallazgos (donde se encuentra el cadáver y el arma utilizada), lo cual revela no solo las circunstancias de tiempo, modo y lugar de como sucedió el último acto criminal del continuum de violencias en la relación sentimental de pareja, donde la dicotomía del poder-subordinación asesina a las mujeres, sino la referencia del antes, durante y después de lo ocurrido en el amor que mata y la insensibilidad que se infiltra en la respuesta judicial del Estado que sentencia el caso con impunidad.

Específicamente, en uno de los casos documentados, se deja ver la realidad del feminicidio en el contexto también de las violencias digitales ocurridas a través del medio utilizado de la telefonía móvil celular como dinámica de las afectaciones que aquejan a las mujeres;

“Oneis recibió una llamada telefónica de su hermano y Alexander, enfurecido, inicio la discusión afirmando que era otro marido que ella tenía, llamaron a la policía, lo revisaron y lo dejaron ir. Ella se fue para mi casa y a media noche llego él amenazando a todos con una navaja, la buscó por toda la casa hasta que la encontró en el cuarto de mi suegra, la arrastró hasta la sala y ahí fue cuando le dio las puñaladas y salió para la calle. La madre de la víctima relata que una vecina le avisa lo sucedido, cuando llegaron al hospital le dijeron que estaba muerta por las heridas que le causo el esposo. Ellos tenían problemas y se habían separado por que él la golpeaba, la insultaba y le decía que no se descuidara porque la iba a matar, mantuvieron una relación durante 11 años, tenían 3 hijos. El hermano de la víctima narra el conflicto de violencia brutal que vivía su hermana con el victimario, expresando que nunca lo denunció por miedo y la amenaza que le hacía de quitarles los niños; mi hermana quedaba toda golpeada, pero aun así, al día siguiente le estaba cocinando por físico miedo”.

En ese orden de ideas, se visibilizan las fallas estatales que niegan justicia, provocan pasividad judicial y fomentan impunidad como respuesta judicial del Estado. En los 6 casos, solo un victimario está privado de la libertad, otro muerto, posterior al asesinato en su voluntad de suicidio, y 4 están huyendo de la justicia y de sus culpas. Por ello,

“El debate sobre el delito de feminicidio en la región ha girado en torno a su tipificación [...], re-victimización [...] y responsabilidad del Estado por la impunidad” (CLADEM, 2008).

La responsabilidad del Estado por la impunidad que fomenta repetición es evidente por las fallas visibles en el deber de debida diligencia, en investigaciones

penales que no fueron “serias, rápidas, exhaustivas e imparciales” (CIDH, 2001)^[2] sino realizadas en medio de “una implementación mecánica de ciertas formalidades de procedimiento” (CIDH, 1997)^[3] que dejan ver la incompetencia frente a garantías de derechos de las mujeres; derecho a una vida libre de violencias por condición de género, a la verdad, justicia y reparación, a la protección jurídica del honor en vida y *post mortem* en el respeto a la memoria, al patrimonio espiritual y al recuerdo en el tratamiento digno en medio de manifestaciones patriarcales que configuran el daño causado a las mujeres.

En otras palabras, como el feminicidio íntimo resulta ser “aquellos asesinatos cometidos por hombres con quienes la víctima tenía o tuvo una relación íntima de pareja, expareja, novio o exnovio o cualquier relación interpersonal, familiar, de convivencia sentimental, o afines a éstas” (IIDH, 2006), visibiliza las características comunes del homicidio a mujeres por razón de género, evidenciando la realidad histórica que las asesina no solo en manos de hombres agresores sino de normas, sustanciales y procesales, que discriminan en el abordaje de actuaciones judiciales, y en las respuestas judiciales ofrecidas en procesos de impunidad.

De esa manera, la toma de decisión de las mujeres de alejarse de su agresor y dar por terminada la relación sentimental que les unía en los lazos del familismo, les significó la muerte en medio de agresividad masculina que se estableció como móvil del asesinato en noticia, crímenes visibles en periódicos locales, expedientes judiciales, estadísticas oficiales, fallas del Estado e impunidad como ausencia de responsabilidad.

Sin desconocer la existencia de imaginarios sexistas en la percepción argumentada de la administración de justicia como forma de discriminar, se introduce también el tema del derecho en las formas de su enseñanza, aplicación e interpretación. “Incorporar la dimensión crítica de género como categoría de análisis en la enseñanza del derecho es un reto [...] articulado al ejercicio de las buenas prácticas en términos de Derechos Humanos” (López, 2014) y de la construcción simbólica del derecho, como producto de la cultura patriarcal, causa de violencias y factor de riesgos en la investigación del hecho punible.

Colombia cuenta con normatividad significativa en el reconocimiento del derecho de las mujeres a gozar de una vida libre de violencias por condición

[2] Informe 53/01, Ana, Beatriz y Celia González Pérez (México), Caso 11.565, 4 de abril de 2001, párr. 84-88; CIDH, Situación de los Derechos Humanos de la Mujer en Ciudad Juárez, México: El Derecho a No Ser Objeto de Violencia y Discriminación, OEA/Ser.LV/II.117, Doc. 44, 7 de marzo de 2003, párr. 132.

[3] Informe N° 55/97, Juan Carlos Abella y otros (Argentina), párr. 412.

de género y del feminicidio como tipo penal autónomo^[4]. Pese a ello, en la vida cotidiana, las mujeres son asesinadas en contextos del riesgo que no se está en el deber jurídico de soportar, lo que evidencia la urgente necesidad de juzgar con perspectiva de género.

Para lo cual resulta necesario introducir cambios curriculares en la enseñanza del Derecho, desde la perspectiva de género y en la formación de ciudadanía como garantía real de los derechos, desde el lugar ocupado por las mujeres y la intencionalidad demostrada en la “posicionalidad” (De Lauretis, 1984) de la justicia.

Como educar en derechos simboliza un pacto de equidad en la garantía de la “democracia de género” (Lagarde, 1986), el acceso a la justicia como derecho refleja la acción de prevenir, investigar, sancionar, reparar daños causados y disminuir riesgos en brechas existentes entre discursos y prácticas cotidianas que deben institucionalizar el enfoque de género como pericia colectiva para fomentar la sustentabilidad de acciones, fines y propósitos. Correspondiéndole al Estado asumir el deber diligente en la respuesta judicial oportuna, acorde a derechos, monitoreando la realidad desde el conocimiento y la reflexión crítica en la “reflexividad” (Giddens, 1991) que motive la temática de los derechos humanos de las mujeres en niveles no solo de conocimiento sino de conciencia discursiva e incidencia política, en el respeto a los derechos en vida y *post mortem*, en el recuerdo que no deja olvidar su patrimonio espiritual, en la memoria que reivindica la acción del nunca más y ni una más, y en la búsqueda de solución a la problemática social de “Revivir el sufrimiento para lograr justicia” (Ramos, 2015).

Paraguay

En el caso del Paraguay, la fuerte influencia fundamentalista religiosa y el sistema patriarcal imperante, juega un rol fundamental para reproducir y justificar la violencia contra las mujeres. Como diría el Martillo de las Brujas, para golpear a las brujas con poderosa masa, “*La ley divina en muchos lugares manda no sólo a huir de las hechiceras, sino también matarlas*”^[5]. Esta influencia, históricamente, se reflejó en la influencia en la legislación, por

[4] Ley 1761 de 2015 Rosa Elvira Cely.

[5] Malleficarum, Malleus (2004). Martillo de las brujas para golpear a las brujas y sus herejías con poderosa masa, p. 38.

ejemplo en el Código Penal de Paraguay, que eximía al cónyuge por asesinar a su mujer en caso de adulterio, esto es, antes de la reforma del Código Penal^[6] los hombres podían asesinar a sus parejas si los encontraban en adulterio con otro hombre que no fuera su cónyuge. El adulterio de la mujer se castigaba siempre y se exculpaba al hombre del asesinato. El adulterio estaba tipificado como delito contra el orden de las familias y las buenas costumbres, y el bien jurídico protegido era el honor por sobre el derecho a la vida.

La violencia contra las mujeres ha tenido, y tiene, distintas manifestaciones según las épocas y los contextos en los cuales se realiza y reproduce. Ante ella, los sistemas de justicia han respondido de forma diversa por múltiples factores: desde la incompreensión de la magnitud de estos hechos como consecuencia de los patrones culturales patriarcales y misóginos prevalecientes en la sociedad, la excesiva burocratización de los procedimientos legales, las dificultades para investigar los complejos y crueles tipos de violencia, hasta la imposibilidad de establecer una caracterización de los responsables, según sean estos miembros del entorno familiar o cercano a las víctimas o pertenezcan a estructuras estatales y/o criminales poderosas (Garita; s/f). Los crímenes que afectan a las mujeres y las niñas tienen su raíz en la mayoría de los casos en la violencia de género y la violencia intrafamiliar.

El asesinato de las mujeres por razones de odio se ha convertido en un problema político en el Paraguay. Rubín y Maciel (2005), en su investigación exploratoria sobre feminicidio/femicidio en el Paraguay dan cuenta de su configuración, respuesta estatal para prevenir, sancionar y erradicar, y la falta de debida diligencia en su investigación a cargo de operadores y operadoras de justicia.

CLADEM Paraguay, en el 2008, realizó un informe sobre los hechos de muerte por violencia física de mujeres por sus parejas y exparejas (maridos, concubinos, novios). En los registros facilitados por instituciones públicas, así como en las publicaciones realizadas en la prensa escrita, estas muertes son identificadas como homicidios, ya sea doloso o culposo, pues la palabra “feminicidio”, en los medios oficiales, es desconocida, por tanto se hace necesario y urgente realizar acciones para instalarla en el debate público, a fin de promover su inclusión en el Código Penal.

En Paraguay, los casos de violencia hacia la mujer han aumentado en los últimos años y, a pesar de que muchas mujeres no denuncien por temor, es

[6] Reforma penal del año 1997.

importante que desde las instituciones competentes se implementen políticas y leyes que garanticen que las mujeres y las niñas puedan vivir libres de temor y de violencia. En el país, cada diez días muere una mujer en manos de su pareja, esposo, novio o expareja. Según el informe anual de Derechos Humanos de la Codehupy (2014), 37 mujeres fueron asesinadas en el 2014.

En el año 2014, la Viceministra de Protección de los Derechos de las Mujeres declaró en la prensa que registraba mensualmente dos mujeres víctimas de violencia en el ámbito intrafamiliar por parte de sus parejas, novios o incluso por parte de exparejas de las víctimas^[7]. La propia, Ministra de la Mujer, Ana Biardi, reconoció que casi cada 13 días, en el año 2014, una mujer fue asesinada^[8].

Según informes de agentes policiales, en el año 2015 la cifra alcanzó a 27 víctimas^[9] y, según el Servicio de Atención a la Mujer (SEDAMUR), basado en fuentes periodísticas, el año 2016, cerró con 32 mujeres asesinadas.

Lo grave en el caso de Paraguay es que no se cuenta con registros oficiales que demuestren los asesinatos de mujeres. Hasta la fecha, según el Ministerio de la Mujer, sólo se registran los asesinatos violentos en manos de parejas o exparejas publicados en prensa. Esto es un problema político, y su tratamiento y resolución son una asignatura pendiente para el Estado. A la precariedad de los registros de datos se suma la del análisis de este tipo de violencia desde la categoría conceptual del feminicidio.

La Ley 5777/16 de protección contra la violencia hacia las mujeres acaba de sancionarse a fines del año 2016 y tiene por objetivo “establecer políticas y estrategias de prevención de la violencia hacia la mujer, mecanismos de atención y medidas de protección, sanción y reparación integral de la violencia, tanto en el ámbito público como en el privado”. Esta Ley, en su artículo 4º, inc. a) incorpora la violencia feminicida como un tipo penal autónomo, “aquella acción que atenta contra el derecho fundamental a la vida, causa o intenta causar muerte de la mujer y está motivada por su condición de tal, tanto en el ámbito público como privado”. Igualmente, define al feminicidio como “el que matara a una mujer por su condición de tal (...) será castigado con penas privativas de libertad de diez hasta treinta años (...)”.

[7] ACB Color <http://www.abc.com.py/especiales/fin-de-semana/dos-feminicidios-cada-mes-1310438.html> consultado 8/11/15.

[8] Paraguay.com. Casos de feminicidio no cesan. <http://www.paraguay.com/nacionales/casos-de-feminicidio-no-cesan-132658>

[9] Jefe de Relaciones Públicas de la Policía Nacional, Crio. Elisa Ledezma.

Tal como señala González (2016), esta ley tiene una grave falencia al excluir de todo su contenido el concepto de género, a raíz de la presión ejercida por grupos fundamentalistas religiosos, en especial de la Iglesia Católica, sobre el Parlamento, a pesar de que el Estado es constitucionalmente laico. Con esto, Paraguay se aparta del estándar establecido por la Convención *Belén Do Pará* al considerar que la violencia contra las mujeres es una violencia basada en el género.

Finalmente, queda pendiente que el Estado paraguayo cuente con estadísticas sobre la violencia feminicida en el país, asegurar el diseño de políticas públicas con presupuestos adecuados para prevenir, sancionar y erradicar esta forma extrema de violencia, y asegurar protocolos de investigación y prevención de los casos, dado que se sabe que la mayoría de estos feminicidios son evitables y algunos de ellos, incluso, la víctima tiene una medida de protección vigente o recurrió a la justicia solicitando protección.

3. Las aportaciones y propuesta a la inclusión y el compromiso social desde la perspectiva de género

En una aproximación a las legislaciones latinoamericanas se encuentran distintas vertientes en la regulación del feminicidio/femicidio, algunas lo incluyen como un tipo penal y en otros casos lo incluyen como agravante al homicidio.

Conforme a lo planteado por la Corte Interamericana en el caso *Campo Algodonero vs. México*, la impunidad en los casos de feminicidios genera mayor violencia. Por lo tanto, la investigación y sanción de los casos resulta fundamental.

Por ello, desde el enfoque de género, como categoría de análisis, se cuestiona la respuesta judicial del Estado situada en la impunidad de la mortaja patriarcal. No basta solamente con recordar a las mujeres asesinadas en la memoria de la sororidad sino dignificarlas en la exigibilidad de sus derechos, en vida y *post mortem*.

Es preciso poner este tipo de temas en la agenda política, visibilizarlos, promover alianzas para su abordaje, posicionar los derechos humanos de las mujeres y sus realidades particulares, que transversalmente hacen a la implementación y calidad de nuestras acciones. Sin respeto a los derechos humanos de las mujeres, no hay desarrollo. Si continúan muriendo mujeres asesinadas en manos de hombres por el hecho de ser mujeres, no se puede

pensar en una sociedad pluralista, democrática, no discriminatoria, mucho menos con un desarrollo sostenible y equitativo.

¿Es mejor trabajar en la prevención? Esta discusión es fundamental, porque en algunos casos la sola tipificación del feminicidio/femicidio puede resultar en una respuesta fácil de los Estados. Cada país debe analizar en profundidad si la tipificación del feminicidio como delito penal autónomo, o como agravante, contribuye a prevenir, sancionar y erradicar esta práctica. Lo que no se debe permitir es que las mujeres sigan siendo asesinadas. Uno de los problemas que se discute es que algunas de estas legislaciones incluyen solo el feminicidio íntimo y lo que se necesita son leyes integrales contra la violencia hacia las mujeres, que contemplen la obligación del Estado de crear políticas públicas y dotarlas de presupuesto y personal idóneo para el trabajo coordinado entre instancias estatales.

Se requiere garantizar medidas de protección efectivas para las mujeres en riesgo, y no solo para ellas sino para sus familiares, quienes también se convierten en víctimas.

La prevención, incluye el acceso a la justicia y al derecho a la salud, el derecho a una educación no sexista y el sistema de monitoreo a agentes estatales. Además, debe ofrecerse atención especializada y albergues para víctimas de violencia. Sobre todo, desarrollar una política no discriminatoria para la investigación y sanción de la violencia, dirigida a la diversidad de mujeres, lesbianas, travestis, transexuales y personas trans, que impida la continuidad e impunidad de los crímenes de odio y asesinatos que afectan a estos colectivos.

4. Conclusiones y propuestas

El asesinato de mujeres, por el hecho de ser mujeres, es violencia de género, es feminicidio, es un problema grave de violación a los derechos humanos en la región, especialmente en México, Colombia y Paraguay. Su práctica y la impunidad imperante en la investigación y sanción revela la fractura del Estado de derecho.

En conclusión, desde el activismo socio-jurídico-político feminista se exige como compensación del *pretium doloris* realizar un acto de justicia para con las mujeres víctimas de feminicidios por actos de terceros-particulares^[10].

[10] Véase Informe anual CIDH, 2001, N° 54/01, Caso 12.051, Maria Da Penha Maia Fernández (Brasil);

“La violación forma parte de un patrón general de negligencia y falta de efectividad del Estado para procesar y condenar a agresores y prevenir estas prácticas degradantes. Esa inefectividad judicial general y discriminatoria crea ambiente que facilita la violencia doméstica, al no existir evidencias socialmente percibidas de la voluntad y efectividad del Estado, como representante de la sociedad, para sancionar esos actos” (CIDH -Caso María da Penha Maia Fernández vs. Brasil).

La debilidad de las políticas públicas, el escaso presupuesto asignado, la falta de estadísticas sobre el asesinato de mujeres y la ausencia de leyes integrales, muestran una gran deuda pendiente en la inclusión de estándares de derechos humanos para prevenir, sancionar y erradicar esta forma extrema de violencia contra las mujeres.

Persiste un grave problema de impunidad en la mayoría de los casos de violencia contra las mujeres, especialmente para castigar formas extremas de violencia feminicida.

Resulta urgente que los Estados sancionen con leyes integrales que prevengan, sancionen y erradiquen la violencia contra las mujeres y diseñen políticas públicas efectivas, así como que establezcan protocolos de investigación para evitar que los sistemas de justicia sigan revictimizando a las mujeres, que en estos casos se realiza como violencia institucional.

La violencia de género y el feminicidio, como una forma grave de violación de los derechos humanos en México, Colombia y Paraguay, es una forma extrema de violencia homologable a un acto de barbarie y su práctica revela una sociedad históricamente patriarcal, desigual, que reproduce la subordinación del cuerpo y la vida de las mujeres. Su práctica está legitimada en la sociedad y respaldada por la impunidad. A pesar de los avances normativos en torno al derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia, existen vacíos significativos en políticas públicas de prevención de las violencias de género, y existe una gran brecha en la adecuación de las leyes de acuerdo a los estándares, así como también en su cumplimiento a través de políticas públicas que prevengan, sancionen y erradiquen la violencia contra las mujeres.

Asegurar el derecho de la diversidad de niñas y mujeres de todas las condiciones sociales, étnicas, raciales, culturales, y en sus diversidades sexuales e identidades lésbicas, travestis y transexuales a vivir una vida libre de violencias debe ser prioridad en los Estados de la región.

Corte Europea de Derechos Humanos, Caso de Opuz c. Turquía, Petición No. 33401/02, 9 de junio de 2009.

BIBLIOGRAFÍA

- Bejarano Celaya, M. (2014). *El feminicidio es sólo la punta del iceberg*. Región y Sociedad, 13-44. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10230108002>
- Cladem. (2011). *Contribuciones al debate del femicidio/femicidio*. (4/11/11). Recuperado de: http://www.cladem.org/images/archivos/monitoreo/producciones-materiales/sistematizaciones/Documentos_sobre_Femicidio.pdf
- De Lauretis, Teresa. (1984). *Alice Doesn't feminism, semiotics, cinema*. Indiana University Press, Bloomington. Traducción al español: Alicia (1992). *Feminismo, Semiótica, Cine, Cátedra*, Madrid.
- Garita Vilchez, A. (s.f). Recuperado de http://www.un.org/es/women/endviolence/pdf/reg_del_femicidio.pdf
- García Santiago, A. (2010). *Ni protección, ni justicia: Los feminicidios en Tamaulipas*. CienciaUAT, 4(1) 50-57. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=441942919001>
- Garmendia Lorena, F. (2011). *La violencia en América Latina*. Anales de la Facultad de Medicina, 72, 269-276. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=37922126008>
- Giddens, Anthony. (1991). *La Construcción de la Sociedad*. Argentina, Amorrortu.
- Giménez, L. (2008). *Femicidio. Monitoreo de femicidio/femicidio en Paraguay*. CLADEM.
- González, M. (2016). *El Proyecto de Ley para proteger a las mujeres contra toda forma de violencia: la cuestión de género retaceada en el Poder Legislativo*. En: Informe de Derechos Humanos 2016. Asunción, CODEHUPY.
- Grupo de Investigación Mujer, Género y Cultura, U. A. (2010). *Diagnóstico de Políticas Públicas de Mujeres en el Distrito de Barranquilla*. Bogotá, Fundación cultural Javeriana de Artes Gráficas-Javegraf.
- INEGI. (2016) http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2016/violencia2016_0.pdf
- IIDH-Instituto Interamericano de Derechos Humanos. (2006). *Situación y análisis del femicidio en Región Centroamericana*. Consejo Centroamericano Procuradores Derechos Humanos. Recuperado de: <http://www.cawn.org/espanol/publicaciones/documentos/otras/Femicidio%20oficialp>
- Lagarde, Marcela. (1997). *Identidades de género y derechos humanos. La construcción de las humanas*. VII curso de verano "Educación, democracia y nueva ciudadanía". México, Universidad Autónoma de Aguascalientes.
- López Sepúlveda, Marina E. (2014). *Derecho-Género-Justicia: una propuesta sensible e incluyente a los dominios masculinos del ordenamiento jurídico*. Bogotá, Casa Editorial Ibáñez. ISBN 978-958-749-410-5.

- Malleficarum, Malleus. (2004). *Martillo de las brujas para golpear a las brujas y sus herejías con poderosa masa*.
- Ministerio de la Mujer. (2008). III Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades (2008-2017). Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/60902793/III-Plan-Nacional-de-Igualdad-Entre-Mujeres-y-Hombres>
- Pastorini, A. (1999). *¿Quién mueve los hilos de las políticas sociales? Avances y límites de la categoría concesión-conquista*. En Elizabeth Borggiani y Montaña, Carlos (Orgs.). Sao Paulo, Cortez Editora.
- Monárrez Fragoso, J. (2002). *Feminicidio sexual serial en Ciudad Juárez (1993-2001)*.
- Ramos Ponce, María Guadalupe. (2015). *Estudio del feminicidio en Jalisco*. 2a ed. Guadalajara, Jalisco, Editorial STAUdeG. México.
- Rubín, G. y Maciel, A. (2005). *El señor es contigo. Feminicidio en Paraguay*. Asunción, Paraguay, Fundación Kuña Aty.
- Sagot, M. (2008). *Estrategias para enfrentar la violencia contra las mujeres: reflexiones feministas desde América Latina*. Athenea Digital, 14, 215-228. Disponible en http://psicologiasocial.uab.es/athenea/index.php/athenea_Digital/article/view/571
- Salvatierra, K. S.(2007). *Reseña de "Feminicidio. La política del asesinato de las mujeres*. Diana E. Russell y Hill Radford (eds.). Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, XLIX. 169-171. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42120010>
- Tamayo, G. (2000). *Balance regional y desafíos sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia*. Lima, Perú: CLADEM-OXFAM.
- UNFPA. (2012). *Femicidio, un problema político*. Revista Jopare Paraguay. Recuperado de <http://www.unfpa.org.py/download/jopare50.pdf> . Año 13, n° 50.
- Winkler, Theodore. (2011). *Las mujeres en un mundo inseguro: genocidio de mujeres*

LAS PRIMERAS DECLARATORIAS DE ALERTA DE VIOLENCIA DE GÉNERO CONTRA LAS MUJERES EN MÉXICO, UN IMPORTANTE PASO CONTRA LA VIOLENCIA FEMINICIDA^[1]

Pablo Navarrete Gutiérrez

Las primeras alertas de violencia de género contra las mujeres

A finales de julio y principios de agosto de 2015, se declararon por primera vez en la historia de nuestro país dos alertas de violencia de género contra las mujeres (AVG). La primera en el Estado de México y la segunda en Morelos. Durante 2016, se sumaron cinco declaratorias más en Jalisco^[2], Michoacán, Chiapas, Nuevo León y Veracruz.

Con estas declaratorias se puso en práctica este novedoso mecanismo de protección colectiva de los derechos humanos de las mujeres en situación de violencia, establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (en adelante, Ley General) que, desde su entrada en vigor en 2007, generó muchas expectativas respecto de su utilidad para poner fin a la violencia feminicida en un territorio determinado.

Si bien la de Jalisco se decretó bajo la legislación local, se incorpora a este breve análisis por las similitudes que guarda con la AVG establecida en la Ley General y por estar aún vigente dicha medida en esa entidad federativa.

En el Cuadro 1 aparecen las fechas y los estados en que se emitieron, los municipios con esta medida y el porcentaje que representa del total de cada estado, para dimensionar su cobertura en la geografía nacional.

[1] Una primera versión de este artículo se publicó el 31 de agosto de 2015 en el suplemento TODAS, n° 90 del diario Milenio, que puede consultarse en: http://inmujeres.gob.mx/inmujeres/images/stories/todas/2015/todas_90.pdf Este documento fue actualizado el 25 de febrero de 2017.

[2] La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco y su reglamento, establecen un mecanismo de carácter estatal para enfrentar y erradicar la violencia contra las mujeres en un territorio determinado del estado, denominado Alerta de Violencia contra las Mujeres.

Cuadro 1

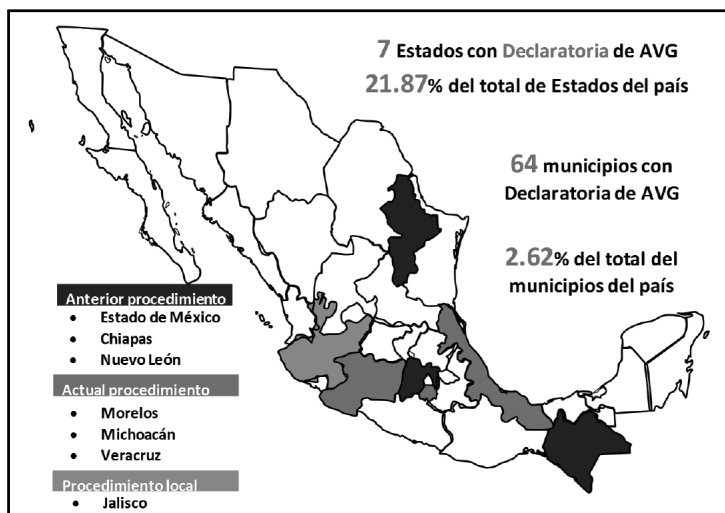
Estado	Fecha de la declaratoria	Total de municipios	Municipios en alerta
Estado de México	31 de julio de 2015	125	11
Morelos	10 de agosto de 2015	33	8
Jalisco	8 de febrero de 2016	126	8
Michoacán	27 de junio de 2016	113	14
Chiapas	18 de noviembre de 2016	122	7
Nuevo León	18 de noviembre de 2016	51	5
Veracruz	23 de noviembre de 2016	212	11

Fuente: Elaboración propia con datos de CONAVIM e INMUJERES.

A poco más de un año y siete meses de haberse declarado las primeras AVG, hay muchas preguntas en torno a estas medidas ¿Qué impacto han tenido? ¿Cuál ha sido su utilidad práctica? ¿Están cumpliendo sus objetivos? ¿Están a la altura de las expectativas sociales? ¿Qué debe mejorarse? ¿Qué debe cambiarse?, son tan sólo algunos de los cuestionamientos.

Como se puede observar, es muy poco el tiempo que ha transcurrido desde que se declararon estas alertas, pero también pocos los estados (22%) y más aún los municipios (2.62%) en los que se ha puesto en práctica, por lo que cualquier análisis que se haga del impacto que han tenido se verá limitado por estos dos aspectos.

Ilustración 1



Fuente: Elaboración propia con información de INMUJERES y CONAVIM

No obstante, consciente de esas limitaciones, el propósito de este trabajo es compartir información sobre esta figura que he podido recabar en los procedimientos de AVG en los que he participado^[3] desde mi encargo como Coordinador de Asuntos Jurídicos del Instituto Nacional de las Mujeres, con la única intención de conocerla con mayor profundidad y contribuir a la reflexión y debate en torno a la necesidad de fortalecer este importante mecanismo protector de los derechos humanos de las mujeres.

El documento está dividido en tres partes. En la primera, haré una breve descripción de esta figura, los requisitos para solicitarla y quiénes pueden hacerlo, así como el procedimiento que se ha seguido en cada una de ellas y de los supuestos para decretarla, pues no en todos los casos ha sido el mismo. Excepto la de Jalisco, tres de ellas se investigaron desde el Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (en adelante Sistema Nacional) y tres más por un Grupo de Trabajo, conformado, mayoritariamente, por representantes de la academia, dos locales

[3] Coordiné el Grupo de Trabajo que investigó la solicitud de alerta de violencia de género para el estado de Morelos y actualmente formo parte del Grupo Interinstitucional y Multidisciplinario que le da seguimiento. Además, participé en la comisión dictaminadora de las AVG de Estado de México, Chiapas y Nuevo León.

y dos nacionales. Más adelante abundaré sobre su integración, facultades y metodología de investigación que realiza en las solicitudes de AVG que conoce.

En todos los casos, las declaratorias seguidas bajo la Ley General, han sido decretadas y notificadas al Poder Ejecutivo de la entidad federativa respectiva, a nombre del Gobierno Federal, por la Secretaría de Gobernación, a través de la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (en adelante CONAVIM).

En la segunda parte, analizaré las AVG decretadas hasta el momento, entre ellas la de Jalisco, y los temas recurrentes en cada una de ellas.

En la última parte, citaré algunos desafíos que enfrenta esta figura para consolidarse como un mecanismo efectivo de protección a las mujeres en situación o contextos de violencia feminicida.

I. La AVG, un mecanismo para proteger a colectivos de mujeres en situación de violencia feminicida

La Ley General, que el pasado dos de febrero cumplió una década de estar en vigor, dio vida a una novedosa figura jurídica para proteger los derechos humanos de las mujeres en situación de violencia extrema: la AVG.

A diferencia de las órdenes de protección, que buscan garantizar la seguridad de las víctimas en lo individual, la AVG tiene como fin protegerlas de una situación o contexto de violencia feminicida. Esta nueva categoría de violencia fue establecida en la Ley General para referirse a la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, que puede culminar en homicidio y otras formas de muerte violenta de mujeres.

Según lo han explicado en diversos foros y en conversaciones que he tenido con las promotoras de esta ley, con esta figura buscaban establecer un mecanismo similar a la Declaratoria de emergencia^[4] que por desastres naturales hace la Secretaría de Gobernación o con la Declaratoria de

[4] Es la manifestación pública por parte de la Secretaría de Gobernación, y a solicitud de alguna entidad federativa o dependencia federal, de que ha ocurrido un fenómeno natural perturbador en un lugar y tiempo determinado, mismo que ha causado daños tanto a la vivienda como a los servicios e infraestructura pública federal, estatal y/o municipal. Todo de acuerdo a lo que determinan las Reglas de Operación del FONDEN.

Se trata de un requisito fundamental, para que las entidades federativas o las dependencias federales puedan acceder a los recursos del Fondo de Desastres Naturales, y así poder coparticipar con recursos para la normalización de los servicios públicos o reconstruir los daños sufridos en las viviendas de la población de bajos ingresos como a la infraestructura pública federal, estatal y/o municipal. http://www.proteccioncivil.gob.mx/es/ProteccionCivil/Preguntas_Frecuentes#q4

emergencia epidemiológica, como la que recientemente hizo la Secretaría de Salud, ante la magnitud y trascendencia de los casos de diabetes mellitus en el país. Tratándose de la AVG, la medida se aplicaría en casos de violencia extrema contra las mujeres, es decir, en un contexto de violencia feminicida o de que exista un agravio comparado.

¿Qué es la AVG? La Ley General la define como el conjunto de acciones gubernamentales de emergencia para enfrentar y erradicar la violencia feminicida en un territorio determinado, ya sea ejercida por individuos o por la propia comunidad^[5].

De este concepto es importante destacar cinco elementos. El primero, que la AVG debe traducirse en acciones “gubernamentales”, entendiéndose como tales las que legalmente están obligadas a desarrollar las personas e instituciones que ejercen el gobierno, ya sea en el ámbito federal, estatal o municipal, o desde el poder ejecutivo, legislativo o judicial.

En segundo lugar, el carácter de “emergencia” que deben tener dichas acciones, es decir, que deben trascender aquellas que de manera ordinaria desarrolla el Estado para garantizar la vida y seguridad de las mujeres. El sentido de urgencia implica atender de inmediato y sin dilación, bajo el principio de la debida diligencia, la situación de violencia feminicida que se ha tornado grave o que está fuera de control en un lugar determinado.

El estándar internacional de la debida diligencia ha sido utilizado por las diferentes instancias internacionales para evaluar si un Estado ha cumplido con su obligación general de garantía frente a hechos que violan los derechos a la vida, integridad y libertad personal de las personas, en particular cuando resultan de actos imputables a particulares^[6].

En materia de violencia contra las mujeres, desde 1992, el Comité de la CEDAW estableció que los estados podrían ser responsables por actos privados de las personas “si no adoptan medidas con la diligencia debida para impedir la violación de los derechos o para investigar y castigar los actos de violencia e indemnizar a las víctimas”^[7].

En tercer lugar, estas medidas deben estar encaminadas a enfrentar y erradicar la violencia feminicida en el lugar señalado. Este es el objeto y

[5] Artículo 22 de la Ley General.

[6] Oficina Regional para América Central del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH), Oficina Regional para las Américas y el Caribe de ONU Mujeres. Modelo de protocolo latinoamericano de investigación de las muertes violentas de mujeres por razones de género (femicidio/feminicidio). OACNUDH, Oficina Regional para las Américas y el Caribe de ONU Mujeres. Panamá. Pág. 22.

[7] Ídem.

fin de la AVG. Por “enfrentar” deben entenderse todas las acciones que las instituciones del Estado, en sus tres niveles y poderes, deben desarrollar con debida diligencia, dirigidas a prevenir, atender y sancionar la violencia contra las mujeres y, por supuesto, para erradicarla.

La delimitación del espacio, donde se está presentando la situación o contexto de la violencia feminicida, es clave no sólo para el seguimiento y evaluación de las medidas que se van a implementar, sino también para incidir en las causas estructurales que la están generando. Puede ser que ese espacio sea una colonia, un barrio o un municipio. La focalización es fundamental para el éxito de una medida de esta naturaleza.

Es importante no perder de vista que, para activar una AVG, la Ley General no habla de la existencia de cualquier tipo de violencia, sino de una en particular: la violencia feminicida, entendiéndose como tal, la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que pueden conllevar impunidad social y del Estado y puede culminar en homicidio y otras formas de muerte violenta de mujeres^[8].

No es el momento para hacer una crítica a este concepto, pero la expresión “impunidad social” no creo que sea la adecuada. Desde la perspectiva estrictamente jurídica, considero que la impunidad, entendida como el hecho de no recibir castigo un delito o un delincuente, sea atribuible a la sociedad sino más bien una responsabilidad y deber del Estado. Lo que sí creo es que hay permisibilidad social e impunidad del Estado.

Finalmente, el concepto de AVG hace alusión a que dichas acciones deben atender la violencia ejercida por individuos o por la propia comunidad^[9]. Es decir, los destinatarios de estas acciones gubernamentales de emergencia no deben ser sólo los individuos, sino también la propia “comunidad”. Por eso, es importante que las medidas dictadas en la AVG no se limiten sólo al castigo de los directamente responsables de la violencia, sino que tengan también una dimensión transformadora de las causas estructurales que la están generando en el lugar señalado por las peticionarias.

¿Cuál es el objetivo^[10] de la AVG? Garantizar la seguridad de las mujeres, cesar la violencia en su contra y eliminar las desigualdades producidas por

[8] Artículo 21 de la Ley General.

[9] Artículo 22 de la Ley General.

[10] Artículo 23 de la Ley General.

una legislación que agravie sus derechos humanos, es decir, que exista un agravio comparado.

Estamos frente un “agravio comparado” cuando un ordenamiento jurídico o política pública impiden el reconocimiento o ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres, protegidos en los instrumentos internacionales de los que somos parte^[11].

Para configurarse el agravio comparado, el ordenamiento jurídico vigente o la política pública cuestionada, debe contener algunos de los siguientes supuestos y que los mismos transgredan los derechos humanos de las mujeres^[12]:

1. Distinciones, restricciones o derechos específicos diversos para una misma problemática o delito, en detrimento de las mujeres en esa entidad federativa o municipio;
2. No se proporcione el mismo trato jurídico en igualdad de circunstancias, generando una discriminación y consecuentemente agravio, o
3. Se genere una aplicación desigual de la ley, lesionándose los derechos humanos de las mujeres, así como los principios de igualdad y no discriminación.

Un ejemplo de agravio comparado es la restricción que persiste en la legislación civil de algunos estados, que imponen sólo a las mujeres divorciadas una espera de 300 días para contraer nuevas nupcias, no así a los hombres. Este trato jurídico desigual es discriminatorio de las mujeres y constituye un agravio a sus derechos humanos, en comparación con los hombres, que sí pueden casarse inmediatamente después de haberse divorciado.

Lamentablemente, en la legislación de nuestro país persisten muchos preceptos legales que pueden configurar un agravio comparado. Precisamente, una de las dos solicitudes de alerta de violencia de género solicitadas para el estado de Veracruz, es por este tema.

¿Cuándo se puede solicitar una AVG? Cuando hay una situación o contexto de violencia feminicida en un lugar determinado, o un agravio comparado.

¿Quiénes pueden solicitarla? En el caso de la Ley General, los únicos que pueden solicitarla son los organismos de derechos humanos internacionales, nacionales o de las entidades federativas, así como las organizaciones de

[11] Artículo 31 del Reglamento de la Ley General.

[12] Fracciones I, II y III del artículo 31 del Reglamento de la Ley General.

la sociedad civil legalmente constituidas^[13]. La Ley General no prevé una declaratoria de AVG de oficio o *motu proprio* del estado; en este caso, siempre debe mediar una solicitud de estos organismos.

La solicitud debe presentarse por escrito directamente o, bien, a través de correo, ante la Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional, es decir, el Instituto Nacional de las Mujeres que ocupa dicho cargo (en adelante Secretaría Ejecutiva), quien la recibirá y revisará que contenga los requisitos que señala el Reglamento, que a continuación citaré, y hará del conocimiento de la CONAVIM la recepción de la solicitud y si reúne o no los requisitos^[14]. La Secretaría Ejecutiva es la puerta de entrada de este procedimiento.

Los requisitos que debe contener la solicitud son los siguientes^[15]:

1. Denominación o razón social de quién o quiénes promuevan o, en su caso, nombre de su representante legal;
2. Domicilio para recibir notificaciones, así como nombre de la persona o personas autorizadas para recibirlas;
3. Los documentos que sean necesarios para acreditar la personalidad con la que promueve, así como la legal existencia del organismo o asociación que promueva;
4. Narración de los hechos en que se basa para estimar que existen delitos del orden común contra la vida, la libertad, la integridad y la seguridad de las mujeres, que perturben la paz social en un territorio determinado y la sociedad así lo reclame, o que en dicho territorio existe un agravio comparado en términos del artículo 31 de este Reglamento, y
5. Tratándose de agravio comparado, señalar las leyes, reglamentos, políticas o disposiciones jurídicas que considera, agravan los Derechos Humanos de las Mujeres.
6. Puede suceder que la solicitud no contenga todos los requisitos, en este supuesto, la Secretaría Ejecutiva debe prevenir al solicitante por escrito y por una sola vez, para que subsane la omisión dentro del plazo de cinco días hábiles contados a partir de su notificación. Si no se desahoga en este plazo, se desechará el trámite. Cuando la solicitud reúna todos

[13] Primer párrafo del artículo 32 del Reglamento de la Ley General.

[14] Segundo párrafo del artículo 32 del Reglamento de la Ley General.

[15] Artículo 33 del Reglamento.

los requisitos, la CONAVIM, en coordinación con la Secretaría Ejecutiva, resolverá sobre la admisión de la solicitud, en un plazo de tres días hábiles^[16].

Admitida la solicitud, la Secretaría Ejecutiva lo hará del conocimiento del Sistema Nacional y realizará las acciones necesarias para la conformación del Grupo de Trabajo, que se integrará mediante convocatoria pública, para que estudie y analice la situación que guarda el territorio sobre el que se señala que existe violación a los Derechos Humanos de las Mujeres, ya sea por violencia feminicida o agravio comparado, a fin de determinar si los hechos narrados en la solicitud actualizan alguno de los supuestos establecidos en el artículo 24 de la Ley General, es decir, que los delitos del orden común contra la vida, la libertad, la integridad y la seguridad de las mujeres, perturben la paz social en un territorio determinado o se acredite la existencia de un agravio comparado.

Conformado el Grupo de Trabajo, en un plazo de 30 días naturales, contados a partir de que sesione por primera vez, éste deberá realizar un estudio de la situación de violencia que guarda el territorio para el cual se solicitó la AVG o el agravio comparado, debiendo solicitar un informe al estado señalado, pudiendo realizar visitas *in situ*, entrevistarse con víctimas, organizaciones sociales, académicas y, en general, cualquiera persona o institución que pueda aportar información.

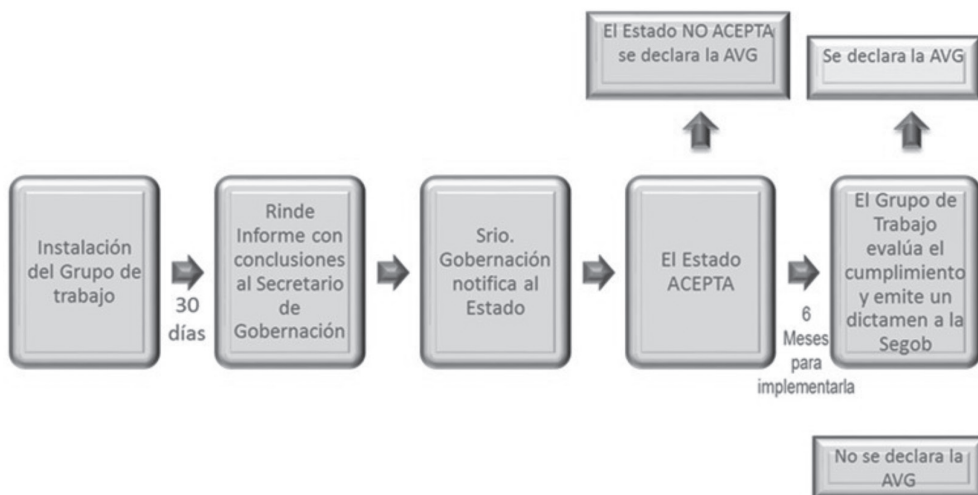
Como parte de su investigación, el Grupo de Trabajo puede solicitar a la Secretaría de Gobernación, a través de la CONAVIM, implementar, en coordinación con las autoridades federales, locales o municipales, medidas provisionales de seguridad o justicia, para evitar se sigan presentando casos de violencia en el territorio señalado.

Concluido el plazo de 30 días, el Grupo de Trabajo puede resolver: i) Que no existen elementos suficientes que permitan presumir la existencia o veracidad de los hechos señalados en la solicitud, o ii) emitir un informe en el que se señale a) el contexto de violencia contra las mujeres en el lugar solicitado, b) la metodología que siguió en su análisis, c) el análisis científico de los hechos e interpretación de la información, y d) las conclusiones y propuestas de acciones preventivas, de seguridad y de justicia para enfrentar y abatir la violencia feminicida o el agravio comparado.

En la Ilustración 2 se presenta el proceso que sigue una solicitud, hasta que se emite la declaratoria de AVG.

[16] Artículo 35 del Reglamento.

Ilustración 2 Proceso de investigación de la AVG



¿Cuándo se emitirá la AVG? Cuando se acredita una situación o contexto de violencia feminicida, es decir, que los delitos del orden común contra la vida, la libertad, la integridad y la seguridad de las mujeres perturben la paz social en un territorio determinado^[17] y/o cuando se acredita un agravio comparado^[18].

Ni la Ley General ni su Reglamento definen qué debe entenderse por “paz social”, no obstante, diversos conceptos coinciden en señalar que implica, entre otras cosas, garantizar el bienestar de las personas, el respeto a su dignidad, la posibilidad de ejercer sus derechos humanos y el imperio del Estado de derecho.

Por eso, el Grupo de Trabajo debe analizar si las autoridades del estado señalado en la solicitud cumplen con su obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las mujeres, así como prevenir e investigar las violaciones a sus derechos humanos, sancionar a los responsables y repararles de manera integral el daño a las víctimas.

[17] Fracción I del artículo 24 de la Ley General.

[18] Fracción II del artículo 24 de la Ley General.

Especialmente, debe analizar si dichas autoridades cumplen con su obligación específica de garantizar, con la debida diligencia, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, mediante la prevención, atención, sanción y su erradicación.

Cuando se acredita la inacción de la autoridad para cumplir con estas obligaciones, es decir, que haya un contexto de permisividad social e impunidad estatal, que impida el pleno ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, procede entonces declararla, pues esa situación de violencia está impidiendo el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en el territorio señalado.

El propósito de la AVG es fortalecer los mecanismos de coordinación, no de sustitución o suplantación de las responsabilidades y competencias que, según el Pacto Federal, nuestra constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos, tienen asignadas cada nivel de gobierno y los poderes del Estado.

En este sentido, el Reglamento de la Ley General señala con claridad que las acciones gubernamentales de emergencia establecidas en la declaratoria deben ser conducidas por la Secretaría de Gobernación en el ámbito federal y en coordinación con las entidades federativas y los municipios^[19]. Sería un error pensar lo contrario, es decir, que en una lógica de imposición, el Gobierno Federal, unilateralmente les diga a los estados y municipios qué se va a hacer y cómo, sobre todo porque son estos los que conocen las dinámicas sociales de cómo se comportan las violencias contra las mujeres en los territorios que gobiernan, por eso deben participar en el diseño y comprometerse a la implementación de dichas medidas, para superar la situación o contexto de violencia contra las mujeres o el agravio comparado.

Distintos procedimientos para investigar la AVG

Para llegar a estas declaratorias se han seguido procedimientos distintos. Las del Estado de México, Chiapas y Nuevo León se investigaron con el establecido en el Reglamento de la Ley General, que estuvo vigente del 11 de marzo de 2008 al 25 de noviembre de 2013, según el cual correspondía al Sistema Nacional investigar las solicitudes y emitir un dictamen a la Secretaría de Gobernación, para que ésta la declarara.

Por la naturaleza de su conformación, las determinaciones del Sistema Nacional, son colegiadas. En la votación participan los 32 mecanismos para

[19] Artículo 30 del Reglamento de la Ley General.

el adelanto de las mujeres del país y 11 dependencias y entidades de la Administración Pública Federal^[20], entre ellas, la Secretaría de Gobernación, que lo preside y el Instituto Nacional de las Mujeres, quien, como ya se dijo, funge como Secretaría Ejecutiva de este órgano colegiado.

Bajo este esquema de votación, era frecuente la politización de las solicitudes y el conflicto de intereses, al ser los propios estados los que votaban para iniciarse o no una investigación de esta naturaleza.

Esta situación era insostenible, pues, durante los cinco años y ocho meses que estuvo vigente este Reglamento, ninguna AVG fue decretada, en cambio sometió al Sistema Nacional a un desgaste innecesario y gran tensión, pero más delicado aún, negó a las organizaciones peticionarias y a las mujeres en situación de violencia poner en práctica este mecanismo.

Por esa negativa, tres organizaciones que habían solicitado la investigación para declarar la AVG en Estado de México, Chiapas y Nuevo León recurrieron a los tribunales, los cuales, después de casi tres años de litigio, ordenaron al Sistema Nacional dejar sin efectos las resoluciones que desechaban dichas solicitudes y sesionar de nueva cuenta, garantizando el derecho de audiencia de las peticionarias, para que cada integrante del órgano colegiado emitiera su voto, fundado y motivado, respecto de la solicitudes presentadas por las peticionarias.

En este contexto, en distintas fechas, el Sistema Nacional sesionó y dictaminó como procedentes las AVG para estos estados, por lo que solicitó a la Secretaría de Gobernación, emitir las respectivas declaratorias.

La del Estado de México se hizo el 31 de julio de 2015, en 11 municipios: Ecatepec de Morelos, Nezahualcóyotl, Tlalnepantla de Baz, Toluca de Lerdo, Chalco, Chimalhuacán, Naucalpan de Juárez, Tultitlán, Ixtapaluca, Valle de Chalco y Cuautitlán Izcallí.

La de Chiapas el 18 de noviembre de 2016, en 7 municipios: Comitán de Domínguez, Chiapa de Corzo, San Cristóbal de las Casas, Tapachula, Tonalá, Tuxtla Gutiérrez y Villaflores. Asimismo, requiere acciones específicas para la región de los Altos de Chiapas, que abarca 17 municipios.

[20] El artículo 36 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia señala que el Sistema Nacional se conformará por las y los titulares de la Secretaría de Gobernación, quien lo presidirá; el Instituto Nacional de las Mujeres, quien ocupará la Secretaría Ejecutiva del Sistema; la Secretaría de Desarrollo Social; la Secretaría de Seguridad Pública; la Procuraduría General de la República; la Secretaría de Educación Pública; la Secretaría de Salud; la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; la Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano; el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación; el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia y los mecanismos para el adelanto de las mujeres en las entidades federativas.

Y, finalmente, la de Nuevo León, también el mismo 18 de noviembre de 2016, en 5 municipios: Apodaca, Cadereyta, Jiménez, Guadalupe, Juárez y Monterrey.

Un cambio necesario al procedimiento de AVG

Uno de los primeros temas a los que se avocó Lorena Cruz Sánchez, después de su designación, en enero de 2013, como Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres, fue cambiar este procedimiento que no estaba funcionando ni permitía cumplir con el propósito para el cual se había creado la AVG.

Si bien la facultad reglamentaria de una ley general es exclusiva del Ejecutivo Federal, debido a la trascendencia social y la situación prevaeciente de violencia contra las mujeres en el país, desde el Instituto Nacional de las Mujeres se impulsó un amplio proceso de consulta con organizaciones de la sociedad civil, de la academia, de los mecanismos para el adelanto de las mujeres, legisladoras de la Cámara de Diputados y Senadores, así como integrantes del Sistema Nacional, para elaborar la propuesta de modificación del Reglamento de la Ley General.

Mientras este proceso de modificación se concretaba, en mayo de 2013 el Instituto Nacional de las Mujeres propuso al Secretario de Gobernación la implementación de un *Programa de medidas emergentes para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en el territorio nacional* (Anexo 1), el cual fue presentado por el propio Secretario, en su carácter de Presidente del Sistema Nacional, en donde fue aprobado por unanimidad. A partir de esa fecha se empezó a implementar a nivel federal y estatal.

Una vez concluido su proceso de elaboración, el 25 de noviembre de 2013, en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, el Presidente de la República publicó en el Diario Oficial de la Federación la reforma al Reglamento de la Ley General, que modificó, entre otras disposiciones, el procedimiento de la declaratoria de AVG.

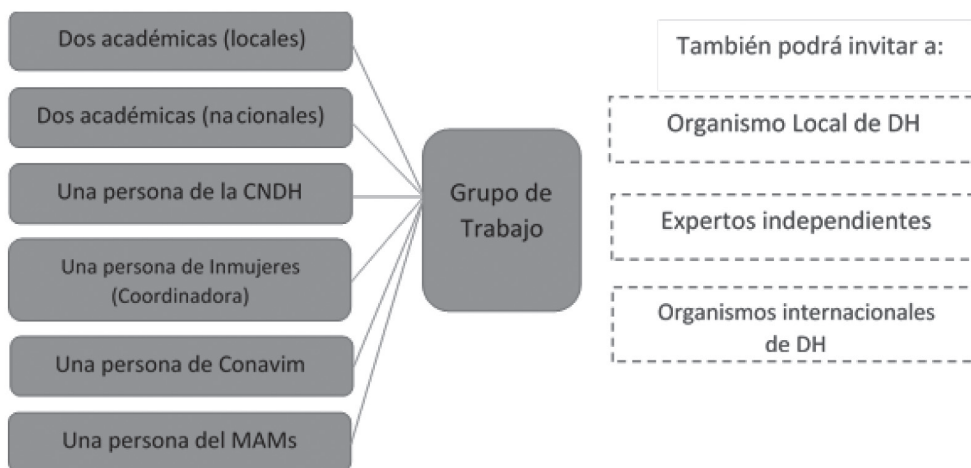
Esta modificación recogía la legítima exigencia de las organizaciones de la sociedad civil y de la academia, a la vez que cumplía diversas recomendaciones de órganos de supervisión de los derechos humanos, como el Comité CEDAW y el Mecanismo de Examen Periódico Universal de Derechos Humanos de

la ONU, entre otros, de hacer efectivo este mecanismo de protección a los derechos humanos de las mujeres en situación de violencia feminicida.

El cambio más importante al Reglamento fue que el Sistema Nacional dejó de ser el protagonista del análisis, discusión y resolución de las solicitudes de AVG.

Ahora, un Grupo de Trabajo (ver Ilustración 3) conformado por dos personas académicas locales y dos nacionales -elegidas mediante convocatoria pública-, un representante de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (en adelante CNDH), otro del mecanismo para el adelanto de las mujeres del estado involucrado en la solicitud, uno de la CONAVIM y uno del Instituto Nacional de las Mujeres, que coordina al grupo, son los responsables de analizar las solicitudes, y emitir en un plazo de 30 días naturales, contados a partir de su instalación, un informe con propuestas de acciones preventivas y emergentes para que la Secretaría de Gobernación lo haga suyo y lo notifique al gobierno local y de los municipios que estableció el Grupo de Trabajo se iba a dictar esta medida, teniendo como base los municipios señalados en la solicitud de los peticionarios.

Ilustración 3
Conformación del Grupo de Trabajo



Fuente: Elaboración propia, con base en el Art. 36 del Reglamento de la Ley General.

Como se puede apreciar en esta ilustración, la representación minoritaria de las instituciones gubernamentales en dicho grupo, de apenas tres, frente a los cinco que suman quienes provienen de la academia y la CNDH, es una garantía de que las solicitudes de AVG son investigadas bajo criterios académicos, técnicos, científicos y estadísticos y no políticos o partidistas como se hacía antaño. Esto, sin lugar a dudas, le da mayor confianza y legitimidad al mecanismo.

Además, el Grupo de Trabajo también puede apoyarse de expertos independientes y del organismo local o internacionales de derechos humanos. Hasta ahora han sido pocos los casos en que estos últimos han participado como observadores en los procesos de investigación o seguimiento de la AVG, no obstante, su presencia ha sido fundamental para fortalecer los informes y evaluación de las medidas bajo los estándares internacionales de derechos humanos.

La Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH) y Amnistía Internacional están participando como observadoras de la implementación de la AVG en Chiapas y Estado de México. ONU Mujeres acompañó el proceso de investigación la AVG en Morelos y en Jalisco lo está haciendo la OACNUDH.

Según lo señalan sus lineamientos de actuación, el Grupo de Trabajo es un órgano autónomo de composición mixta, cuya función principal es estudiar y analizar la situación o contexto de violencia contra las mujeres en un territorio determinado o la existencia de un agravio comparado. La investigación que realiza es de naturaleza administrativa, no litigiosa ni jurisdiccional. No cuenta con facultades ministeriales, ni jurisdiccionales que le permitan realizar una determinación definitiva sobre la configuración de feminicidios u otros delitos que atentan contra la vida, la libertad, la integridad y seguridad de las mujeres en los casos concretos, pero, a partir de toda la información que obtiene durante el proceso de investigación, se allega de los elementos de convicción que le permiten pronunciarse sobre la existencia o inexistencia de violaciones a los derechos humanos de las mujeres.

El Grupo de Trabajo no decide exclusivamente en derecho. La equidad, la buena fe y la justicia en sentido material son parámetros sobresalientes e ineludibles que delimitan el alcance del mandato del mismo. La legalidad de sus actuaciones se enmarca en un entendimiento amplio de su mandato, desde una perspectiva constitucional y convencional, está obligado a implementar

una perspectiva de derechos humanos y de género en el cumplimiento de sus funciones.

El procedimiento de investigación de las solicitudes de AVG es muy parecido al que siguen los organismos públicos de derechos humanos, es decir, es cuasi jurisdiccional, por lo tanto, es de fácil acceso para las organizaciones peticionarias, gratuito, independiente de otros mecanismos de protección a los derechos humanos de las mujeres, flexible, pero, sobre todo, ausente de solemnidad de sus procedimientos, sin dejar de observar el debido proceso, con facultades para investigar la situación o contexto de violencia feminicida o agravio comparado, para pedir información y elaborar informes finales con conclusiones, cada una de ellas con indicadores de cumplimiento, así como también informes de seguimiento respecto de la implementación de la declaratoria de AVGM, entre otras atribuciones establecidas en sus lineamientos de actuación.

El informe que elabora el Grupo de Trabajo debe contener: a) el contexto de violencia contra las mujeres en el lugar donde se solicita la AVG; b) la metodología utilizada; c) el análisis de la situación e interpretación de la información obtenida; y d) las conclusiones que contendrán las propuestas de acciones preventivas, de seguridad y justicia para enfrentar y abatir la violencia feminicida y/o agravio comparado.

Una vez que la Secretaría de Gobernación, a través de la CONAVIM, notifica dicho informe al titular del Poder Ejecutivo del estado involucrado y éste lo acepta, tiene un plazo de seis meses para implementar las medidas propuestas, las cuales, en todos los casos, tienen indicadores de cumplimiento para evitar dispersiones de los esfuerzos que realice el estado. Durante estos meses, el Grupo de Trabajo da seguimiento al proceso de implementación. Cada grupo determina sus propios mecanismos de seguimiento y evaluación, siendo el más común las reuniones con el estado y/o informes periódicos de cumplimiento a cargo de éste, para que, durante la implementación de las medidas, el Grupo de Trabajo pueda acompañar este proceso, pudiendo hacer precisiones o aclaraciones respecto de cómo el estado está interpretando el cumplimiento de las medidas establecidas en el informe.

Al término de dicho plazo, el Grupo de Trabajo evalúa su cumplimiento y emite un dictamen a la Secretaría de Gobernación en el que puede determinar que se cumplió satisfactoria o insatisfactoriamente con dichas medidas. En el primer supuesto, puede dictaminar la no procedencia de la declaratoria de la

AVG, como ha sucedido hasta ahora en el caso de Guanajuato, Baja California y Querétaro, y en el segundo supuesto, la procedencia de la AVG.

Bajo este nuevo procedimiento que, como ya lo señalé, está vigente desde el 26 de noviembre de 2013, se han recibido, hasta enero de 2017, 21 solicitudes de investigación.

En el Cuadro 2 se señala el estado para el que se solicitó, el nombre la organización peticionaria, así como la fecha en que se presentó la solicitud de investigación bajo el nuevo procedimiento.

Cuadro 2

Estados para los que se solicitó la AVG, organización peticionaria y fecha de solicitud bajo el nuevo procedimiento

Lugar donde se solicita	Organización peticionaria	Fecha de la solicitud
1. Guanajuato	Centro las Libres de Información en Salud Sexual, Región Centro A.C. y Centro para los Adolescentes de San Miguel de Allende, A.C.	20 de marzo de 2014
2. Morelos	Comisión Independiente de Derechos Humanos de Morelos, A.C.	27 de mayo de 2014
3. Michoacán	Humanas sin Violencia, A.C.	19 de diciembre de 2014
4. Colima	Comisión de Derechos Humanos del Estado de Colima y Centro de Apoyo a la Mujer "Griselda Álvarez"	22 de diciembre de 2014
5. Baja California	Red Iberoamericana Pro Derechos Humanos, A.C.	27 de enero de 2015
6. Cajeme, Sonora	Manitas por la Equidad y No Violencia, A.C. y Alternativa Cultural por la Equidad de Género, A.C.	25 de mayo de 2015
7. Veracruz	Equifonía, Colectivo por la Ciudadanía, Autonomía y Libertad de las Mujeres, A.C.	9 de septiembre de 2015

8. Querétaro	Salud y Género Querétaro, A.C., Desarrollo Comunitario para la Transformación Social, A.C. y Coincidir Mujeres, A.C.	29 de octubre de 2015
9. San Luis Potosí	Comisión Estatal de Derechos Humanos de San Luis Potosí	Noviembre 23 de 2015
10. Quintana Roo	Consejo Estatal de las Mujeres de Quintana Roo, A.C. y Justicia, Derechos Humanos y Género, A.C.	4 de diciembre de 2015
11. Sinaloa	Colectivo de Mujeres Activas Sinaloenses, A.C.	9 de marzo de 2016
12. Puebla	Instituto Mexicano de Psicología Jurídica, A.C.	9 de marzo de 2016
13. Tabasco	Comité de Derechos Humanos de Tabasco, A.C.	14 de marzo de 2016
14. Veracruz	Equifonía por la Ciudadanía, Autonomía y Libertad de las Mujeres, A.C.	5 de abril de 2016
15. Nayarit	Uka Nuiwame, A.C.	20 junio de 2016
16. Guerrero	La Asociación Guerrerense contra la Violencia hacia las Mujeres, A.C.	23 de junio de 2016
17. Tlaxcala	Todos para Todos, A.C.	8 de agosto de 2016
18. Jalisco	Católicas por el Derecho a Decidir, A.C. y Justicia, Derechos Humanos y Género, A.C.	23 de noviembre de 2016
19. Puebla	Todos para Todos, A.C.	30 noviembre de 2016
20. Campeche	Todos para Todos, A.C.	30 noviembre de 2016
21. Zacatecas	Coordinación Feminista Olímpica de Gouges, A.C.	20 de enero de 2017

Fuente: Elaboración propia con información del INMUJERES

En la Ilustración 4 se ofrece un panorama del total de estados (22) del territorio nacional en los que se ha solicitado la investigación de la AVG, que representan el 65% del total, con un total de 23 procedimientos de investigación. Esta suma resulta debido a que en Veracruz hay dos procedimientos, uno por situación o contexto de violencia feminicida y otro por agravio comparado.

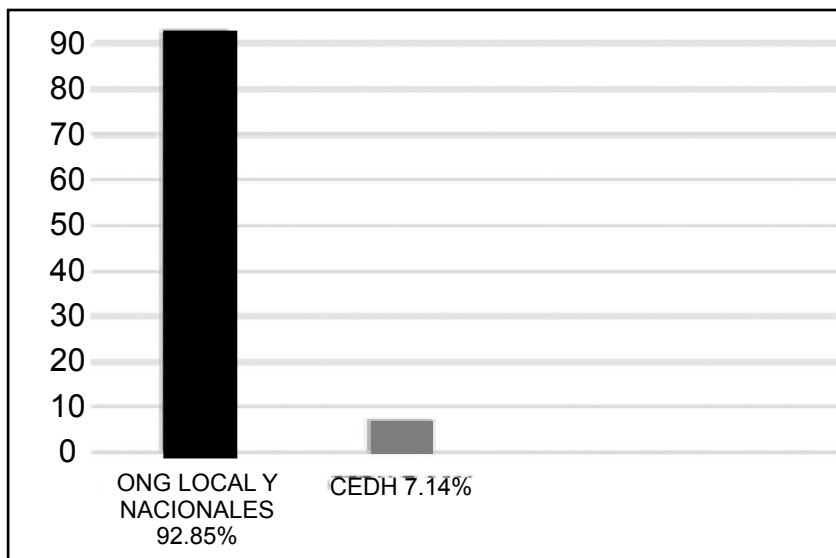
Ilustración 4
Estados con procedimiento de investigación de AVG



Fuente: Elaboración propia con información del INMUJERES

De esta información hay dos datos interesantes. El primero tiene que ver con los organismos peticionarios. Hasta ahora, en su inmensa mayoría, han sido las organizaciones locales y nacionales las que han solicitado el mecanismo, sumando entre ambas casi el 93% del total. A pesar de que también pueden solicitarla los organismos públicos de derechos humanos, sólo en dos ocasiones (7%) lo han hecho, una para Colima y otra para San Luis Potosí. La diferencia es muy significativa, tal y como se puede apreciar en la gráfica 1.

Gráfica 1
Peticionarios de las solicitudes de investigación de la AVG



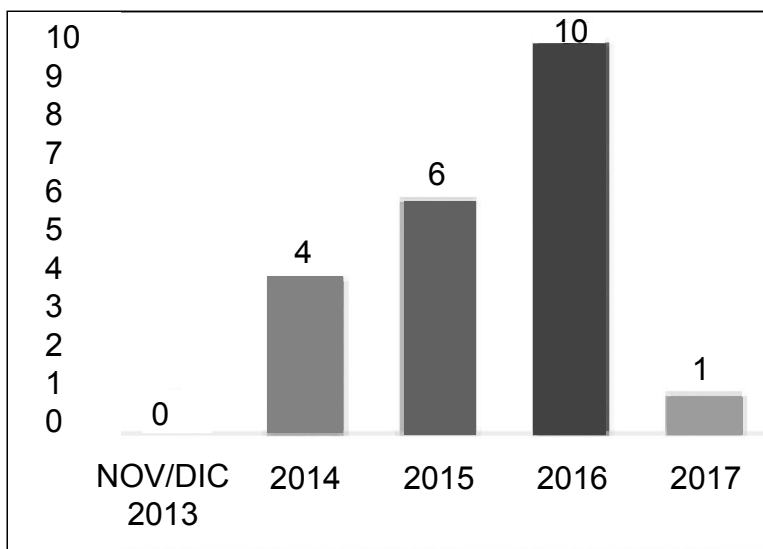
Fuente: Elaboración propia con información del INMUJERES.

Aprovecho este espacio para reconocer el papel fundamental que han jugado en este proceso las organizaciones peticionarias, su compromiso, entrega y dedicación a favor de los derechos humanos de las mujeres, en particular de su derecho a vivir libre de violencia.

El segundo tiene que ver con los años en que se presentaron las solicitudes, siendo el 2016 cuando más se recibieron, con 10 (47.61%), frente al 2015, con 6 (28.57%) y 2014 sólo 4 (19.04%); hasta enero de 2017 sólo se ha recibido 1 (4.76%) tal y como se puede apreciar en la gráfica 2.

Finalmente, un dato que puede llamar la atención del Cuadro 2 es que, en el caso de Sonora, la medida sólo fue solicitada para el municipio de Cajeme, a diferencia del resto de las solicitudes, que algunas de ellas es para todo el estado o varios de sus municipios.

Gráfica 2
Solicitudes de investigación de AVG por año bajo el nuevo Reglamento



Fuente: Elaboración propia con información de INMUJERES y CONAVIM.

El notable incremento de solicitudes durante 2016 puede explicarse al menos por dos razones, la primera, que las alertas decretadas en 2015 despertaron en las organizaciones expectativas positivas en el mecanismo y tuvo un efecto multiplicador en las solicitudes. Así lo sugiere el comportamiento de las mismas ese mismo año, ya que inmediatamente después de que se declararon las dos primeras AVG se presentaron 4 solicitudes en sólo cuatro meses, el mismo número que se presentó, pero durante todo el 2014.

La segunda tiene que ver con la creciente preocupación de las organizaciones peticionarias por la situación de violencia contra las mujeres en las zonas señaladas en sus solicitudes.

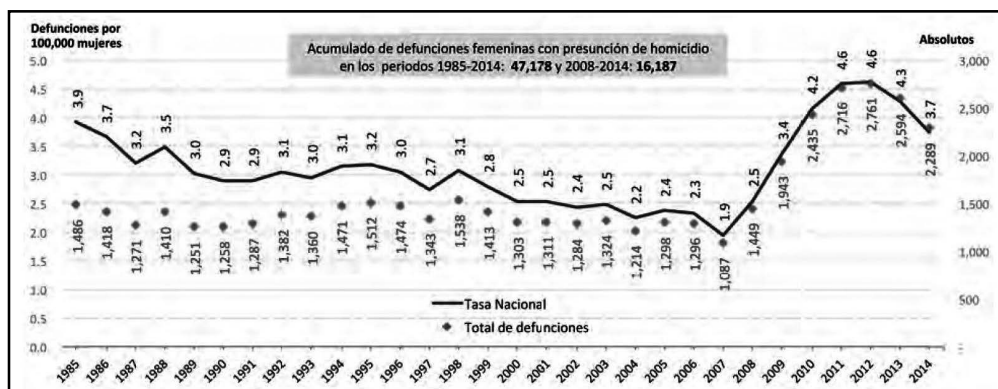
Como se puede apreciar en la gráfica 3, los niveles de violencia contra las mujeres en nuestro país son preocupantes. En los últimos 30 años el 2012 fue el más alto, con 2,761 casos de homicidios de mujeres con presunción de feminicidio al año. No obstante, del leve descenso que se ha registrado a partir del 2013, estos crímenes siguen siendo inaceptables

y muy graves. Sólo para dimensionar de qué estamos hablando, en promedio ese año se registraron siete casos al día, mientras que en 2014 fueron 6.3 y en 2015, 6.2.

El total acumulado en estos últimos 31 años, sumando los 2,263 casos ocurridos en 2015, es alarmante: cerca de 50 mil mujeres han sido víctimas de homicidio con presunción de feminicidio, lo que representa casi el exterminio total de la población del municipio de Chapala, Jalisco, que según datos del INEGI, en 2015 registraba una población de poco más de 50 mil personas. De esa dimensión es esta tragedia social y esta grave situación de los derechos humanos de las mujeres en nuestro país.

Gráfica 3

México: evolución de las tasas nacionales de defunciones femeninas con presunción de homicidio, según año de ocurrencia, 1985-2014.



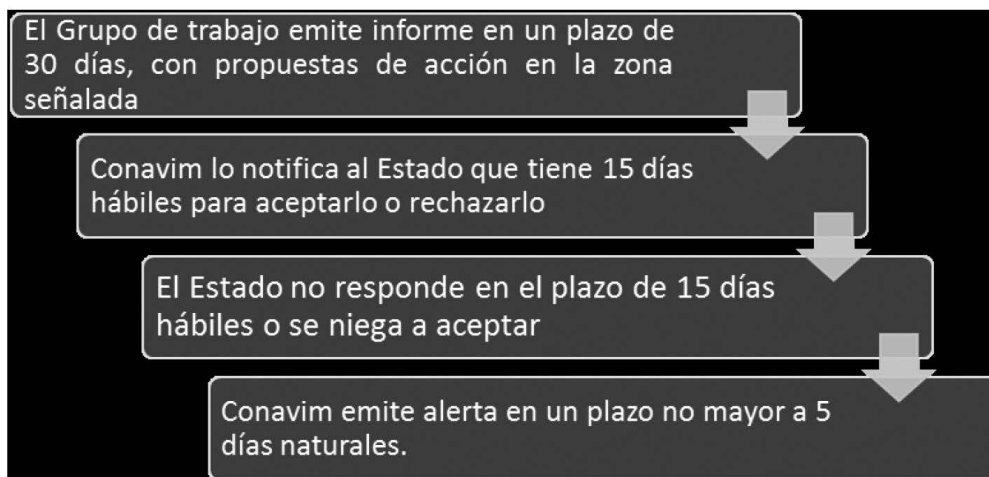
Fuente: La violencia feminicida en México, aproximaciones y tendencias, 1985-2014. Secretaría de Gobernación, Instituto Nacional de las Mujeres y ONU Mujeres, 2016.

Dos supuestos para declarar la AVG

Bajo este procedimiento se establecen dos supuestos para declarar la AVG. El primero es para cuando el gobierno local no acepte el informe ni las

medidas contenidas en él. En este supuesto, sin mayor trámite, la Secretaría de Gobernación, a través de la CONAVIM, declara la AVG en un plazo no mayor a 5 días^[21].

Ilustración 5 Primer supuesto para declarar la AVG



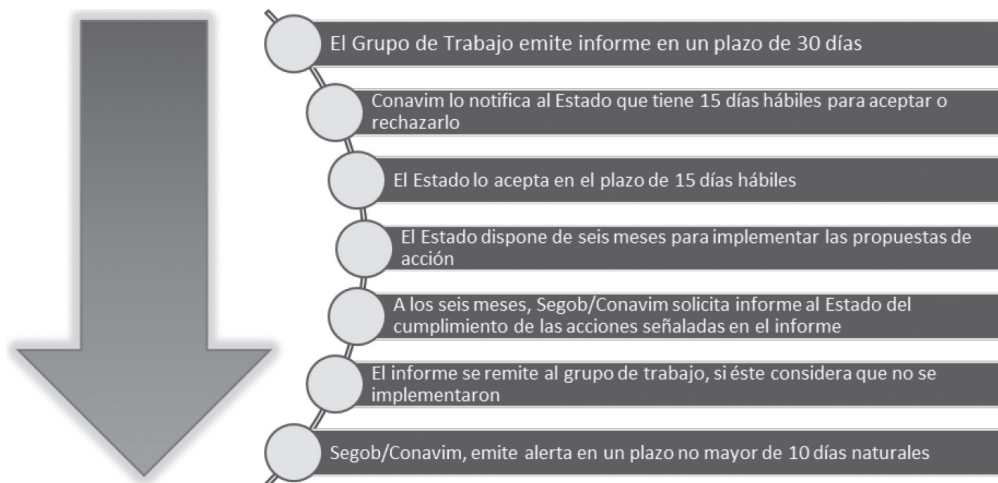
Fuente: Elaboración propia, con base en la Ley General.

Hasta ahora, no hemos estado en una situación como ésta, pues en todos los casos los informes del Grupo de Trabajo han sido aceptados por los gobiernos locales a los que se han dirigido. Los gobiernos locales tienen claro el impacto político que tendría una negativa de esta naturaleza.

El segundo supuesto es que, en caso de aceptar el informe, el estado dispone de un plazo de seis meses para implementarlas, al concluir este plazo el Grupo de Trabajo evalúa su cumplimiento, en caso de que éste determine que no se desarrollaron adecuadamente, emitirán un dictamen a la Secretaría de Gobernación solicitándole declare la alerta.

[21] Quinto párrafo del artículo 38 del Reglamento de la Ley General.

Ilustración 6
Segundo supuesto:



Fuente: Elaboración propia, con base en la Ley General y su Reglamento.

Bajo este procedimiento se declararon las AVG de los estados de Morelos, Michoacán y Veracruz, precisamente porque después de los seis meses que dispusieron para implementar las medidas que propuso el Grupo de Trabajo, éste determinó que dicho cumplimiento no había sido satisfactorio, por lo que solicitaron a la Secretaría de Gobernación se declarara la AVG.

La de Morelos se declaró el 10 de agosto de 2015, para 8 municipios: Cuautla, Cuernavaca, Emiliano Zapata, Juitepec, Puente de Ixtla, Temixco, Xochitepec y Yautepec.

La de Michoacán el 27 de junio de 2016, en 14 municipios: Uruapan, Pátzcuaro, La Piedad, Apatzingán; Hidalgo; Lázaro Cárdenas, Morelia, Zamora, Maravatio, Zitácuaro, Los Reyes, Tacámbaro, Huetámo y Sahuayo.

Y la de Veracruz, el 23 de noviembre de 2016, en 11 municipios: Boca del Río, Coatzacoalcos, Córdoba, Las Choapas, Martínez de la Torre, Minatitlán, Orizaba, Poza Rica de Hidalgo, Tuxpan, Veracruz y Xalapa.

II. Las primeras declaratorias de alerta de violencia de género

Hasta ahora, todas las declaratorias de AVG han sido por situaciones o contextos de violencia feminicida, ninguna por agravio comparado, aunque,

como ya lo señalamos, actualmente se investiga una en Veracruz sobre este tema.

¿Qué debe contener una declaratoria?^[22] Esta es la parte medular de este procedimiento, pues de poco serviría una declaratoria si no le damos contenido con acciones y políticas de Estado. Además de las medidas establecidas en el informe del Grupo de Trabajo, las señaladas en la AVG deben estar encaminadas a garantizar a las mujeres que se encuentran bajo la jurisdicción del estado involucrado, el derecho a vivir libres de violencia.

Las medidas dictadas en una AVG son:

1. Las acciones preventivas, de seguridad y justicia para enfrentar y abatir la violencia feminicida y, en su caso, el agravio comparado;
2. Las asignaciones de recursos presupuestales necesarios para hacer frente a la contingencia de alerta de violencia de género, por parte de la entidad federativa;
3. Las medidas que deberán implementarse para dar cumplimiento a la reparación del daño;
4. El territorio que abarcará las acciones y medidas a implementar, y
5. El motivo de la alerta de violencia de género.

Una vez emitida la declaratoria de AVG, el Grupo de Trabajo se constituirá en el grupo interinstitucional y multidisciplinario, para dar seguimiento y evaluar las acciones desarrolladas por el estado.

Una de las críticas que he escuchado es que en los seis estados en donde se ha declarado la AVG las medidas son muy similares. Esto se debe, fundamentalmente, a que son coincidentes las problemáticas que enfrentan las mujeres en esos lugares y que así pudo constatar el Grupo de Trabajo, de tal suerte que dicha declaratoria es una extraordinaria oportunidad para atenderlas y superarlas.

También es importante señalar que las obligaciones derivadas de la declaratoria de AVG no pueden analizarse de manera descontextualizada de las obligaciones generales que tiene el estado involucrado en materia de derechos humanos de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las mujeres, así como de prevenir e investigar las violaciones a sus derechos humanos, sancionar a las personas responsables de dicha violación y reparar integralmente el daño a las víctimas.

[22] Artículo 38 bis, del Reglamento de la Ley General.

Tampoco puede descontextualizarse de su obligación específica de garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, mediante la instrumentación de medidas adecuadas de prevención, atención, sanción y erradicación de la misma, de conformidad con nuestra Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos de los que somos parte, especialmente de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, por su siglas en inglés CEDAW y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de *Belém do Pará*.

Una declaratoria de AVG, es un recordatorio al estado de un deber incumplido a favor de las mujeres, que estaba obligado a garantizar con la debida diligencia: el derecho a vivir sin violencia.

A continuación, se enuncian algunas medidas establecidas en las AVG, unas son coincidentes para todos los estados, en cambio, otras sólo corresponden a uno de ellos, dada la situación particular de violencia que fue identificada por el Grupo de Trabajo. Para conocer con mayor detalle las medidas establecidas en cada declaratoria, pueden consultar los informes completos en las páginas web del Instituto Nacional de las Mujeres y de la CONAVIM.

Medidas de seguridad:

1. Publicar y divulgar en medios de comunicación, la naturaleza y alcance de la AVG.
2. Diseñar y ejecutar una estrategia de recuperación de espacios públicos y la prevención de la violencia, mediante el reforzamiento del patrullaje preventivo, alumbrado, transporte público, vigilancia, teléfonos inteligentes, cámaras de video.
3. Crear módulos de atención inmediata, generar protocolos de actuación.
4. Empezar acciones para implementar órdenes de protección.
5. Crear y fortalecer las agrupaciones estatales, municipales o mixtas especializadas en seguridad pública con PEG.

Medidas de prevención:

1. Integrar y actualizar el Banco Estatal de Datos y reportarlo al BANAVIM.

2. Establecer un programa único de capacitación especializada en derechos humanos a servidores públicos, con evaluación de resultados.
3. Establecer e impulsar una cultura de no violencia contra las mujeres en el sector educativo.
4. Generar campañas permanentes para prevenir la violencia de género.
5. Crear unidades de género en las dependencias del gobierno.
6. Implementar programas de capacitación NOM-046-SSA2-2005.
7. Elaborar un programa de cultura institucional para la igualdad.
8. Fortalecer el Centro de Justicia para Mujeres, el mecanismo para el adelanto de las mujeres en la entidad federativa y todas las instancias encargadas de prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, con presupuesto y personal.

Medidas de justicia y reparación:

1. Adoptar las medidas necesarias para garantizar que se investiguen y resuelvan con la debida diligencia y exhaustividad, todos los casos de delitos vinculados a la violencia de género, y diseñar una página web para su difusión.
2. Asignar recursos para conformar la unidad especializada de feminicidios.
3. Crear la Unidad de Contexto para la investigación de feminicidios.
4. Crear un grupo de especialistas de la Procuraduría que haga un diagnóstico de los expedientes de feminicidio.
5. Establecer mecanismos de supervisión y sanción a servidores públicos que actúen en violación al orden jurídico aplicable.
6. Desarrollar programas de reeducación de hombres generadores de violencia.
7. Revisar y analizar la legislación estatal existente relacionada con los derechos de las mujeres y niñas para detectar disposiciones que menoscaben o anulen sus derechos.
8. Realizar un plan individualizado de reparación del daño.
9. Determinar medidas de reparación simbólica.
10. Garantizar la atención a las víctimas sobrevivientes de feminicidio, así como hijas e hijos.

Visibilizar la violencia de género y mensaje de cero tolerancia:

En todos los casos, el Ejecutivo estatal deberá enviar un mensaje de cero tolerancia ante la comisión de conductas violentas contra las mujeres, que deberá ser publicado en medios de comunicación y replicado por las autoridades estatales y municipales.

Como se puede observar, son muy variadas las medidas establecidas en una AVG, todas ellas deben estar encaminadas a garantizar a las mujeres el derecho a vivir sin violencia.

Alerta de Violencia contra las Mujeres en Jalisco

La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco y su reglamento, establecen un mecanismo de carácter estatal para enfrentar y erradicar la violencia contra las mujeres en un territorio determinado del estado, denominado Alerta de Violencia contra las Mujeres (AVM), que consiste en un conjunto de acciones urgentes del gobierno a partir de la detección de actos graves y sistemáticos generadores de violencia a los derechos humanos de las mujeres.

En agosto del 2015, el Gobernador del estado, Aristóteles Sandoval Díaz, en sesión del Consejo Estatal para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CEPAEVIM), instruyó al Instituto Jalisciense de las Mujeres para que, de la mano de especialistas y organismos de la sociedad civil, iniciara una investigación de los casos de violencia y sus formas, para analizar si era viable emitir una AVM en Jalisco, lo que dio paso a la integración del Grupo Interinstitucional y Multidisciplinario (GIM) para dicho estudio y análisis.

Esta decisión recogía el legítimo reclamo de las organizaciones de la sociedad civil de implementar acciones contundentes para hacer frente a la situación de violencia contra las mujeres prevaleciente en algunos municipios de la entidad.

El GIM estuvo conformado por cinco representantes de la academia -Guadalupe Ramos, Pablo Molochnik, Raquel Padilla y Patricia Ortega, de la Universidad de Guadalajara y Ana Gilda Lozano, del ITESO-, personal de la Secretaría General de Gobierno, la Fiscalía, el Instituto Jalisciense de las Mujeres, la Secretaría de Educación y de Salud de Jalisco, como observadores del proceso participaron el Instituto de Transparencia e Información Pública, la Comisión Estatal de Derechos Humanos, el Instituto Jalisciense de Ciencias Forenses, la CONAVIM y el Instituto Nacional de las Mujeres.

Luego de conocer las conclusiones de la investigación que realizó el GIM, el 8 de febrero de 2016, el Gobernador realizó la declaratoria de la AVM para 8 municipios: Ameca, El Salto, Guadalajara, Puerto Vallarta, San Pedro Tlaquepaque, Tlajomulco de Zúñiga, Tonalá y Zapopan.

Con base en las conclusiones del GIM, se establecieron 15 acciones a implementar en cinco tipos:

1. Acciones urgentes: aplicación del Protocolo Alba y Unidad de Reacción y Búsqueda, vigilancia y patrullaje policial en zonas de riesgo, y la aplicación de la política pública de prevención de la violencia contra las Mujeres.

2. Acciones de prevención: fortalecimiento a través de programas de capacitación y fomento al autoempleo, escolarización básica, pláticas para impulsar hogares libres de violencia, promoción de la igualdad, entre otras.

3. Acciones de protección: armonización legislativa en una mesa de trabajo interinstitucional con el Poder Legislativo, creación del Banco de Datos de Registro de las órdenes de protección y un protocolo unificado para su emisión, así como la mejora del Banco de Datos de Agresores y el fortalecimiento de programas de reeducación.

4. Acciones de acceso a la justicia: impulso del Modelo Único de Atención a las Mujeres víctimas de violencia, el fortalecimiento de las áreas de recepción de denuncias y atención de mujeres en situación de violencia, y aplicación del Programa de Capacitación para el personal de la Comisión de Atención a Víctimas.

5. Acciones de seguridad: Registro Estadístico de llamadas de emergencia de los servicios 066, atención policial en los municipios prioritarios y capacitación a su personal mediante un proceso de certificación, así como el desarrollo de una aplicación electrónica para teléfonos móviles que difunda y sensibilice sobre los derechos humanos de las mujeres y niñas.

Se trata de la primera vez en que un estado declara un mecanismo similar a la AVG de *motu proprio* bajo su legislación local. Un aspecto relevante de esta declaratoria es que los estados se hacen cargo de su deber de velar por los derechos humanos de las mujeres en situación de violencia bajo su jurisdicción, sin la necesidad de que la Federación le dicte una medida de esta naturaleza. Esto fortalece al Federalismo, la distribución de competencia y responsabilidades a favor de la vigencia de los derechos humanos de las mujeres.

Otro aspecto relevante de esta medida fue el anunció que se hizo, en esa ocasión, de que esta medida tendría una asignación presupuestal inicial de

poco más de 25 millones de pesos, proveniente del estado y de la Federación para su cumplimiento. El anuncio es relevante en la medida en que los estados están también obligados a destinar recursos para las mujeres, no sólo la Federación. A esta dinámica de contribución presupuestal tendrían que sumarse los gobiernos municipales. Es preocupante que en algunas ocasiones, en el ámbito estatal o municipal, argumenten la falta de recursos para implementar las medidas establecidas en el informe o en la propia declaratoria de AVG. Este argumento no tiene cabida si tomamos en cuenta la responsabilidad que tienen de proteger la vida y seguridad de las mujeres bajo su jurisdicción, más aún cuando se han declarado acciones urgentes en sus territorios para cesar la violencia contra las mujeres. En estos casos, se configura una *obligación reforzada* de garantizar el derecho de las mujeres a una vida sin violencia.

Por el mérito que representó esta declaratoria para las organizaciones de la sociedad civil jaliscienses, preocupadas y ocupadas en la atención de las mujeres en situación de violencia, sería muy valioso hacer una evaluación de sus alcances y limitaciones, sobre todo a más de un año de haberse implementado.

III. Retos y perspectivas de la AVG

1. No se ha entendido la figura

A pesar de que tiene más de una década vigente, no se ha terminado de entender esta figura. Esto, seguramente, se debe a que hace apenas un año y siete meses se declararon las primeras AVG y no se han consolidado como un mecanismo de protección a los derechos humanos de las mujeres.

Todavía, algunos servidores públicos la consideran como algo negativo, como una sanción a sus personas o gobiernos, como un riesgo para el turismo o las inversiones. Este proceso de *satанизación* se irá disipando en la medida en que su uso se vaya normalizando y aceptando a favor de los derechos humanos de las mujeres.

En lo que respecta a algunas organizaciones, la medida está sobredimensionada o sobrevalorada. Creen que por sí misma, y en poco tiempo (6 meses), resolverá patrones estructurales de discriminación y violencia contra las mujeres. La AVG es una importante medida para cumplir

con ese propósito, pero no la única. Por lo que deben colocarse en su justa dimensión los alcances que puede tener un mecanismo de esta naturaleza. No puede hacer todo lo que se desea de ellas, ni tampoco han sido tan negativas las experiencias hasta ahora acumuladas. La sola solicitud de la AVG ha tenido un efecto positivo: ha contribuido a colocar el tema de la violencia contra las mujeres en el centro de la discusión pública, ha presionado y movilizado a los gobiernos para que actúen con determinación y firmeza para prevenirla, atenderla, sancionarla y erradicarla.

Descalificarla *a priori*, porque no ha sido capaz de revertir en el poco tiempo que se ha puesto en práctica los históricos patrones estructurales de discriminación y violencia, implica su debilitamiento.

2. La declaratoria de AVG no sólo debe dirigirse al titular del Poder Ejecutivo

Un aspecto que debe cambiarse cuanto antes es que actualmente la declaratoria sólo se dirige al titular del Poder Ejecutivo, pero no a los de los otros Poderes o gobiernos municipales. Al no estar dirigida a ellos, en algunos casos han llegado a excusarse de su cumplimiento, argumentando que es una obligación sólo del titular del Ejecutivo. Pero también, en algunos casos, éste se puede excusar en que no puede obligar a los otros poderes o gobiernos municipales a su cumplimiento, por una cuestión de “división de poderes”, autonomía e independencia de los gobiernos municipales.

En una lógica estrictamente federalista, los tres niveles de gobierno y poderes del Estado están jurídicamente obligados a cumplir con sus obligaciones generales en materia de derechos humanos, en particular la obligación específica de garantizar a las mujeres el derecho a vivir libres de violencia.

3. La necesidad de la sanción frente a la omisión

Uno de los hallazgos en las investigaciones de las solicitudes es que algunas instituciones, por ejemplo, con mayor frecuencia las de procuración de justicia, enfrentan serios problemas estructurales que se manifiestan con la excesiva carga de trabajo del personal y el poco o nulo apoyo material para realizar su trabajo. Estas carencias se han señalado en casi todos los informes de

los Grupos de Trabajo y en las propias declaratorias de AVG y urge que sean resueltas para que, quienes ahí laboran, desempeñen plenamente sus encargos.

No obstante, no puede dejarse pasar aquellas omisiones que son estrictamente atribuidas a la servidora o servidor público, que omitió hacer cuando debía actuar, que no levantó una denuncia porque tenía cosas más importantes que hacer, que no movió jamás la carpeta de investigación que tenía asignada, por señalar algunos ejemplos, éstas y otras omisiones deben ser sancionadas.

Pero no sólo eso, es urgente la sensibilización y capacitación del personal vinculado a la procuración y administración de justicia, el establecimiento de protocolos de actuación les permitirá garantizar una mejor atención a las víctimas, a la vez que implica para ellos una garantía de estar actuando debidamente en el caso bajo su conocimiento.

4. Mecanismos de seguimiento e indicadores de cumplimiento

Si bien en cada informe del Grupo de Trabajo se determinan las acciones a realizar con sus respectivos indicadores de cumplimiento, es fundamental que en la declaratoria de AVG se haga lo mismo. Esto puede ayudar al estado a orientar sus esfuerzos para el pleno cumplimiento de las medidas establecidas en dicha declaratoria.

5. Duración de las medidas

Además de revisar el procedimiento de la AVG y definir algunos vacíos, por ejemplo cada que debe evaluarse el informe que rinde el Grupo de Trabajo, sería muy conveniente que se establezcan plazos diferenciados para el cumplimiento de las medidas establecidas en la declaratoria. Algunas seguramente pueden cumplirse de inmediato, otras a mediano plazo, en cambio, otras sólo se pueden cumplir a largo plazo. Es muy difícil que en seis meses, con los que cuenta el estado para implementar las acciones establecidas en el informe del Grupo de Trabajo, se puedan consolidar cambios estructurales que permitan erradicar el contexto de discriminación y violencia contra las mujeres, incluso, una vez declarada la AVG, no existe un plazo para su cumplimiento. Algo que puede darle certeza a esta medida

es el establecimiento de plazos diferenciados para cada una de las medidas, atendiendo precisamente la complejidad de cumplimiento de cada una de ellas.

6. Levantamiento de la AVG

Debe establecerse por cuanto tiempo estará vigente la declaratoria, pues el que no se disponga de un plazo puede tener un efecto negativo, sobre todo cuando se alarga su cumplimiento para “heredarlo” a la nueva administración.

El levantamiento de la AVG debe estar normado bajo supuestos e indicadores claros y objetivos, de tal suerte que despoje a cualquier instancia de la nociva discrecionalidad para hacerlo, que sólo levantaría sospechas y malos entendidos.

7. La necesidad de implementar acciones a favor de las/os huérfanos

Un tema especialmente dramático es el de las y los huérfanos del feminicidio que quedan en total desamparo. Cuando la madre está muerta, y en algunos casos el padre en prisión, son las abuelas maternas las que, en su inmensa mayoría, se hacen cargo de estos menores, enfrentando todo tipo de dificultades. Es urgente y de sentido humanitario diseñar una política pública para su atención.

Una medida de carácter legislativo, que podría ayudar muchísimo a mejorar esta situación, es que el padre que cometa el homicidio de la madre de sus hijos, en automático pierda la patria potestad. Así podríamos evitar que la violencia machista se prolongue también contra las abuelas desde la prisión donde se encuentra el responsable de este atroz crimen.

8. La necesidad de trabajar con los generadores de la violencia

Es indispensable diseñar estrategias de intervención con los generadores de violencia. Soy consciente que hay un debate muy fuerte del movimiento feminista de que esto no tendría que ser a costa de los presupuestos destinados para las mujeres. Lo que si comparto es por lo menos la necesidad de revisar el marco normativo en el país, para que se establezca en la ley penal una medida de carácter reeducativo, ya sea como sanción o como reparación.

Un tema tan delicado como el de la violencia machista no puede dejarse a voluntad de los generadores de esta violencia de acudir a estas medidas. El estado debería imponerlas como obligatorias.

A manera de conclusión. Ya se han declarado las primeras AVG en México. No obstante que los procedimientos no fueron los mismos para declararlas en todos los casos comparten el mismo propósito: poner fin a la barbarie de la violencia contra las mujeres, lo que pasa necesariamente por un profundo cambio social e institucional que valore y respete a las niñas y mujeres como sujetas de derechos.

La AVG debe ser reconocida como una medida protectora de los derechos humanos, como una oportunidad para que todos los poderes del estado y órdenes de gobierno redoblen los esfuerzos y asuman su responsabilidad de poner fin a la violencia feminicida y garantizar, de una vez por todas, el derecho de las mujeres a vivir sin violencia.

LA ALERTA DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN JALISCO: AVANCES Y RETOS

Martha Patricia Ortega Medellín

1. Antecedentes y contexto

La Alerta de Violencia contra las Mujeres (AVCM) en el estado de Jalisco se declaró por el Gobernador del estado el 8 de febrero de 2016. El incremento sistemático de la violencia contra las mujeres: feminicidios, desapariciones y violencia sexual, principalmente, así como una constante presión por parte de organismos de la sociedad civil y un rápido diagnóstico, antecedieron al anuncio.

Es indispensable agradecer al Instituto de Gestión y Liderazgo Social para el Futuro y a la Cátedra UNESCO Género, Liderazgo y Equidad, por generar un espacio de diálogo y, posteriormente, la elaboración de este escrito sobre la AVCM en Jalisco, justo en momentos muy convulsionados para el propio proceso, estoy convencida de que justamente ese es el papel de la universidad.

Para poder dimensionar los avances y los retos del proceso de AVCM en Jalisco, quisiera iniciar haciendo un breve recorrido histórico desde mi participación y trabajo personal y organizativo (que, como tal vez algunos/as de ustedes saben, es en el tema de derechos sexuales y reproductivos, más precisamente el aborto), para luego situarnos en el momento actual y poder así avizorar los retos que tenemos en este momento. Prometo ser breve.

Cuando conocí el Instituto Jalisciense de las Mujeres (IJM), su directora era la panista Carmen Lucía Pérez Camarena, nos recibió en su oficina presidida por una imagen de la Virgen de Guadalupe; ahí, en pleno Estado Laico, en una oficina de gobierno, la creencia religiosa personal de la funcionaria presente ¿hace falta decir más?

Luego vino el período de la priísta Mariana Fernández que, reconociéndose una persona creyente, indicaba respetar la ley, pero también, reconociendo sus propias limitaciones, canalizaba los casos que no podía resolver como gobierno a las organizaciones de la sociedad civil que, dicho sea de paso, no cuentan con el presupuesto que tiene el IJM para funcionar.

Por eso es que, cuando decidí participar en la convocatoria para conformar el Grupo Interinstitucional y Multidisciplinario (GIM) que realizaría el diagnóstico para evaluar la pertinencia de decretar la AVCM, en realidad mis expectativas eran bajas.

Se conformó el grupo y empezamos a reunirnos. Con cierta sorpresa participé en reuniones cordiales, participativas, en donde podíamos establecer argumentos, hacer propuestas y encontrar oídos atentos. Estas reuniones eran presididas por la Dra. Erika Loyo Beristáin, directora del IJM (acompañada por su equipo y que vale la pena tener presente), por el Mtro. Kristyan Luis y por el Dr. Dante Haro. Salvo dos o tres desencuentros que fueron superados, yo podría resumir que fueron sesiones en donde creí que desde el gobierno si podrían implementarse medidas que nos llevarían, en el largo plazo si se quiere, a lograr una vida libre de violencia para las mujeres de este estado de la República Mexicana ¿Hay un sueño mejor?

2. Problemática y reflexión

Debo reconocer ahora que inaugurar un procedimiento siempre implica cometer errores, ni las académicas, ni el gobierno, a través de las instancias que participaron en el GIM y en la elaboración del informe, podíamos tener el panorama completo del proceso, pues lo íbamos conociendo al avanzar, estaba descrito de manera general pero, al concretarse, encontrábamos lagunas y contradicciones que nos impactaban pero no sabíamos cuánto. La falta de experiencia en el trabajo colaborativo político entre gobierno y académicas que somos, además, parte de la sociedad civil organizada, también cobró sus facturas.

Finalmente, se declaró por el gobernador del Estado la AVCM, el 8 de febrero de 2006 (se cumplían 9 meses cuando escribía las primeras líneas de este documento). Y quizá, debido a la dinámica que habíamos vivido en el GIM, pensamos que lo peor había pasado. Estábamos lejos de imaginar lo que seguía y creo que aquí viene bien recordar lo dicho por un secretario del

gobierno estatal actual: “el gobierno es como un molusco gigante, le levantas una pata y todo lo demás se desparrama”.

El primer logro/avance que quisiera referir aquí es el de que, al declarar un gobierno el mecanismo de Alerta de Violencia de Género o de Violencia contra las Mujeres que es el nombre local, se reconoce implícitamente que vivimos en una cultura machista, deja de ser esto una demanda exclusiva de las feministas, para pasar a ser un elemento que debería definir a la política pública. El informe del GIM recomienda la implementación de medidas urgentes, pero también de medidas de protección, de prevención, de seguridad y de justicia, algunas de ellas de largo plazo, como el trabajo con y en las universidades y con los medios de comunicación.

Otro logro/avance que quisiera mencionar es el movimiento energético que se genera en las mujeres que en los diferentes municipios, instancias gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil, universidades, población en general y hasta de organismos nacionales e internacionales, hablamos abiertamente de las problemáticas que conocemos y vivimos, nos encontramos y reencontramos, estamos presentes (con nuestros intereses, agendas, ideologías, saberes, posiciones políticas, dudas, sí, pero presentes), expectantes, ¿esperanzadas tal vez?

Y empiezan los retos, el primero es el del presupuesto, con qué iban a implementarse las medidas recomendadas por el GIM si ya había pasado la asignación presupuestaria y el gobierno no es una ONG que acciona con buena voluntad y sin recursos. El gobierno anuncia 25 millones, pero aclara que salen de los propios presupuestos de las instituciones que redireccionarían algunos recursos para este trabajo.

Otro reto es la coordinación entre gobiernos municipales y gobierno estatal, así como el seguimiento al cumplimiento, pues las instancias involucradas son estatales y municipales, quiero decir: de filiaciones políticas opuestas. ¿Quién vigilará a quién?, ¿quién dará la pauta y quién se colgará la medalla? Cuestiones fundamentales para quien tiene aspiraciones para las próximas elecciones, aunque no para las mujeres golpeadas, desaparecidas, violadas o asesinadas en Jalisco.

Otro reto enorme, la declaración mediática de la AVCM en febrero no implicó un decreto en el Diario Oficial del Estado (sino hasta el 25 de noviembre de 2016), quien sabe de esto dice que sin decreto no hay forma de concretar las medidas, pues no se asigna presupuesto, ni hay forma de que

todas las instancias de gobierno se sientan obligadas a cumplirlas. Es decir, no se cuenta con la base para lograr que esto sea una directriz de la política pública estatal, sino que se deja su cumplimiento a la buena voluntad de las y los funcionarios/as en turno.

Un reto fundamental para el cumplimiento cabal de los objetivos de la AVCM es la coordinación de las instancias de gobierno con las organizaciones de la sociedad civil que tienen amplia experiencia en los temas de violencia contra las mujeres. Las organizaciones se han convertido en expertas después de un largo camino que ha estado aderezado por la inoperancia de los gobiernos, ahora conviene, ante la emergencia de la situación, que tengan disposición a aprender de una problemática que, si bien es generada por la cultura machista, es responsabilidad del gobierno atajarla y resolverla, pues es quien hace uso del dinero público. Vale decir que las acciones de gobierno no pueden ser las de una ONG, deben ser acciones estructuradas, coordinadas y contundentes, pues la enemiga no es menor, pero es la ignorancia, no la sociedad civil organizada.

3. Análisis de caso

Las recomendaciones del GIM y el compromiso asumido por el gobierno establece, entre otras, la creación del Programa de Interrupción Legal del Embarazo para las causales que son legales en el Art. 229 del Código Penal del estado de Jalisco, a saber: Es lícito interrumpir un embarazo si es producto de una violación, si pone en riesgo la salud o la vida de la mujer. Los datos obtenidos de la investigación del GIM evidenciaron que, en nuestro estado, las niñas y mujeres víctimas de violación sexual están pariendo a los hijos/as de los violadores.

Esta medida contó con una positiva disposición del IJM y del Consejo Estatal para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, entonces, desde temprano iniciamos con lo que se consideró que era la primera tarea para la creación de dicho programa: elaborar la Guía de interrupción legal del embarazo para la implementación de la causal violación.

Además de la oposición al tema de las organizaciones que conforman el Consejo Social del IJM, una parte importante de la delegación de la Secretaría de Salud Jalisco (SSJ) también se posicionó en contra del cumplimiento de la ley y de la NOM 046. Con todo y ello, y gracias en buena parte a las

gestiones de la Dra. Erika Loyo Beristáin, directora del IJM, se concluyó con un producto consensuado por la mayoría de las y los integrantes de la mesa y con el “compromiso” de la SSJ de cumplirla.

Ahora, quisiera ejemplificar cómo se ha “concretado” dicho compromiso por la SSJ con el caso de Alicia, misma que conocimos a finales de octubre de 2016, justo cuando estaba atravesando por todo esto. Ella es una niña de 13 años que fue violada por un familiar de 25 años que llegó a vivir a la casa de la familia de la niña. Después de que su mamá interpuso una denuncia en su municipio de origen, se detectó que la niña tenía un embarazo de 5 semanas y siguieron el procedimiento para solicitar la interrupción legal de ese embarazo a la SSJ.

La ruta que tendría que haber seguido esta solicitud y que está establecida en la citada Guía de Interrupción Legal del Embarazo por Causal Violación, era que la niña se presentara en una instancia de la SSJ, se confirmara el embarazo, se le diera una consejería “con perspectiva de género, libre de prejuicios, laica, científica y apegada a los derechos humanos”. Después de ello, y en caso de que decidiera interrumpir el embarazo, presentaría su petición por escrito bajo protesta de decir verdad y se le derivaría a la unidad más cercana a su localidad, garantizando que se encuentre el o la médica que realizará el procedimiento (no objetor de conciencia), se realizaría el procedimiento químico o instrumentado dependiendo la circunstancia y conveniencia de la usuaria y se daría de alta con receta y cita abierta y/o programada tanto del servicio médico como del psicológico.

Lo que sucedió realmente en el caso de Alicia, fue que al recibirla en el Hospital Regional de Occidente (Zoquipan), le solicitaron la denuncia, contrario a lo establecido en la NOM 046; su atención estuvo plagada de prejuicios, información no científica, ni laica, ni con perspectiva de género (los enumeramos abajo como violaciones a los derechos de la niña). Se les solicitó la declaración de la niña ante Ministerio Público como un requisito para autorizar su procedimiento. El proceso no fue breve, llevó una semana en la que la niña y su familia tuvieron que venir a Guadalajara, innecesariamente, en varias ocasiones desde su municipio.

Quedó evidenciado que en la SSJ no se cuenta con personal capacitado, sensibilizado, no objetor, que pueda atender a estas solicitudes. Del proceso químico se pasó al instrumentado, porque es el que conocen/dominan y no porque sea lo más conveniente para la víctima; el procedimiento fue tortuoso,

doloroso, invasivo y violento para una niña que había sido víctima de violencia sexual.

Cuando la familia solicitó un justificante médico para que la niña lo presentara en la escuela, pues había faltado ya varios días, la respuesta fue que se le iba a dar la hoja de alta en donde se explicaba todo lo que le habían hecho, sugiriendo como una “buena idea” que eso fuera lo que llevara a la escuela para explicar su inasistencia, sin considerar su deseo de privacidad. Y para obtener una copia del expediente de la niña se les explicó que el Ministerio Público de su municipio tendría que solicitarlo directamente al hospital o que recurriera a Transparencia.

Entre otras violaciones a los derechos de la niña, observamos las siguientes:

- Le pidieron que ella misma recolectara “los restos” del aborto para poder hacer análisis de ADN y poder comprobar quién era el padre.
- Al momento de explicarle la manera de hacer el eco vaginal, le dijeron que lo que le iban a introducir “era más delgado que un pene”.
- El personal del hospital actuó como institución judicial, cuestionado la credibilidad de la palabra de la niña.
- La psicóloga les dijo que “ahorita no se sentía nada, pero en dos semanas se iban a sentir los movimientos del bebé y ya se iba a ver la imagen en el ecosonograma”.
- La mamá de la víctima fue intimidada por personal de la SSJ que le dijo que la versión de la niña era diferente de la de ella, que la niña no indicaba haber sido *obligada a tener las relaciones sexuales*, sino que habían sido *consentidas* y que esto podría significar problemas para la autorización del procedimiento.
- En cuanto recibieron a la usuaria, el subdirector médico, junto con otros dos médicos, le pidieron a la niña que les contara todo lo que había sucedido, cuando ella expresó su incomodidad la respuesta del médico fue: “porque boca si tienes, ¿verdad?”.
- Cuando intentaron explicarle a las afectadas cuál sería el procedimiento, les dijeron que tendrían que darle un medicamento “vía vaginal” para “ablandar” y poder “sacar al bebé” mediante un legrado, cosa que implicaría que la niña se quedara internada.
- El personal médico no querían asentar en el expediente que se estaba realizando una interrupción legal por causal violación.

- Durante el procedimiento, a la familiar de la niña le dicen que no le ponen medicamento para el dolor porque se contraindica con otro medicamento que le están poniendo (nuestra asesora médica indica que el ibuprofeno no se contraindica con ningún otro medicamento).
- Después dijeron que no le ponían analgésico para el dolor a la niña porque “ese era el chiste del medicamento, que doliera para saber que estaba funcionando”.
- En este tiempo le realizaron a la niña tres o cuatro “tactos”.
- Al llevarla a hacerle el legrado, dejaron a la niña en toco cirugía, sola, junto a otras mujeres que están pariendo y no la ingresaron inmediatamente, pues hay varias personas en turno.
- Para darla de alta, indicaron que debía venir su mamá a hablar con el director del hospital y cuando ella llegó desde su municipio ya no la requirieron.

4. Conclusiones y propuestas ante esa realidad

Antes del acompañamiento a este caso sabíamos que se requería de una autoridad mayor de la del IJM (jerárquicamente hablando) para asegurar que las instancias del gobierno (en este caso SSJ) cumplieran las recomendaciones del GIM e implementaran cabalmente la AVCM, no sólo capacitación y habilitación técnica. Después del acompañamiento de este caso, confirmamos que se requiere una autoridad superior, incluso a la del secretario de gobierno para lograrlo, pues las resistencias, las barreras para el acceso a la justicia, las evasivas para cumplir la ley, la violencia institucional, los tratos crueles e inhumanos, son ejecutados por el secretario de salud y en cascada, desde allí, por todo el personal que atiende a las víctimas de violencia sexual, niñas, adolescentes o adultas.

Para evitarlo, estamos convencidas de que lo que debe hacer el gobierno estatal, en este contexto de violencia siempre creciente contra las mujeres y en esta problemática particular, es:

- Reparación del daño para Alicia y su familia. Decretar el Programa de Interrupción Legal del Embarazo en el Diario Oficial del Estado de Jalisco. Implementar todas las medidas recomendadas por el GIM.
- Ampliar las medidas con base a las recomendaciones de la Oficina del alto comisionado de la ONU para los derechos humanos, del Observatorio

Ciudadano Nacional del Feminicidio, del CLADEM, de Amnistía Internacional, de DDESER y de las organizaciones locales expertas en los temas.

- Comprometerse realmente con la resolución de la violencia de género, asumiendo la dirección del proceso desde el responsable de la operación política del Estado.
- Madurar políticamente para poder entender que esta problemática nos cuesta vidas de mujeres, niñas y adolescentes, por lo que las decisiones y las demandas de las organizaciones de la sociedad civil, que son las que han trabajado históricamente estos temas, no deben interpretarse como cuestiones personales, revanchas o mala fe, sino evaluarse objetivamente e implementarse o no, pero con base en argumentos, información científica, evidencias y compromiso real con la resolución radical del problema.

5. Addendum

El providencial destino, en la persona de la Dra. Rosa Rojas, nos brindó la oportunidad de retomar este escrito en agosto de 2017, es decir, nueve meses después de haber acompañado el caso de Alicia y un año y medio después de haber declarado el Gobierno Estatal la Alerta de Violencia contra las Mujeres; obviamente, no quisimos perder la oportunidad de agregar un breve comentario sobre el estado de la cuestión en este momento.

Casi inmediatamente después de la presentación de esta evaluación, en noviembre de 2016, y ante la lentitud en algunas ocasiones, y el incumplimiento en otras, de las recomendaciones del GIM, las organizaciones de la sociedad civil procedimos a solicitar a la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM) de la Secretaría de Gobernación, que iniciara el proceso de implementación de la Alerta federal por violencia de Género en Jalisco.

Esto generó la realización de un nuevo diagnóstico coordinado por CONAVIM, que se llevó a cabo en diciembre de 2016 y enero de 2017 y que concluyó con la emisión de nuevas recomendaciones para el Gobierno del Estado en el tema de violencia contra las mujeres. Dichas recomendaciones se entregaron al ejecutivo estatal en abril y a partir de ahí se tienen seis meses (octubre de 2017) para realizar una nueva evaluación que determinará la declaración o no de la Alerta de Violencia Contra las Mujeres.

La declaración de esta Alerta por el gobierno federal indicaría que el gobierno estatal y los municipales involucrados habrían sido incapaces de resolver o siquiera disminuir la violencia contra las mujeres en Jalisco.

En estas nuevas recomendaciones, también está considerada la implementación de un Programa Estatal de Interrupción Legal del Embarazo para atender las causales que son legales en nuestro estado, de acuerdo al Código Penal vigente y, nuevamente, nos permitimos recuperar aquí las historias de tres chicas que ejemplifican algo de lo que está sucediendo con respecto al tema en 2017 y que, obviamente, pone en evidencia la urgente necesidad de implementar el multicitado Programa de ILE, con su correspondiente campaña de difusión, capacitación y sensibilización de todo el personal que tiene contacto con las usuarias y la adquisición de medicamentos para la realización de procedimientos químicos, entre otras cosas que están incluidas en las recomendaciones de CONAVIM y que han sido objeto de trabajo en las mesas de seguimiento en donde hemos participado organizaciones y académicas expertas en el tema con diversas instituciones del gobierno estatal, sin haber logrado mucho:

a) Isabel es una chica de 19 años que fue víctima de violación por un taxista en su municipio, no denunció la agresión debido a las amenazas de que fue objeto y no le dijo nada a su familia hasta que se dio cuenta que estaba embarazada. Acudieron a solicitar el procedimiento a la Secretaría de salud y lo primero que les indicaron fue que el número de semanas que se registraban en el ecosonograma no coincidía con la fecha que ella daba de la agresión, sin considerar que dicho registro es aproximado por el tamaño del saco gestacional.

Con todas las reservas y comentarios inadecuados, la citaron para el procedimiento hasta un día después, cuando llegó iniciaron un procedimiento químico, le dieron el primer medicamento y le pidieron a la mamá que le administrara el segundo medicamento sin darle indicaciones precisas, sin dejar pasar el tiempo que el protocolo indica entre un medicamento y otro, al parecer con la intención de pasar a un procedimiento instrumentado que generó que la chica estuviera internada tres días por la realización de un legrado, a pesar de que ellas habían solicitado un proceso ambulatorio para no tener que dar tantas explicaciones al resto de la familia.

b) Laura es una chica de 18 años, con un retraso mental que la instala en una edad mental de 5 años de edad, su mamá la llevó a la Secretaría de salud

cuando se dio cuenta que tenía un embarazo de 16 semanas, obviamente producto de una violación.

El Código Penal de Jalisco establece que es legal interrumpir un embarazo cuando es producto de una violación o cuando pone en riesgo la salud de la mujer, este caso cumplía con las dos condiciones, además de encontrarse dentro del marco de la Norma de Salud 046 para víctimas de violencia.

No le generaron una interconsulta con un neurólogo o psiquiatra con experiencia en estos casos y le pidieron a la mamá que consultara a su neurólogo, pues debían considerar que los medicamentos que la chica tomaba para el retraso mental y la epilepsia que padecía podían contraindicarse con la anestesia que deberían usar en el legrado que harían.

El personal de la secretaría insistió en que el producto venía grande y el ecosonografista habló de un producto sano, señaló las piernas y el corazón, les dijo a la chica y a su mamá que podía decirles el sexo del bebé y les dio la fecha probable de parto.

Esto desconcertó mucho a la mamá de la chica, quien se retiró del hospital y no trajo a la chica a la cita donde realizarían el procedimiento.

La Secretaría de salud tampoco notificó al Ministerio Público para investigar si la chica vive una situación de violencia sistemática dentro de la familia, dado que el agresor podría ser la pareja de la mamá.

3. Paola es una chica de 18 años que tenía un embarazo de 6 semanas, producto de violación. De acuerdo al Código Penal de Jalisco y a la Norma de Salud 046 para víctimas de violencia vigente en nuestro país, la chica tiene derecho a solicitar una interrupción legal de este embarazo.

Cuando acudió a la Secretaría de salud en el Municipio de Puerto Vallarta, Jalisco, el director del Hospital regional de Puerto Vallarta la recibió en su oficina, junto al subdirector del hospital y a un ginecólogo, con la Norma 046 en las manos y le dijo que ella tenía derecho a solicitar la interrupción, pero ellos como médicos tenían derecho a la objeción de conciencia y que en ese hospital no había personal que pudiera darle la atención.

Cabe mencionar que la Objeción de Conciencia sí está incluida en la NOM 046, pero no en los términos que argumentó el funcionario, sino justamente planteando que siempre debe haber personal No Objeto que pueda brindar el servicio de manera inmediata y sin poner en riesgo la salud de la víctima.

Al retirarse el director y subdirector de la presencia de la usuaria, el ginecólogo observó el ecosonograma y le dio “extraoficialmente” una receta

para que comprara Misoprostol, él le indicó que se lo autoadministrara y que, cuando iniciara el procedimiento de expulsión, viniera al hospital y él la atendería como aborto espontáneo.

6. Despedida

Sin duda, el panorama para el cumplimiento de estos derechos sigue siendo oscuro, aun cuando institucionalmente se han generado los recursos a través de los cuales se supondrían posibles las correcciones en el camino.

Encontramos que ya hay más personas sensibles al tema de aborto legal y seguro en las propias instituciones, CONAVIM, CNDH, UNAM, UPN, U.deG., IJM, etc., pero la cultura patriarcal machista sigue viva y se expresa concretamente en la atención a las mujeres, adolescentes y niñas embarazadas como producto de una violación.

Por nuestra parte, como sociedad civil organizada, nos queda seguir trabajando, pues, sabiendo que tenemos la razón aunque no la fuerza del gobierno, no hemos escatimado ningún esfuerzo, hemos intentado colaborar honesta y decididamente con lo que sabemos, hemos invertido tiempo, recursos y esfuerzo para lograr una vida libre de violencia para las mujeres, y lo seguiremos haciendo. Hay otros recursos, otros caminos, otros y otras actoras políticas, otros momentos y circunstancias, seguiremos intentando.

BIBLIOGRAFÍA

La Guía de Interrupción Legal del Embarazo por Causal Violación es un documento de trabajo que no ha sido concluido ni publicado, en su elaboración participó directamente la autora de este artículo y otras organizaciones de la sociedad civil e instituciones gubernamentales como la Secretaría de salud y el Instituto Jalisciense de las Mujeres, en junio de 2016.

CEDAW. (2014). *Observaciones finales sobre los informes periódicos séptimo y octavo combinados del Perú*. Agosto 3, 2017, de Naciones Unidas. Sitio web: <file:///2x2s9s1/Users%20Downloads/Paloma.Solorzano/Downloads/N1448205.pdf>

GIRE. (2015). *Aborto Legal y Seguro*. Agosto 2, 2017. Sitio web: <http://informe.gire.org.mx/caps/cap1.pdf>
Human Rights Council. (2011). *Eighteenth session Practices in adopting a human rights-based approach to eliminate preventable maternal mortality and human rights*. Agosto 3, 2017, de OHCHR. Sitio web: http://www2.ohchr.org/english/issues/women/docs/WRGS/A-HRC-18-27_en.pdf

IPAS. (2016). *Actualizaciones clínicas en salud reproductiva*. Sitio web: http://ipasmexico.org/biblioteca/publicaciones_ipas/ClinicasSalud2016.pdf

Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. Criterios para la prevención y atención. (2009). Diario Oficial de la Federación, 16 de abril de 2009. Sitio Web http://www.inm.gob.mx/static/Autorizacion_Protocolos/SSA/Violencia_familiar_sexual_y_contra_las_mujeres_criterios_par.pdf Modificación del 24 de marzo de 2016. http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5430957&fecha=24/03/2016

OACNUDH. (2014). *Conferencia Internacional de Derechos Humanos en el marco de la CIPD después de 2014*. Agosto 3, 2017, de OHCHR. Sitio web: http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/WRGS/ICP_%20Beyond_2014_International_Thematic_Conference/ConceptNote_SP.pdf

—(2015). *Aborto*. Agosto 03, 2017, de Serie de Información sobre salud y derechos sexuales y reproductivos. Sitio web: http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/WRGS/SexualHealth/INFO_Abortion_WEB_SP.pdf

—(2016). Declaración a los medios: *El aborto inseguro sigue matando a decenas de miles de mujeres en todo el mundo*, advierten expertos de la ONU. Agosto 3, 2017, de HCHR. Sitio web: http://www.hchr.org.mx/index.php?option=com_k2&view=item&id=877:el-aborto-inseguro-sigue-matando-a-decenas-de-miles-de-mujeres-en-todo-el-mundo-advierten-expertos-de-la-onu&Itemid=266

—(2017). La ONU- DH en México. Agosto 3, 2017, de HCHR. Sitio web: http://www.hchr.org.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=25&Itemid=254

Organización Mundial de la Salud (2017). *Salud Reproductiva*. Agosto 3, 2017, de OMS. Sitio web: http://www.who.int/topics/reproductive_health/es/

Secretaría de Salud Ciudad de México. (2017). Estadísticas abril 2007-12 de julio 2017, Interrupción Legal del Embarazo. Agosto 1, 2017. Secretaría de Salud Ciudad de México Sitio web: <http://ile.salud.cdmx.gob.mx/wp-content/uploads/Interrupcion-Legal-del-Embarazo-Estadisticas-2007-2017-27-de-julio-2017-.pdf>

SEGOB. (2014). Programa Nacional de Derechos Humanos 2014-2018. Agosto 3, 2017, de Diario Oficial de la Federación. Sitio web: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343071&fecha=30/04/2014

PARTE 3

DESIGUALDAD Y EXCLUSIÓN SOCIAL

EXCLUSIÓN Y DESIGUALDAD SOCIAL Y DE GÉNERO EN COLONIAS MARGINADAS DEL ÁREA METROPOLITANA DE GUADALAJARA

Rosa Rojas Paredes
Fabián González

Introducción

Exclusión, desigualdad social y pobreza no son lo mismo, pero caminan de la mano en muchas ocasiones. En este trabajo nos referiremos a la desigualdad social y de género y cómo se refleja en la vida cotidiana de las mujeres que viven en colonias marginadas de la Zona Metropolitana de Guadalajara (ZMG).

No es difícil identificar la pobreza y desigualdad en nuestro país, la vemos todos los días en los diferentes espacios de la sociedad mexicana, en la historia nacional encontramos múltiples referentes y, si bien muchas cosas han cambiado desde que en 1875 Ignacio Ramírez, el *Nigromante*^[1], se preguntó ¿Qué hacemos con los pobres?, la desigualdad, la pobreza y la exclusión persisten. Por ello es importante, por un lado, continuar investigando y reflexionando sobre el tema y, de otro, exigiendo al gobierno, mediante la acción política, solución a tan lacerante situación.

La desigualdad social es el trato diferente e inequitativo que recibe un individuo por su situación económica, social, creencia religiosa o política, color de piel, pertenencia étnica, preferencia sexual o género. La desigualdad, por lo regular, es negativa, sobre todo cuando va en perjuicio de los derechos de los individuos.

[1] ¿Qué Hacemos con los pobres? Carta de Ignacio Ramírez a Carlos Olaguibel, del 25 de octubre de 1875. En 1995, Julieta Campos retoma la pregunta en su libro *¿Qué hacemos con los pobres? La reiterada querrela por la Nación*, publicado por ediciones Aguilar.

La desigualdad es producto de problemas económicos, sociales y políticos de carácter estructural, entre otros, por la inequidad en el ingreso salarial y las dificultades para acceder a los bienes económicos, educativos y culturales básicos para una adecuada calidad de vida.

Asumimos que la desigualdad es consecuencia de las pautas económicas que los países han seguido en diferentes momentos históricos y que están mediadas por pautas culturales diferenciadas. La desigualdad es un problema para todas las sociedades en el mundo, pues acaba por condicionar el acceso de los individuos a los diversos servicios, bienes económicos y culturales; confinándolos a cubrir determinadas posiciones y roles sociales.

Hace veintitrés años, el Libro Verde sobre la Política Social Europea señalaba que “La Exclusión social hace especial hincapié en el carácter estructural de un proceso que excluye a parte de la población de las oportunidades económicas y sociales. El problema no reside tan sólo en las disparidades entre los más favorecidos y los más desfavorecidos de la escala social, sino también en las que existen entre quienes tienen un lugar en la sociedad y los que están excluidos de ella” (Comisión de las Comunidades Europeas, 1994), esta definición teórica general, para franjas importantes de los países menos desarrollados de la Unión Europea, es aplicable a la actual realidad latinoamericana.

Por ello nos preguntamos, en México ¿Quiénes son los excluidos?, ¿dónde están?, ¿cómo se expresa la exclusión?, ¿por qué aumenta?, ¿a quién beneficia? Estos cuestionamientos guiarán las reflexiones del estudio de caso que involucra 5 colonias de la ZMG.

1. La dimensión del problema

El informe de OXFAN, elaborado por Gerardo Esquivel, señala que “En los últimos 25 años, el 1% más rico de la población ha percibido más ingresos que el 50% más pobre de la población en su conjunto. Lejos de transmitirse espontáneamente hacia abajo (en la llamada “economía de goteo o de derrame”), los ingresos y la riqueza se vuelcan hacia las capas más altas de la sociedad, y lo hacen a un ritmo alarmante”. Agrega que en estos años “el 1% más rico de la población ha percibido más ingresos que el 50% más pobre de la población en su conjunto” (Esquivel Hernández, 2015).

El panorama nacional no es nada halagador. “Los resultados de la medición de pobreza en México, en 2014, indican que había 55.3 millones de

personas en situación de pobreza, con 2.3 carencias en promedio. En pobreza moderada se encontraban 43.9 millones de personas, con 1.9 carencias promedio, y 11.4 millones eran pobres extremos. Poco más de la cuarta parte de la población era vulnerable por carencias sociales (1.8 carencias en promedio) y 7.1 por ciento era vulnerable por ingresos. En México, solo veinte de cada cien personas no eran pobres ni vulnerables” (CONEVAL, 2014).

La pobreza es una situación social compleja y multidimensional y encontramos diversas definiciones y maneras de medirla; se entiende como la “Incapacidad de las personas de vivir una vida tolerable” (PNUD, 1997). Cuando “los hogares que no logran reunir, en forma relativamente estable, los recursos necesarios para satisfacer las necesidades básicas de sus miembros (CEPAL); se habla de pobreza extrema o absoluta cuando se da la falta de ingreso necesario para satisfacer las necesidades de alimentación básicas (requerimientos calóricos mínimos). Amartya Sen señala que es la “privación de capacidades para funcionar dentro de la sociedad”. Adicionalmente, existe la definición de pobreza general o relativa, que es la falta de ingreso necesario para satisfacer tanto las necesidades alimentarias básicas como las necesidades no alimentarias básicas, tales como vestido, energía y vivienda (UNDP, 2000).

La desigualdad puede ser analizada desde dos dimensiones, individual o vertical y de manera grupal u horizontalmente. El concepto de desigualdad horizontal ha sido desarrollado por la profesora Francis Stewart, quien analiza al grupo social, no al individuo, y toma en cuenta “las diferencias entre grupos culturalmente diferenciados” (González Rojas, 2015); a pesar de la naturaleza multiétnica de nuestro país, muy poco se ha utilizado este enfoque. Siguiendo las ideas de la profesora de Oxford, encontramos que la desigualdad entre personas, independientemente del lugar donde vivan o del grupo social al que pertenezcan, se da entre personas sobre la base del acceso a recursos tangibles e intangibles. La desigualdad horizontal es el producto de la desigualdad entre grupos por motivos culturales, de raza, sexo, orientación sexual, lugar de nacimiento u otros factores. Ambas dimensiones de la desigualdad suelen reforzarse mutuamente y pueden crear y perpetuar ciclos de pobreza a través de las generaciones. Es un concepto complejo que nos permitiría una mejor comprensión de sociedades tan desiguales como la mexicana (cfr. Steward, 2008, 2014).

En México, el CONEVAL (2010) define que “Una persona se encuentra en situación de pobreza cuando tiene al menos una carencia social (en los

seis indicadores de rezago educativo, acceso a servicios de salud, acceso a la seguridad social, calidad y espacios de la vivienda, servicios básicos en la vivienda y acceso a la alimentación) y su ingreso es insuficiente para adquirir los bienes y servicios que requiere para satisfacer sus necesidades alimentarias y no alimentarias”. Este concepto tiene dos dimensiones: pobreza y pobreza extrema, la primera cuando la persona “presenta al menos una carencia social y no tiene un ingreso suficiente para satisfacer sus necesidades”; la segunda, cuando “presenta tres o más carencias sociales y no tiene un ingreso suficiente para adquirir una canasta alimentaria”.

Woldenberg, en un artículo en el periódico La Jornada, escribe que “La desigualdad es el rasgo más sobresaliente y más disruptivo de México y América Latina. No hay ningún asunto público más relevante y que pese más en la calidad de la convivencia social y en las posibilidades de reproducción democrática que la abismal desigualdad social”. En otro momento, en el comentario al libro *Sobre la desigualdad en México* (Tello Macías, 2015), ahonda diciendo “El sello más longevo, permanente y fundamental que marca a la sociedad mexicana, y le da su textura, es el de la desigualdad. Una desigualdad tan abismal que difícilmente se puede hablar de una sociedad medianamente integrada. Por el contrario, México es habitado por clases, grupos y pandillas que carecen de mecanismos de identificación entre sí, porque viven escindidos unos de otros por las oceánicas desigualdades (...). Se trata de un rasgo estructural de nuestra convivencia que debería ponerse en el centro de la deliberación pública y de las políticas. Y, sin embargo, quizá por ser ancestral, existe una especie de aceptación inercial de la misma. Por ser parte de nuestro paisaje nos hemos acostumbrado, como sociedad, a vivir entre y con ella. No conmueve como debiera” (Woldenberg, 2011).

Sin ser sinónimos pobreza y desigualdad corren al parejo en la sociedad mexicana y se expresan, además de la disparidad en el ingreso, en el acceso a la alimentación, a la educación, a la salud, a una vivienda digna y a la seguridad social.

El deterioro del ingreso, el desempleo creciente, el lento crecimiento de la economía, entre otros factores, se ven reflejados en el aumento de la pobreza y la falta de oportunidades para el desarrollo. La brecha en la distribución del ingreso se ha incrementado en perjuicio de la mayoría de la población mexicana. (Ros Bosch, 2015; Tello Macías, 2015; CONEVAL, 2014 y Esquivel Hernández, 2015).

“La distribución funcional del ingreso ha registrado un deterioro casi continuo que se remonta a los años setenta y que ha estado determinado por la fuerte caída del salario medio real”. (Ros Bosch, 2015, p. 177). A la par que el deterioro del ingreso y la baja capacidad adquisitiva, vemos que una parte importante de jóvenes mexicanos en edad de trabajar no encuentran empleo, quemándose lo que se ha denominado “el bono demográfico”; cuando más, estos jóvenes se incorporan al mercado informal y, en no pocos casos, a la delincuencia organizada.

Evidentemente, no puede haber igualdad de oportunidades en tanto exista un gran piso de desigualdad y exclusión social, esto, sin duda, afecta el ejercicio de la vida democrática del país. Los derechos sociales y los derechos humanos plasmados en la Constitución Política de los Estados Unidos mexicanos nos hacen iguales ante la ley; sin embargo, el cumplimiento de estos derechos es todavía una utopía para la mayoría de la población mexicana. En la práctica, la desigualdad y la pobreza son, de facto, una negación de los derechos y de los principios básicos de la vida democrática.

Por ello nos preguntamos si debemos explicar y hablar de los derechos humanos y sociales con perspectiva de género a mujeres que habitan en las zonas más marginadas de la ZMG y que están constantemente preocupadas por sus necesidades prácticas cotidianas más que por derechos que no existen, o no conocen en realidad, que son, en todo caso, intangibles.

“(…) los derechos sociales exigibles constituyen un campo rezagado por resabios del presidencialismo autoritario en la distribución de las partidas presupuestarias o por las prácticas neoliberales de confinar las decisiones esenciales de la política económica y social a cenáculos poco democráticos. Más aún, la política fiscal establecida recorta automáticamente las erogaciones cuando decaen los ingresos públicos. Ello suele reflejarse en la disminución del gasto dedicado al cuidado y formación de capital humano y del físico, renglones esenciales en la competitividad y en el bienestar de largo plazo de la población” (Ibarra, 2008, p. 538).

Ser pobre significa ser excluido de muchos ámbitos de la vida económica y social, las carencias educativas los llevan a la escala más baja del mercado laboral; están excluidos de los círculos de la toma de decisiones a nivel local y, por supuesto, nacional; no tienen acceso a la representación política y sufren discriminación. La situación se complica cuando se dan las desigualdades entrecruzadas, es decir, cuando se combinan pobreza, género, etnia, raza, homosexualidad, ancianidad y pertenecía a minorías religiosas; las encuestas

de CONAPRED nos muestran la discriminación que sufren las mujeres, los discapacitados, los ancianos y los homosexuales, haciendo más compleja la situación de muchos y muchas mexicanas^[2]. La exclusión y la discriminación van dividiendo y segmentando el tejido social, de ahí las dificultades para construir una eficiente cohesión social que permita la acción ciudadana informada, propositiva y democrática para la solución de los problemas que aquejan a la mayoría de la población.

Combatir la desigualdad lleva, como parece obvio, a trabajar por la igualdad. Está claro que la igualdad formal implica la protección de todas las personas, sin excepción, ante la ley somos iguales y el trato debe ser el mismo, pero está visto que no es suficiente, por ello, la necesidad de avanzar a la igualdad sustantiva, la que se da de hecho entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida económica, política y social, los mecanismos que garantizan este tipo de igualdad no son insuficientes, de allí que sea un planteamiento aspiracional. La igualdad sustantiva de género implica considerar las diferencias de oportunidades entre hombres y mujeres, atendiendo las brechas existentes, producto de los roles tradicionales que se han asignado tanto a hombres como a mujeres, de allí la exigencia de políticas públicas que impulsen la igualdad de oportunidades, así como el acceso equivalente a los recursos, beneficios y servicios, lo mismo que a un equilibrado ejercicio del poder.

2. Los impactos diferenciados de la pobreza en hombres y mujeres

A partir de la creación del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, conocido como CONEVAL, contamos con una institución que se encarga de medir la pobreza y los avances en materia de política social, mediante un sistema de monitoreo y evaluación; a la vez que se institucionalizó el concepto de la pobreza en México (Czarnecki, 2013) y se optó por un método de medición. Lukasz Czarnecki nos dice que este proceso se ha dado en tres etapas: “1) la creación del Comité Técnico de la Medición de la Pobreza (CTMP) 2002-2004; 2) la creación de la Ley General de Desarrollo Social (LGDS) y el CONEVAL, en 2004, y 3) la publicación de la definición de

[2] El reporte sobre la discriminación en México, 2012, elaborado por CONAPRED señala que “Los once grupos sociales víctimas de discriminación identificados en el estudio son: mujeres, ancianos, jóvenes, niño(a)s, indígenas, homosexuales y miembros de la comunidad LGBTTI, enfermos y discapacitados, ancianos, extranjeros migrantes y creyentes no católicos”.

“pobreza multidimensional”, en 2009”. Sin embargo, en el ámbito académico y en el político se han cuestionado las definiciones de pobreza y pobreza extrema, considerando que esta concepción es una síntesis contradictoria que trata de encontrar un equilibrio entre los planteamientos neoliberales y los planeamientos en función de los derechos sociales y humanos. El citado autor nos dice: “la concepción oficial de la pobreza es la concepción diluida de la concepción neoliberal, ya que contiene los elementos antineoliberales, como la medición en función de los derechos sociales y multidimensionalidad, entre otros” (ídem, p. 188).

No obstante la polémica y las opiniones críticas, a trece años de formado el CONEVAL, contamos con una batería de indicadores que nos permiten conocer con mayor certeza la eficiencia y la eficacia de los programas sociales y, si bien es cierto, falta mucho por investigar y desarrollar, en la actualidad se cuenta con metodologías e instrumentos de evaluación de las políticas sociales que constituyen un referente importante para el análisis de las políticas sociales en el país.

En 2008, se inició la construcción de un sistema de indicadores que relacionan pobreza y género, su primer informe es publicado en noviembre del 2014. Se trabajó con 9 dimensiones y 30 indicadores. Las asociaciones entre precariedad y rol social asignado a las personas por género no son todavía muy claras, por lo que es necesario estudiar a profundidad cómo la desigualdad y la pobreza afectan de manera diferenciada a hombres y mujeres.

El sistema de indicadores que relaciona pobreza y género nos dice que los hogares que están dirigidos por mujeres, tienden a tener mayor carencia en el acceso a la alimentación, esta tendencia se acentúa con mujeres jefas de familia en pobreza. A nivel nacional “en 2012, la carencia ascendió a 41.5%, contra 34.9% de los hogares jefaturados por varones pobres” (CONEVAL, 2015). Un elemento más que demuestra la diferenciación entre hombres y mujeres es que solo el 39.4% de las mujeres pobres participaron de actividades productivas. Las mujeres tienen remuneraciones menores, debido a que cubren jornadas parciales de trabajo, de medio tiempo o por horas, dado que tienen que seguir atendiendo a los hijos y las tareas del hogar. No obstante que se tiene la misma escolaridad, las remuneraciones que reciben las mujeres son inferiores a las que reciben los hombres, se niega el principio de “a trabajo igual salario igual”. Sólo seis mujeres ocupadas cuentan con seguridad social, debido a que se emplean en el trabajo informal y en el doméstico.

Las mujeres pobres sufren una sobrecarga de trabajo doméstico no remunerado mayor, ya que la intensidad de su trabajo es necesaria para la supervivencia, "En promedio, las mujeres dedican a los quehaceres domésticos entre 10 y 20 horas semanales más que los hombres, y entre 8 y 15 horas semanales más al cuidado, sin pago, de niños, ancianos, enfermos o personas con discapacidad" (cfr. CONEVAL, 2014).

Los datos presentados dan evidencia de que las condiciones de desigualdad y pobreza afectan en mayor medida a las mujeres y profundizan las desigualdades de género, las mujeres tienen mayores limitaciones en el acceso a los recursos, las cargas de trabajo, en la mayoría de las veces, son mayores a las del hombre, las responsabilidades y arreglos familiares no las favorecen, sus necesidades van cambiando según su ciclo de vida; por ello se han estado desarrollando indicadores que midan estas brechas y pueda establecerse una medición más adecuada de las relaciones entre pobreza y género.

El escenario jalisciense^[3]

Las cifras oficiales nos dicen que, en 2012, Jalisco tenía una población de 7,644,152 habitantes, de los cuales 49% eran hombres y 51% mujeres (CONAPO). En ese mismo año, el 39.4% de la población económicamente activa (PEA) eran mujeres y 60.6% hombres (INEGI, 2012).

Asimismo, según datos del Censo Económico 2009 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2008), el estado concentraba el 5.9% del total de activos fijos del país, lo cual refleja la capacidad de producir o proporcionar las condiciones necesarias para la generación de bienes y servicios. No nos detendremos en una caracterización demográfica con perspectiva de género de la entidad, porque nos interesa focalizarnos en los cinco municipios más importantes de la ZMG, en los que la pobreza urbana está creciendo y cómo este fenómeno impacta a las mujeres de colonias marginadas.

3. Municipios del ZMG y las perfiles sociodemográficos de siete colonias marginadas

El diagnóstico de las condiciones sociales y de desigualdad de género de los grupos asentados en las colonias Buenos Aires, San Martín de las

[3] Agradecemos el apoyo de Fabián Castillo y Noé Esqueda en el trabajo de campo y en la sistematización de información del presente trabajo.

Flores, Cofradía, Constitución, Miramar y San Agustín, de los municipios de Tlaquepaque, Tonalá, Guadalajara, Zapopan y Tlajomulco es importante para conocer la dinámica de la exclusión social y de género que afecta a las mujeres de estas zonas marginadas.^[4]

Tlaquepaque y las colonias de Buenos Aires y San Martín de la Flores

En el municipio de Tlaquepaque, de una población total de 586,567 habitantes, el 17.1% de la población cuenta con rezago educativo, el 32.5% muestra carencia por acceso a los servicios de salud, asimismo, el 43.8% cuenta con carencias por acceso a la seguridad social, a su vez, 8.5% tiene carencia por calidad y espacios de la vivienda, el 9% cuenta con carencia por acceso a los servicios básicos en la vivienda y, por último, el 27.6% muestra carencia por acceso a la alimentación (CONEVAL, 2014). Las colonias Buenos Aires y San Martín de las Flores son representativas de estas carencias y rezagos sociales, la siguiente caracterización es producto del trabajo de investigación realizado por INDESOC, A.C.

El índice de marginación de este municipio, de acuerdo a CONAPO (2015), es considerado muy bajo: 1,499, no obstante, la colonias de San Martín de las Flores y Buenos Aires, incorporadas es este estudio, tienen un grado de marginalidad alto, de 0.51 y 0.41, respectivamente, según el índice de Marginación por Área Geográfica de Estadística Básica (AGEB)^[5], Jalisco, 2015.

Colonia Buenos Aires

Se localiza en la parte alta del Cerro del Cuatro, pertenece al municipio de Tlaquepaque y su población total es de 11,524 personas, lo que equivale al 1.21% de la población total del municipio, 5,719 son mujeres y 5,805 hombres. La población mayor a 18 años es de 7,003 personas y su población de la tercera edad es de 657 personas. Del total, 4,757 es población económicamente activa, de ésta sólo una tercera parte son mujeres.

[4] Los datos de esta sección corresponden a un diagnóstico más amplio que INDESOC, A.C. ha utilizado para fundamentar sus proyectos y acciones de intervención social, en su formulación participaron Fabián González, Rosa Rojas, Fabián Castillo y Noé Esqueda.

[5] El INEGI define que una AGEB urbana es un área geográfica ocupada por un conjunto de manzanas perfectamente delimitadas por calles, avenidas, andadores o cualquier otro rasgo de fácil identificación en el terreno y cuyo uso del suelo es principalmente habitacional, industrial, de servicios, comercial, etcétera, y sólo son asignadas al interior de las localidades urbanas (INEGI, 2010).

La Buenos Aires es una colonia en la cual coexiste población mestiza y migrantes indígenas, (no reconocidos como indígenas) ambos grupos comparten situaciones de pobreza y precariedad de patrimonio. Las mujeres, en general, y las indígenas, en particular, carecen de la información necesaria para ejercer adecuadamente sus derechos y exigir un trato igualitario como mujeres.

En cuanto a atención de salud en la colonia, 6,523 personas reciben servicios médicos de algún centro de salud; de las cuales 5,480 son afiliados al IMSS, 36 al ISSSTE, 952 cuentan con seguro popular y 13 son derechohabientes de institutos de seguridad social del estado, existen más mujeres con acceso que hombres. Existe, en una colonia vecina, un centro médico de la Secretaría de Salud del Estado de Jalisco, para recibir atención médica de este centro los habitantes tienen que trasladarse en autobús y recorrer una distancia considerable, por lo intrincado de las rutas, es por tal motivo que el acceso a estos servicios les resultan costoso y complicado.

En la localidad se encuentra un Centro de Desarrollo Comunitario (CDC), perteneciente al DIF de Tlaquepaque, el cual ofrece servicios básicos de atención integral, tales como: psicológica, de capacitación, actividades recreativas y otros.

Las características educativas de la colonia nos dicen que 573 habitantes de 3 a 14 años de edad no asisten a la escuela, en el rango de personas de los 15 a los 24 años de edad que sí asisten a la escuela suman 577. La población analfabeta entre 8 y 14 años es de 49 personas, de quienes rebasan la edad para cubrir la educación básica obligatoria vigente en el año del censo, que es de 15 años y más, son 414 que equivale al 4% de la población de la colonia. La colonia cuenta con servicios educativos básicos en las áreas aledañas.

La colonia Buenos Aires es una de las cuatro que se encuentran en el área conocida como Cerro del Cuatro, es el punto más alto de municipio con una altura de 1860 m s.n.m. En la cima están instaladas seis antenas repetidoras y transmisoras, cuyo uso ha disminuido debido a los cambios tecnológicos. Hace cinco décadas se comenzó a formar la colonia con base a la invasión de terrenos, por lo que, mucho tiempo, careció de los servicios básicos que proporciona el municipio: electricidad, agua, drenaje, alcantarillado, pavimento y servicio de recolección de basura. En el año 2013, se completó el servicio a la zona, sin embargo, existen aún 60 familias de paracaidistas, asentadas en las últimas cuatro calles, prácticamente debajo de las antenas mencionadas.

Las mujeres entrevistadas viven en pobreza extrema y carecen de dos o más indicadores de bienestar, por lo general carecen de riqueza patrimonial,

de ingreso y de educación. Muchas de las participantes son jefas de familia y madres solteras, por lo que tienen trabajos de medio turno en el servicio doméstico o como empleadas en pequeños comercios, las mujeres casadas emprenden acciones en el mercado laboral informal a fin de complementar el ingreso familiar, venden comida, botanas o elaboran manualidades para vender.

Un problema que aqueja a las mujeres es el alto grado de inseguridad, delincuencia y drogadicción que afecta la colonia, la alta contaminación ambiental, los frecuentes deslaves durante el periodo de lluvias y los deficientes servicios educativos y de salud que les proporcionan el municipio y el estado.

Las brechas de género de los habitantes de esta colonia las encontramos en el ámbito educativo, laboral y en la representación social y política.

En síntesis, el grupo estudiado de la colonia Buenos Aires se caracteriza por estar integrado por mujeres indígenas y mestizas, está asentado en la parte alta del Cerro del Cuatro, a unos cien metros de las antenas repetidoras de radiocomunicación estatal y de la UdeG. Es una colonia receptora de población migrante y de alta marginación a la que recientemente se le ha dotado de servicios básicos de drenaje, agua potable y calles pavimentadas.

Las mujeres indígenas son de la etnia ñaño, procedentes del estado de Querétaro; muchas de ellas son hablantes de lengua indígena y conservan el uso de su vestuario; algunas de ellas ocultan su identidad indígena por temor a la discriminación. Combinan sus actividades domésticas con la confección de artesanías y/o botanas (papitas, cacahuates) que salen a vender en el Centro de la ciudad o en cruceros automovilísticos de intensa afluencia vehicular. La gran mayoría no tiene educación primaria completa y muy pocas cuentan con algún tipo de calificación técnica.

Las mujeres son, en su mayoría, amas de casa cuyo sostén familiar depende del esposo, algunas trabajan en el servicio doméstico o en trabajos eventuales por horas. Su economía es sumamente precaria y la escolaridad es de 6 o 7 años, el número de hijos es de tres a cuatro y la presencia de madres solteras es de un 25%.

Colonia San Martín de las Flores

En la colonia de San Martín de la Flores, antiguo pueblo alfarero de raíces indígenas, del mismo municipio de Tlaquepaque, sus fiestas tradicionales conservan una fuerte influencia de las tradiciones indígenas, sin embargo,

el asentamiento no está catalogado como tal, sus condiciones de vida son sumamente precarias, es una de las colonias del municipio más deprimidas en términos socioeconómicos; además, es una colonia que recibe flujos migratorios importantes, tanto de municipios de Jalisco como de otras entidades del país.

En la colonia y en el grupo de trabajo hay presencia de indígenas migrantes del sureste mexicano que no dan a conocer su identidad, pero que hablan zapoteco y zoque cuando no se sienten observadas.

Toda la colonia de San Martín de las Flores tiene un ambiente y paisaje de transición entre lo urbano y rural, que se manifiesta no sólo en el manejo de los espacios, sino también en la actividad artesanal, agrícola y comercial, siendo evidente la pobreza patrimonial y de carencias sociales de sus pobladores.

Tonalá y colonia La Cofradía

En el municipio de Tonalá, de una población total de 465,200, el 20.3% cuenta con rezago educativo, en cambio, el 41.7% muestra carencia por acceso a los servicios de salud, asimismo, el 50.2% muestra carencia por acceso a la seguridad social, a su vez, 10% muestra carencia por calidad y espacios de la vivienda, el 18.7% cuenta con carencia por acceso a los servicios básicos en la vivienda y, por último, el 24% muestra carencia por acceso a la alimentación. Datos tomados de los índices de pobreza del CONEVAL.

El índice de marginación de este municipio, de acuerdo a CONAPO, 2015, es considerado muy bajo: 1,499, sin embargo, tiene numerosas colonias, como La Cofradía, con un grado de marginalidad alto, de 0.43 según el índice de marginalidad alto de 0.43, según el índice de marginación por AGEB, Jalisco, 2015.

Colonia La Cofradía

Se ubica en el municipio de Tonalá, hace frontera con el municipio de Tlaquepaque, tiene una población de 4,661 habitantes, de los cuales 2,297 son mujeres y 2,333 son hombres.

En escolaridad, la población que no asiste a las aulas, entre 3 y 14 años de edad es de 295, incluyendo 48 mujeres y 72 hombres; son 84 personas de 15 años y más analfabetas, con 33 mujeres y 25 hombres; sin escolaridad de

15 años y más se suman 100 habitantes, con 53 mujeres y 47 hombres; en total 421 personas de 15 años o más tienen educación básica (incluye primaria, secundaria) incompleta, de los cuales 205 son mujeres y 216 hombres; mientras 1,563 habitantes de 15 años y más mencionaron que tienen educación básica completa, un total de 790 mujeres y 773 hombres; el grado máximo de escolaridad es de 7.53 años, las mujeres con un 7.44 y los hombres con 7.58 años.

Sobre el desarrollo socioeconómico y de trabajo de la colonia, hay 1,869 habitantes económicamente activos, de los cuales 549 son mujeres y 1,320 hombres; 2,193 personas no cuentan con algún servicio de salud, mientras 2,417 sí cuentan con él.

Hay un total de 1,038 hogares censados, en los que, en 173 hogares, la mujer es encargada de la casa y en 865 la jefatura es del sexo masculino. En promedio, 4.29 personas habitan por vivienda. Cuenta con 1,913 viviendas, en donde 54.36% cuenta con energía eléctrica, 53.11% tienen agua entubada, 53.31% poseen excusado, 53.26% cuentan con drenaje.

Zapopan y las colonias Constitución y San Agustín

En el municipio de Zapopan, de una población total de 1'294,901, el 12.7% cuenta con rezago educativo, en cambio, el 33.8% muestra carencia por acceso a los servicios de salud, asimismo, el 47.6% muestra carencia por acceso a la seguridad social, a su vez, el 5% muestra carencia por calidad y espacios de la vivienda, el 5.5% cuenta con carencia por acceso a los servicios básicos en la vivienda, y, por último, el 14.1% muestra carencia por acceso a la alimentación. Datos tomados de los índices de pobreza del CONEVAL.

De acuerdo con CONAPO, 2015, el índice de marginación del municipio es catalogado como muy bajo, y las colonias Constitución y Miramar son de marginalidad media, con un -0.55 y un 0.27, respectivamente.

Colonia Constitución

La colonia Constitución se localiza en el municipio de Zapopan, tiene una población de 27,455, de los cuales 14,074 son mujeres y 13,381 son hombres.

En cuestión de escolaridad, la población que no asiste a las aulas, entre 3 y 14 años de edad es de 1,104, los cuales incluyen 189 mujeres y 286 hombres;

cuenta con 567 personas de 15 años y más analfabetas, con un total de 365 mujeres y 202 hombres; sin escolaridad, de 15 años y más se suman 858 habitantes, dividido en 542 mujeres y 316 hombres; en total 3,530 personas de 15 años o más tiene educación básica (incluye primaria y secundaria) incompleta, de los cuales 1,805 son mujeres y 1,725 hombres; mientras 8,267 habitantes de 15 años y más mencionaron tener educación básica completa, un total de 4,275 mujeres y 3,992 hombres; el grado máximo de escolaridad es de 8.73 años, las mujeres con un 8.57 y los hombres con 8.9 años.

Sobre el desarrollo socio-económico y de trabajo de la colonia, hay 13,087 habitantes económicamente activos, de los cuales 5,174 son mujeres y 7,913 hombres; 10,273 personas no cuentan con algún servicio de salud, mientras 17,135 si cuentan con él.

Hay un total de 6,521 hogares censados, en los que, en 1,887 hogares, la mujer es encargada de la casa y en 4,634 la jefatura es del sexo masculino. En promedio, 4.17 personas habitan por vivienda. Cuenta con 7,133 viviendas, en donde 91.25% cuenta con energía eléctrica, 90.83% tienen agua entubada, 91.25% poseen excusado, 91.08% cuentan con drenaje.

Colonia Miramar

La colonia Miramar es parte del municipio de Zapopan, tiene una población de 27,748, de los cuales 13,924 son mujeres y 13,824 son hombres.

Sobre la escolaridad, la población que no asiste a las aulas, entre 3 a 14 años de edad, es de 518, los cuales incluyen 237 mujeres y 281 hombres; cuenta con 473 personas de 15 años y más analfabetas, con un total de 302 mujeres y 171 hombres; sin escolaridad de 15 años y más se suman 774 habitantes, dividido en 443 mujeres y 331 hombres; en total 3,307 personas de 15 años o más tienen educación básica (incluye primaria y secundaria) incompleta, de los cuales 1,654 son mujeres y 1,653 hombres; mientras 8,587 habitantes de 15 años y más mencionaron que tienen educación básica completa, un total de 4,400 mujeres y 4,187 hombres; el grado máximo de escolaridad es de 8.24 años, las mujeres con un 8.13 y los hombres con 8.35 años.

Sobre el desarrollo socio-económico y de trabajo, hay 12,386 habitantes económicamente activos, de los cuales 4,426 son mujeres y 7,960 hombres; 12,262 personas no cuentan con algún servicio de salud, mientras 15,323 si cuentan con él.

Hay un total de 5,944 hogares censados, en los que, en 1,263 hogares, la mujer es encargada de la casa y en 4,606 la jefatura es del sexo masculino. En promedio, 4.62 personas habitan por vivienda. Cuenta con 6,573 viviendas en donde 90.01% cuenta con energía eléctrica, 88.55% tienen agua entubada, 89.92% poseen excusado, 89.83% cuentan con drenaje.

Esta colonia es receptora de migración indígena desde hace más de tres décadas, principalmente purépechas, mazahuas y otomíes de Michoacán, Estado de México y Querétaro, respectivamente.

Tlajomulco de Zúñiga y Santa Ana Tepetitlán

En el municipio de Tlajomulco de Zúñiga, de una población total de 471,399, el 28.3% de la población cuenta con rezago educativo, en cambio el 46% muestra carencia por acceso a los servicios de salud, asimismo el 56.5% muestra carencia por acceso a la seguridad social, a su vez 5.3% muestra carencia por calidad y espacios de la vivienda, el 30.4% cuenta con carencia por acceso a los servicios básicos en la vivienda, y, por último, el 22.7% muestra carencia por acceso a la alimentación. Datos tomados de los índices de pobreza del CONEVAL.

El índice de marginalidad de este municipio es catalogado como muy bajo, sin embargo, la colonia de San Agustín tiene una marginalización considerada media, con -0.46, y la de Santa Ana Tepetitlán de 0.55.

Santa Ana Tepetitlán

Santa Ana Tepetitlán se localiza por la carretera a Morelia en el municipio de Zapopan; tiene una población de 23,361, de los cuales 11,840 son mujeres y 11,521 son hombres. Escolaridad: la población que no asiste a las aulas, entre 3 a 14 años de edad, es de 663, los cuales incluyen 305 mujeres y 358 hombres; cuenta con 552 personas de 15 años y más analfabetas, con un total de 351 mujeres y 201 hombres; sin escolaridad de 15 años y más se suman 724 habitantes, dividido en 423 mujeres y 301 hombres; en total 2,591 personas de 15 años o más tiene educación básica (incluye primaria y secundaria) incompleta, de los cuales 1,276 son mujeres y 1,315 hombres; mientras 5,478 habitantes de 15 años y más mencionaron tener educación básica completa, un total de 2,821 mujeres y 2,657 hombres; el

grado promedio de escolaridad es de 9.47 años, las mujeres con un 9.29 y los hombres con 9.65 años.

Sobre el desarrollo socio-económico y de trabajo de la colonia, hay 10,221 habitantes económicamente activos, de los cuales 3,755 son mujeres y 6,466 hombres; 8,569 personas no cuentan con algún servicio de salud, mientras 14, 585 si cuentan con él.

Hay un total de 23,249 hogares censados, en los que en 3,945 hogares la mujer es encargada de la casa y en 19,304 la jefatura es del sexo masculino. En promedio, 4.10 personas habitan por vivienda. Cuenta con 6,822 viviendas, en donde 84.59% cuenta con energía eléctrica, 83.49% tienen agua entubada, 84.38% poseen excusado, 84% cuentan con drenaje.

San Agustín

La colonia San Agustín se localiza en el municipio de Tlajomulco de Zúñiga, tiene una población de 19,970, de los cuales 9,959 son mujeres y 10,011 son hombres.

En el tema de escolaridad, la población que no asiste a las aulas, entre 3 y 14 años de edad, es de 438, los cuales incluyen 192 mujeres y 246 hombres; cuenta con 346 personas de 15 años y más analfabetas, con un total de 170 mujeres y 176 hombres; sin escolaridad de 15 años y más se suman 451 habitantes, dividido en 208 mujeres y 243 hombres; en total, 2,433 personas de 15 años o más tiene educación básica (incluye primaria y secundaria) incompleta, de los cuales 1,183 son mujeres y 1,250 hombres; mientras 4,964 habitantes de 15 años y más mencionaron que tienen educación básica completa, un total de 2,599 mujeres y 2,365 hombres; el grado promedio de escolaridad es de 9.74 años, las mujeres con un 9.55 y los hombres con 9.96 años.

Sobre el desarrollo socio-económico y de trabajo de la colonia, hay 8,582 habitantes económicamente activos, de los cuales 3,118 son mujeres y 5,464 hombres; 8,245 personas no cuentan con algún servicio de salud, mientras 10,990 si cuentan con él.

Hay un total de 4,590 hogares censados, en los que, en 860 hogares, la mujer es encargada de la casa y en 3,730 la jefatura es del sexo masculino. En promedio, 4.05 personas habitan por vivienda. Cuenta con 6,013 viviendas, en donde 77.13% cuenta con energía eléctrica, 75.48% tienen agua entubada, 76.91% poseen excusado, 76.76% cuentan con drenaje.

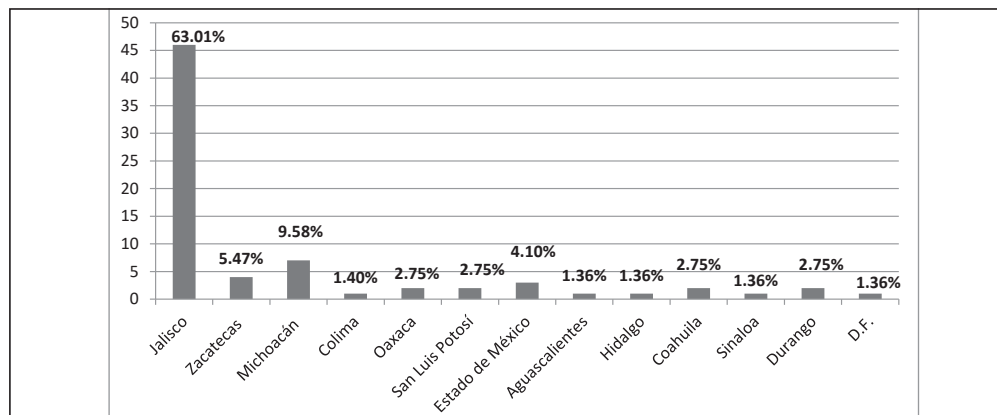
En general, estos datos nos demuestran que, a pesar de que los índices de marginalidad de los municipios de la ZMG son bajos, todos tienen colonias en las que el índice de marginalidad es alto, por ello tiene localidades registradas como de atención prioritaria.

Frente a los escenarios analizados en párrafos anteriores, uno se pregunta si ¿es posible la igualdad de oportunidades?, ¿el empoderamiento de las mujeres?, ¿los liderazgos femeninos? Sin duda, es un camino difícil la construcción de una ciudadanía plena con perspectiva de género, cuando las mujeres no tienen resueltas las necesidades más sentidas y cotidianas. El panorama es complicado dadas las carencias que las afectan y su condición de mujeres pobres las hace más vulnerables. Para dilucidar este planteamiento, a continuación veremos que percepción tienen las mujeres de estas colonias con respecto a la violencia de género y sus condiciones de vida.

4. ¿Cómo viven la violencia y la exclusión las mujeres de las colonias marginadas de la ZMG?

Se trabajó con un cuestionario que indaga procedencia, salud reproductiva, distribución de tareas en el hogar, violencia intrafamiliar, violencia comunitaria y expectativas de desarrollo. El diagnóstico fue complementado con entrevistas particulares, con el diálogo y la observación directa en los talleres. A continuación los resultados obtenidos.

Gráfica 1. Lugar de nacimiento

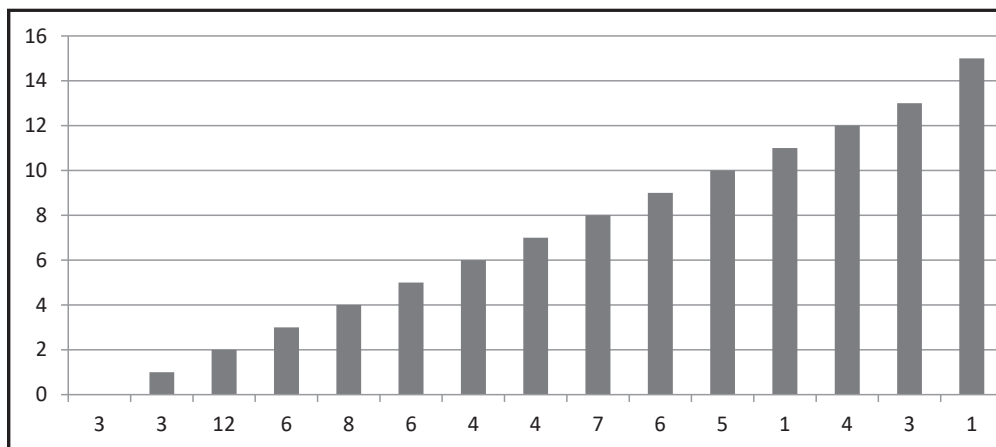


FUENTE: Elaboración propia con base en datos del Diagnóstico sociodemográfico con perspectiva de género, del proyecto Organización de Mujeres por sus Derechos. INDESO, 2016.

El diagnóstico realizado nos dice que el 63.01% de los encuestados es originario del estado de Jalisco, el 9.58% de Michoacán, el 5.47% de Zacatecas, el 4.10% del estado de México, el 2.75% son del estado de Oaxaca, igual porcentaje provienen de San Luis Potosí, Coahuila y Durango; 1.36% viene de Colima, igual porcentaje son de Aguascalientes, Hidalgo, Sinaloa y CDMEX. Se observa que la mayoría de las personas encuestadas son jaliscienses, sin embargo es importante la presencia de personas originarias de 12 estados más de la República Mexicana; lo que confirma que la ZMG sigue siendo un polo de atracción para personas de los estados del centro y noroeste del país, quienes se asientan en las colonias mas deprimidas.

Salud sexual y reproductiva del grupo

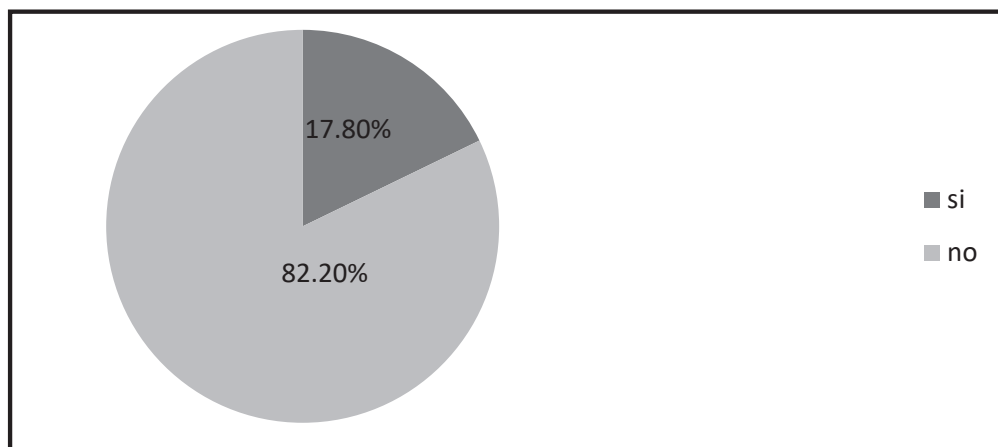
Gráfica 2. Número de hijos



FUENTE: Elaboración propia con base en datos del Diagnóstico sociodemográfico con perspectiva de género, del proyecto Organización de Mujeres por sus Derechos. INDESO, 2016.

En lo que respecta al número de hijos, la gráfica anterior nos muestra que 35 de los encuestados tuvieron entre 6 y 15 hijos, lo que muestra un alto índice de maternidad, 32 tiene entre 5 y 2 hijos, por ser muy jóvenes 3 solo tienen 1 y 3 no han tenido hijos; si bien se observa una tendencia a la baja, nos encontramos con familias numerosas con dificultades para su manutención y educación.

Gráfica 3. Embarazos en adolescentes

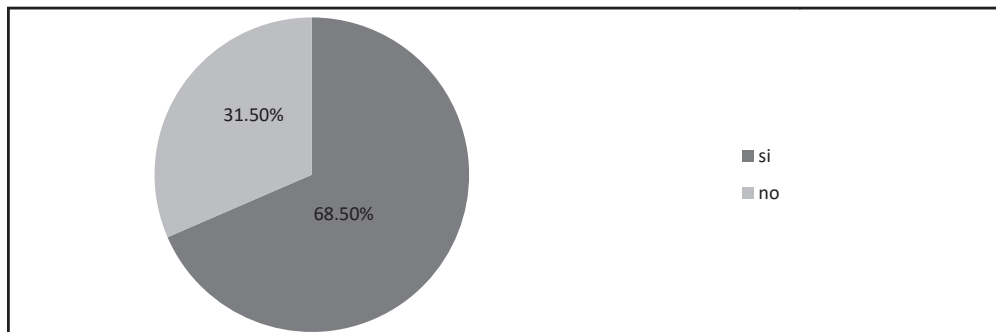


FUENTE: Elaboración propia con base en datos del Diagnóstico sociodemográfico con perspectiva de género, del proyecto Organización de Mujeres por sus Derechos. INDESIO, 2016.

El 17.80% de los entrevistados tuvo su primer embarazo en la adolescencia, el 82.20% del total de 73 personas encuestadas declaró que fueron madres después de la adolescencia, cuando eran muy jóvenes. Cabe destacar que el fenómeno de adolescentes embarazadas no es reciente sino que viene de tiempo atrás, lo que habla de una educación sexual deficiente y de que las políticas públicas en este campo deben reforzarse, informando y educando a las y los niños y adolescentes y así evitar embarazos que limiten su pleno desarrollo físico y emocional, por lo tanto, es prioritario incrementar las acciones en materia de salud reproductiva (COEPO, 2016) incluido el acceso a la información, la orientación y la provisión de servicios a este sector de la población.

Exámenes de detección del cáncer cervicouterino y de mama

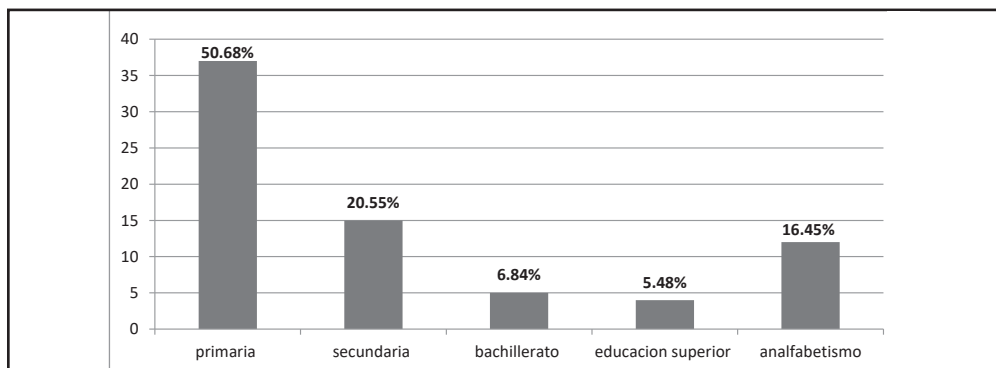
Gráfica 4. Estudios sobre cáncer cervicouterino



FUENTE: Elaboración propia con base en datos del Diagnóstico sociodemográfico con perspectiva de género, del proyecto Organización de Mujeres por sus Derechos. INDESO, 2016.

La gráfica anterior nos muestra que 50 mujeres se realizaron estudios sobre cáncer cervicouterino lo que representa el 68.50%, en cambio 23 no se realizaron dicho estudio, lo que representa el 31.50%, esto de un total de 73 personas encuestadas, aun cuando observamos que la mayoría de las personas está al pendiente de su salud, es preocupante que un 31.50% no lo haga, por lo que hay que intensificar las campañas de prevención de una enfermedad que cobra la vida de muchas mujeres en México.

Gráfica 5. Estudios sobre cáncer de mama

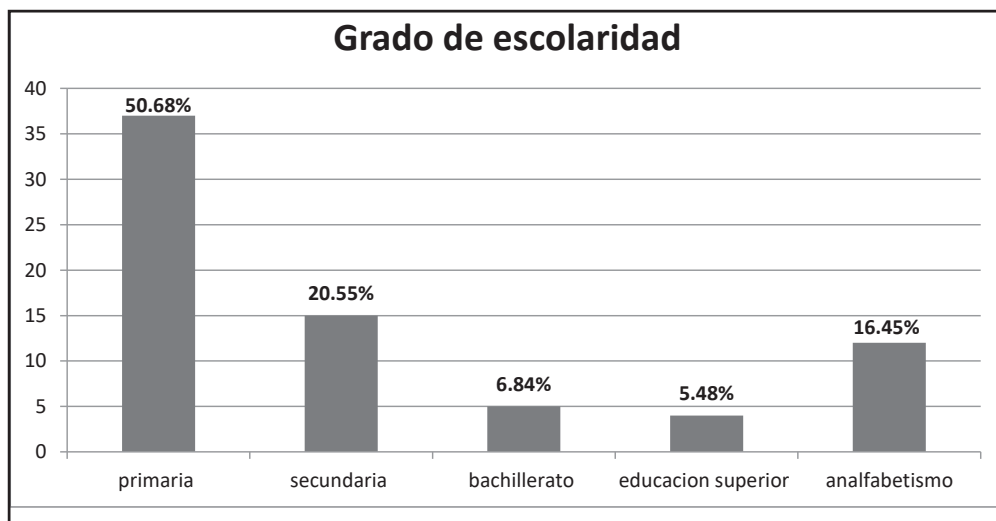


FUENTE: Elaboración propia con base en datos del Diagnóstico sociodemográfico con perspectiva de género, del proyecto Organización de Mujeres por sus Derechos. INDESO, 2016.

En el caso del cáncer de mama, la gráfica nos muestra que 42 se realizaron mamografías, lo que representa el 57.54%, en cambio, 31 no se realizaron dicho estudio, lo que representa el 42.46%, lo que es una llamada de atención a las autoridades del sector salud sobre la cobertura de su programa de prevención del cáncer de mama.

Nivel educativo

Gráfica 6. Grado de escolaridad



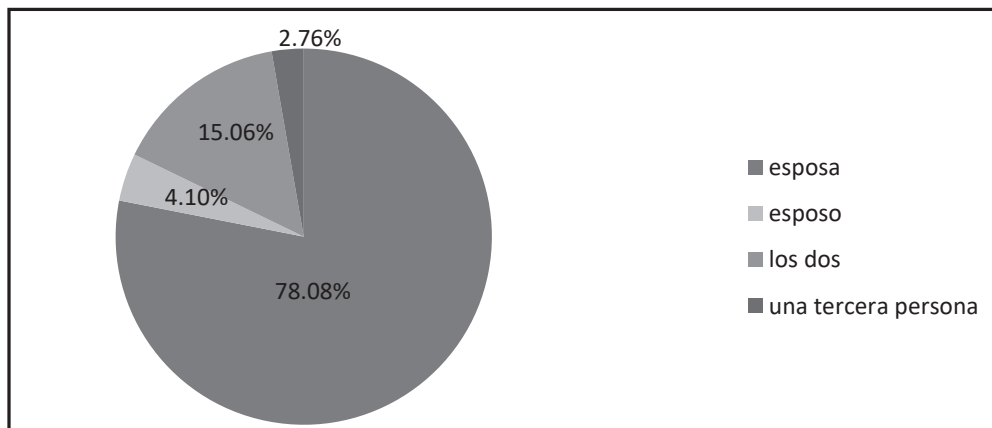
FUENTE: Elaboración propia con base en datos del Diagnóstico sociodemográfico con perspectiva de género, del proyecto Organización de Mujeres por sus Derechos. INDESOC, 2016.

En relación al grado de escolaridad, sabemos que el 50.68% tiene estudios de primaria, el 20.55% de secundaria, el 6.84% tiene bachillerato y el 5.48% cuenta con estudios de educación superior no concluidos, y el 16.45% es analfabeta; esta última cifra, muy por arriba de la media nacional, que para 2015 era de 5.5% de la población y en Jalisco es de 3.45%, según datos de INEGI del 2016; es decir, 3 de cada 100 jaliscienses no cuentan con las competencias educativas necesarias para un mejor desempeño laboral y se ven limitadas para participar plenamente en su entorno social.

Varias de las y los entrevistados manifestaron sus deseos de estudiar y continuar preparándose, pero no tienen los recursos económicos necesarios y los servicios educativos básicos les quedan alejados de su colonia y, cuando estos existen en sus localidades, los horarios les parecen difíciles para asistir a los servicios que ofrecen los programas de educación para adultos.

División de tareas en el hogar

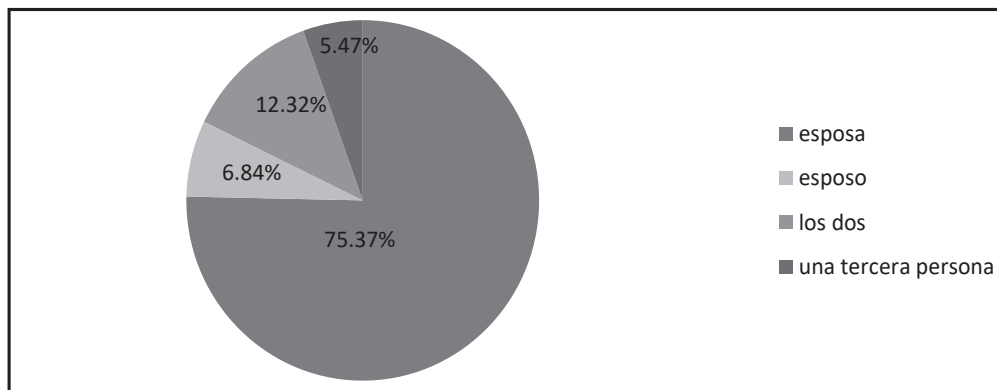
Gráfica 7. Hacer comida



FUENTE: Elaboración propia con base en datos del Diagnóstico sociodemográfico con perspectiva de género, del proyecto Organización de Mujeres por sus Derechos. INDESO, 2016.

La división de roles al interior del hogar queda ejemplificada cuando el 78.08% de las y los entrevistados manifestaron que es la mujer quien tiene esa responsabilidad en el hogar, un 15.06% dijo que esposa o esposo participan en su elaboración, un 4.10% señaló que es el esposo quien la realiza, y un 2.76% manifestó que una tercera persona es quien prepara los alimentos; en los dos últimos casos es porque la mujer trabaja fuera del hogar. Se observa un lento cambio en los roles de género al interior de la familia.

Gráfica 8. Hacer el aseo

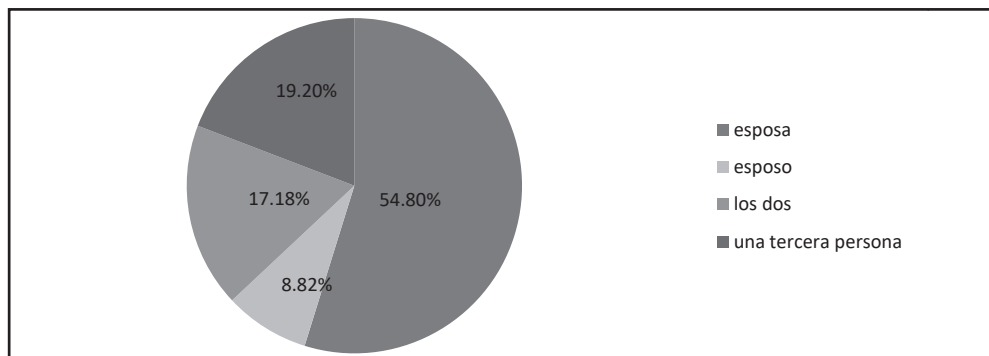


FUENTE: Elaboración propia con base en datos del Diagnóstico sociodemográfico con perspectiva de género, del proyecto Organización de Mujeres por sus Derechos. INDESO 2016.

En relación a quién asea la casa, la división de roles sigue la tendencia tradicional, es la mujer en un 73.37% en quien recae la tarea, le sigue, con un 12.32% el que ambos participan en esta actividad, un 6.84% es el esposo y un 5.47% una tercera persona.

Como podemos observar, en la mujer recae el trabajo reproductivo de la familia; situación que se agrava con el hecho de ser, además, la cuidadora de enfermos y personas de la tercera edad, como veremos a continuación.

Gráfica 9. Cuidar enfermos y gente mayor



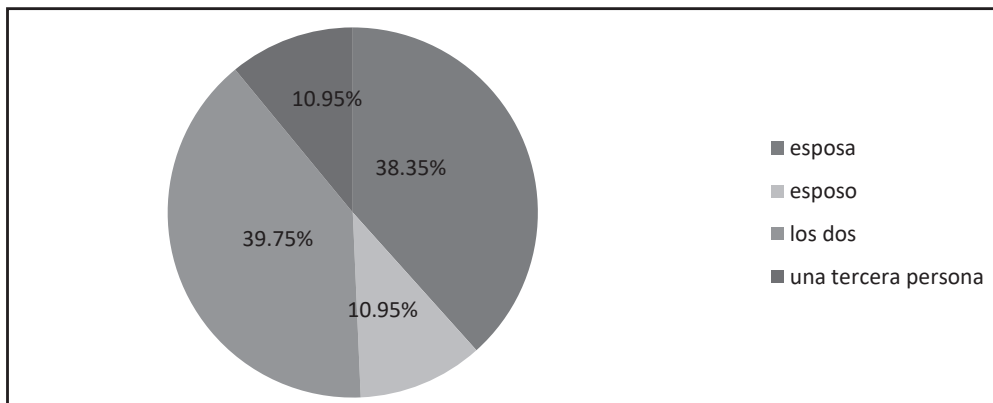
FUENTE: Elaboración propia con base en datos del Diagnóstico sociodemográfico con perspectiva de género, del proyecto Organización de Mujeres por sus Derechos. INDESO, 2016.

En un porcentaje del 54.80% de mujeres recae la tarea de cuidar enfermos y gente de la tercera edad, le sigue, con un 19.20%, el que una tercera persona apoya en esta tarea, en un 17.18% es una responsabilidad compartida entre la esposa y el esposo y, por último, un 8.82% es el esposo; esto de un total de 73 personas encuestadas.

Como se ve, el papel de cuidadora es principalmente de la mujer en su condición de esposa o hija; este fenómeno va a ir creciendo en la medida que el envejecimiento poblacional se hace presente en nuestro país y es un reto para las políticas públicas la atención de los adultos mayores. Los cuidados son un derecho para este segmento de población, en consecuencia, deben contar con alimentación, ingreso económico, atención a la salud, una vida sin violencia, justicia, integridad y cuidados de calidad.

Este fenómeno trae consigo impactos importantes en las mujeres; entre otros, el desgaste emocional que produce cuidar a un enfermo o anciano, no contar con espacios de descanso y disfrute del tiempo libre, dejar espacios de trabajo remunerado y quedarse en casa de cuidadora sin sueldo, etc. Por ello, varios países, entre los que podemos mencionar a España, Argentina y Colombia, han implementado el programa de cuidadores domiciliarios, en nuestro país es de muy reciente y limitada cobertura, siendo la ciudad de México pionera en este campo.

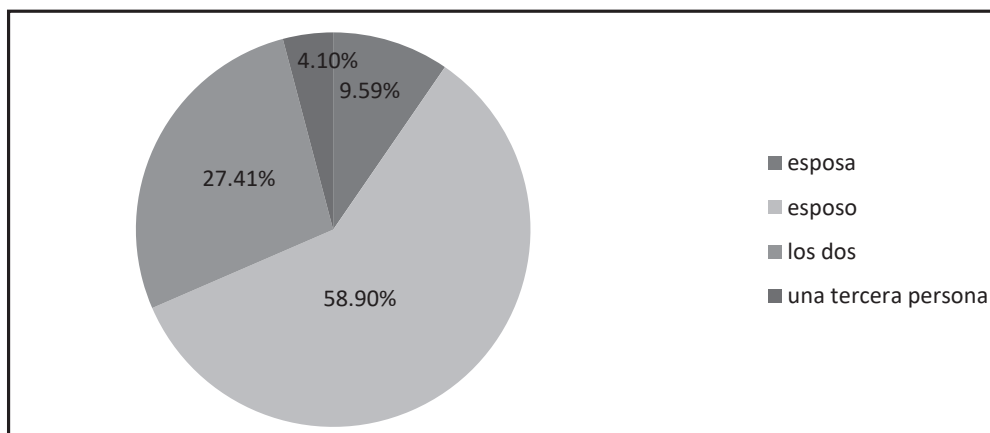
Gráfica 10. Cuidar y educar a los niños



FUENTE: Elaboración propia con base en datos del Diagnóstico sociodemográfico con perspectiva género, del proyecto Organización de Mujeres por sus Derechos. INDESOC, 2016.

La gráfica anterior nos representa la división de tareas respecto al cuidar y educar a los niños del total de nuestra muestra, siendo los dos (esposa y esposo) quienes lleven el mando de dicha tarea, con 39.75%, le sigue con un 38.35% la esposa, colaborando con dicha actividad lo representa una tercera persona y el esposo con un 10.95% para cada uno del total de 73 personas encuestadas, observamos como sobresalen los dos en la educación de los niños, lo que hace más fácil y equitativa dicha actividad para ambos.

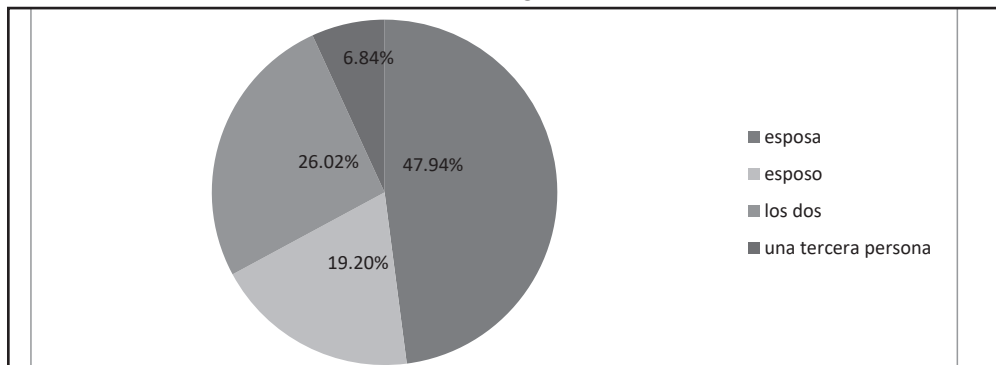
Gráfica 11. Aportar el dinero al hogar



FUENTE: Elaboración propia con base en datos del Diagnóstico sociodemográfico con perspectiva de género, del proyecto Organización de Mujeres por sus Derechos. INDES0, 2016.

Como lo demuestran los datos de la gráfica anterior, el hombre sigue siendo el gran proveedor del dinero para la manutención de la familia, ya que el 58.90% de los encuestados aporta el dinero para el hogar; un no despreciable 27.41% lo proporcionan mujeres y hombres, un 9.59% las mujeres y un 4.10% una tercera persona, en este último rubro encontramos a los abuelos y o familiares pensionados. Se observa que una fuerte tendencia a una mayor participación femenina en esta actividad.

Gráfica 12. Administrar dinero al hogar

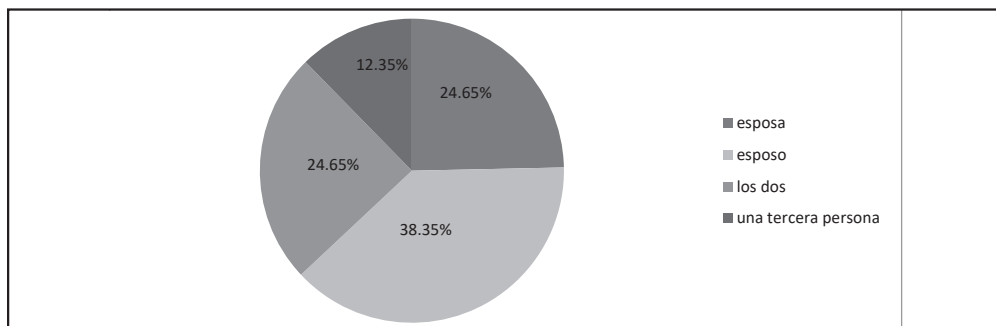


FUENTE: Elaboración propia con base en datos del Diagnóstico sociodemográfico con perspectiva de género, del proyecto Organización de Mujeres por sus Derechos. INDESIO, 2016.

La gráfica anterior nos representa la división de tareas respecto a la administración del dinero en el hogar, siendo la esposa quien lleva tal atribución en un 47.94%, le sigue, con un 26.02%, el que son ambos, un 19.20% solo el esposo, y, en un 6.84%, una tercera persona del total de los y las 73 encuestados. Sin duda, es mejor tener acuerdos de cómo llevar adecuadamente las finanzas familiares a que se ejerza un control económico sobre la mujer que puede derivar en una violencia económica soterrada pero lastimosa.

Considerarse un equipo que administra y comparte decisiones sería lo ideal.

Gráfica 13. Hacer pequeñas reparaciones en casa

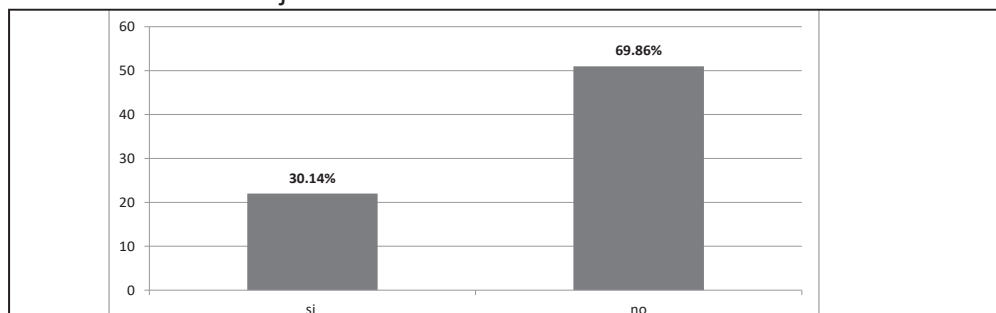


FUENTE: Elaboración propia con base en datos del Diagnóstico sociodemográfico con perspectiva de género, del proyecto Organización de Mujeres por sus Derechos. INDESIO, 2016.

Las reparaciones en casa son el terreno de lo masculino, siendo el esposo quien marca la pauta en un 38.35%, le sigue, con un 24.65%, la esposa y, en igual porcentaje, deciden ambos, en un 12.35% una tercera persona, por lo regular cuando la pareja vive en casa de los suegros y o abuelos.

Trabajo Remunerado

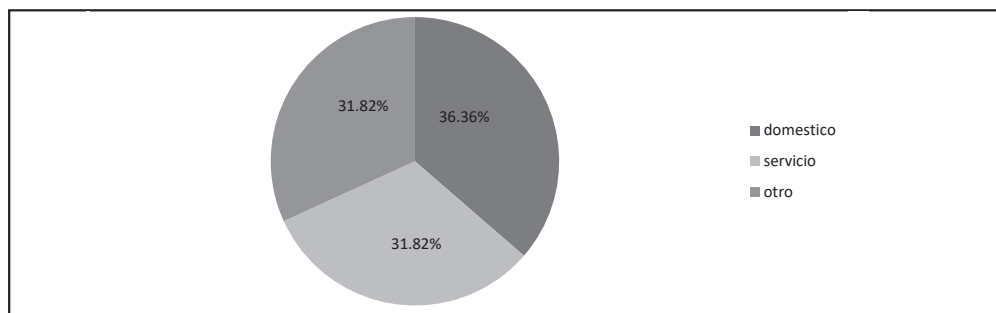
Gráfica 14. Trabaja actualmente



FUENTE: Elaboración propia con base en datos del Diagnóstico sociodemográfico con perspectiva de género, del proyecto Organización de Mujeres por sus Derechos. INDES0, 2016.

Del grupo de los y las encuestadas para la presente investigación, casi el 70% no trabaja, solo el 30% señaló tener un trabajo y recibir una remuneración por el mismo. Al ser la mayoría de las encuestadas mujeres, se constata que la mayoría se dedica a atender su hogar.

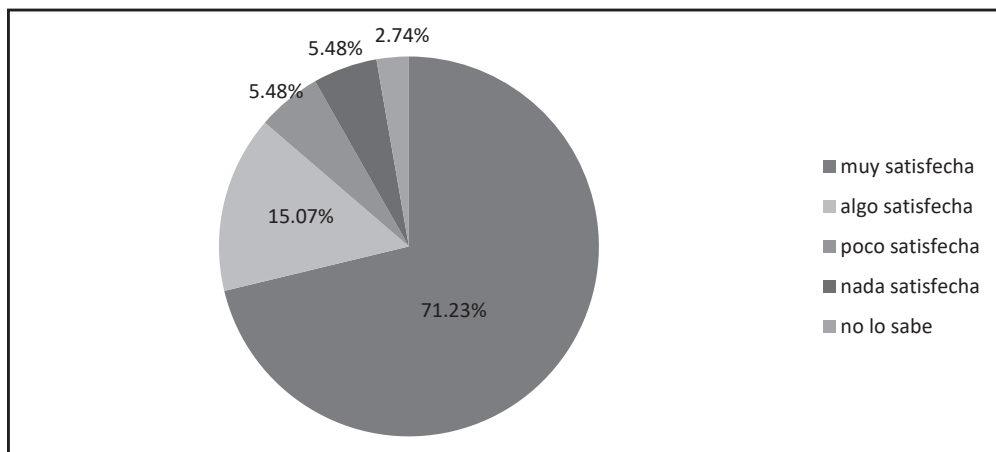
Gráfica 15. Tipo de empleo



FUENTE: Elaboración propia con base en datos del Diagnóstico sociodemográfico con perspectiva de género, del proyecto Organización de Mujeres por sus Derechos. INDES0, 2016.

Del porcentaje de las que si trabajan, el 36.36% lo hacen en el servicio doméstico, el 31.82% en los servicios, y 31.82% en otro, este último rubro es fundamentalmente en el ambulante y/o el empleo informal, en donde la mayoría de las personas hacen trabajo desde sus hogares para darse una pequeña ayuda financiera.

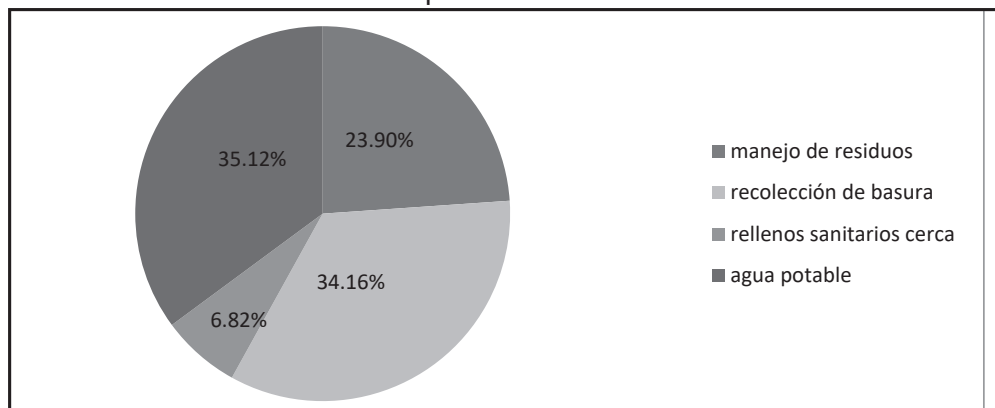
Gráfica 16. ¿Está usted satisfecha con ser ama de casa?



FUENTE: Elaboración propia con base en datos del Diagnóstico sociodemográfico con perspectiva de género, del proyecto Organización de Mujeres por sus Derechos. INDESO, 2016.

Es importante señalar que el 71.23% de las mujeres entrevistadas señaló que estaba muy satisfecha de ser ama de casa, un 15.07% respondió que estaba algo satisfecha, 5.48% están poco satisfechas, y solo el 2.74% respondió que no lo sabían, del total de nuestra muestra. Para estas respuestas cuenta mucho el cariño que tienen por su familia y la satisfacción que les proporciona ser madres; no obstante, en las entrevistas y diálogos de grupo señalan lo difícil que encuentran sortear las escaseces de recursos económicos para la educación de sus hijos y la mejor calidad de vida de la familia. No obstante, algunas manifestaron su deseo de continuar estudiando y realizar otro tipo de actividades.

Gráfica 17. Servicios municipales



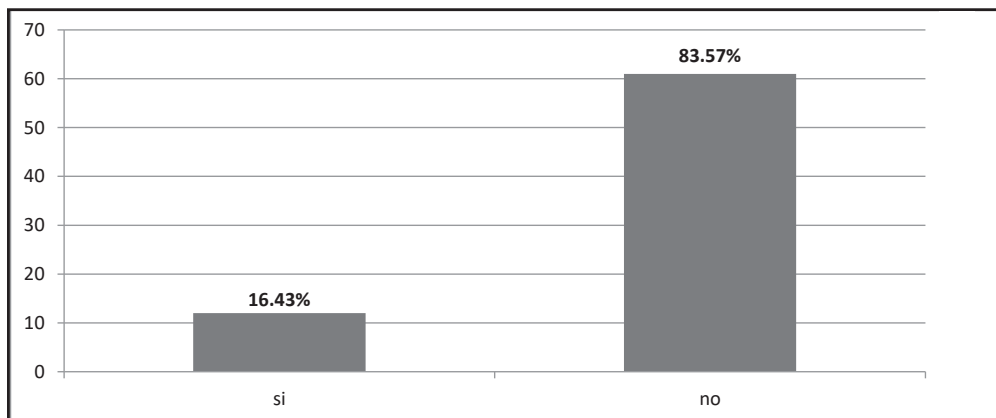
FUENTE: Elaboración propia con base en datos del Diagnóstico sociodemográfico con perspectiva de género, del proyecto Organización de Mujeres por sus Derechos. INDESO, 2016.

En lo que respecta a los servicios municipales y el entorno ambiental de sus hogares, la gráfica anterior nos indica que el 35.12% cuenta con agua potable, el 34.16% con recolección de basura; en lo que respecta al manejo de residuos y separación de basura, el 23.90% realiza esta práctica, mientras que el 76.10% no realiza dicha actividad; por último, en lo que respecta a los rellenos sanitarios cerca de sus colonias, el 6.82% sufre de este problema.

Se hace necesario impulsar una educación ambiental para el manejo de la basura, particularmente en lo relacionado a su adecuada separación, un problema importante son los basureros municipales cercanos a algunas colonias que afectan la salud de las familias, éste es un problema que el municipio debe resolver y que requiere de la gestión comunitaria para presionar a las autoridades a que lo resuelvan, ya que afecta a la salud de las familias. No obstante que el municipio presta los servicios municipales básicos, estos son muy deficientes, en particular los que reciben las colonias asentadas en Tlaquepaque y Tonalá. Las y los encuestados son muy conscientes de los problemas de sus colonias pero les hace falta información y organización social para enfrentar su gestión ante las autoridades correspondientes.

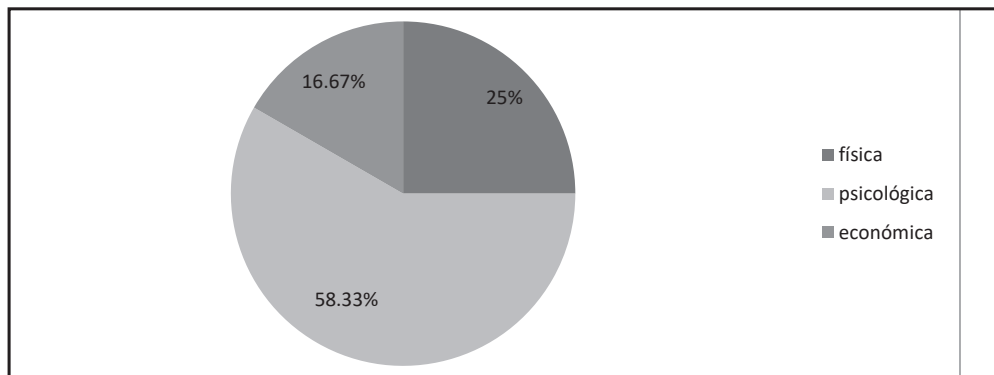
Violencia de género en el espacio familiar y comunitario

Gráfica 18. Ha sufrido en el último año violencia por parte de su esposo



FUENTE: Elaboración propia con base en datos del Diagnóstico sociodemográfico con perspectiva de género, del proyecto Organización de Mujeres por sus Derechos. INDESIO, 2016.

Gráfica 19. ¿De qué tipo?



FUENTE: Elaboración propia con base en datos del Diagnóstico sociodemográfico con perspectiva de género, del proyecto Organización de Mujeres por sus Derechos. INDESIO, 2016.

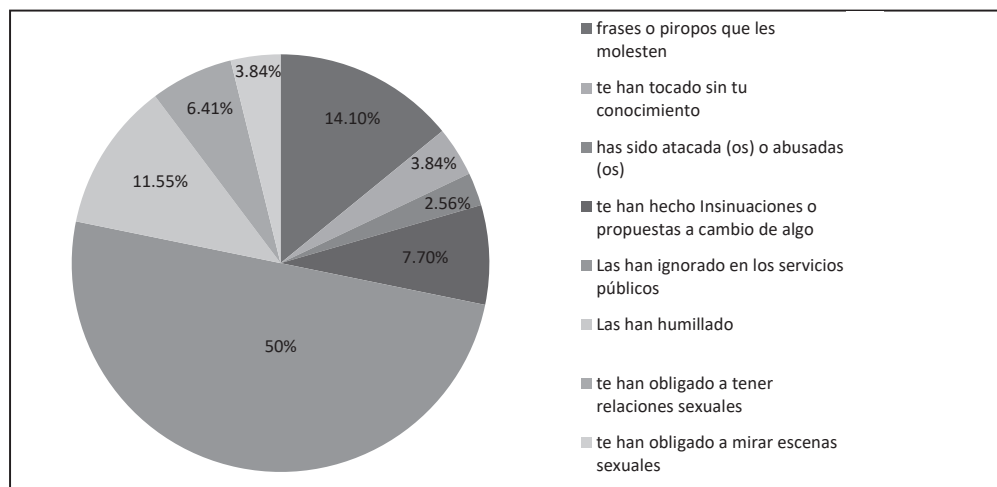
Las dos gráficas anteriores nos hablan de la violencia de género; observamos que un 16.43% de las encuestadas han sufrido la violencia en

el último año, el agresor ha sido su pareja, la mayoría representada por un 83.57% manifestó que no han sido violentadas.

De los tipos de violencia que sufrieron las mujeres, por parte de sus esposos, sobresale la psicológica, con un 62.50%, le sigue la violencia física con un 25% y la económica con un 16%.

La violencia psicológica genera en las mujeres cuadros de depresión y falta de autoestima, además, repercute en su salud mental de manera importante.

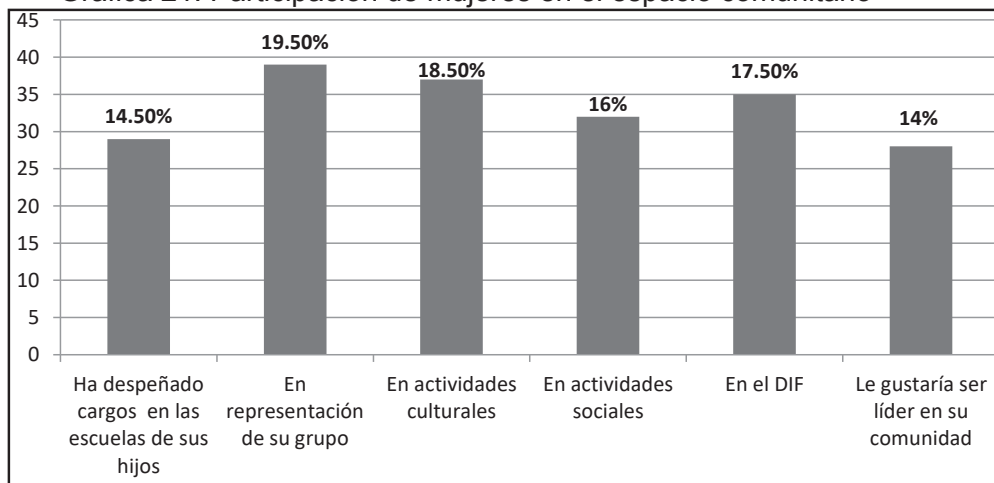
Gráfica 20. Violencia de género en el espacio comunitario



FUENTE: Elaboración propia con base en datos del Diagnóstico sociodemográfico con perspectiva de género, del proyecto Organización de Mujeres por sus Derechos. INDESIO, 2016.

Todas las encuestadas manifestaron haber sufrido algún tipo de violencia de género en los espacios comunitarios, la gráfica anterior nos indica los resultados que obtuvimos, el 50% respondieron que las han ignorado en los servicios públicos por ser mujeres, el 14.10% respondió que han recibido frases y o piropos que las ofenden y molestan, el 11.55% han sido humilladas en diferentes circunstancias, el 7.70% ha recibido insinuaciones y propuestas a cambio de algo, el 6.41% ha sido obligada a tener relaciones sexuales y el 3.84% se ha visto obligada a mirar escenas sexuales y ser tocadas sin su conocimiento, el 2.56% han sido atacadas y o abusadas.

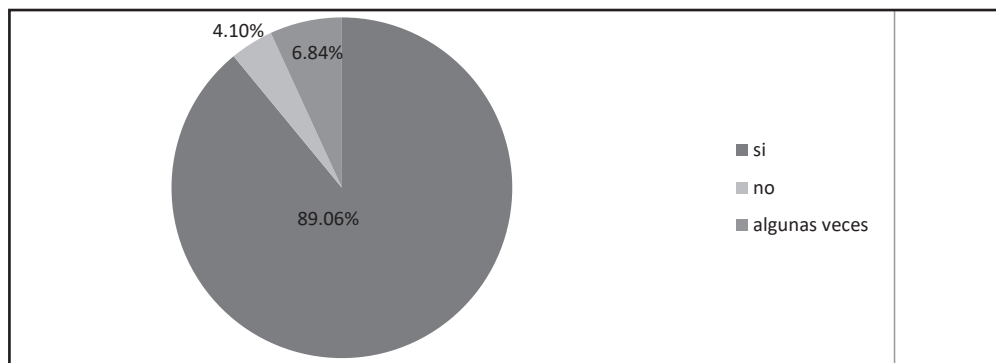
Gráfica 21. Participación de mujeres en el espacio comunitario



FUENTE: Elaboración propia con base en datos del Diagnóstico sociodemográfico con perspectiva de género, del proyecto Organización de Mujeres por sus Derechos. INDESO, 2016.

En lo que respecta a la participación de mujeres en el espacio comunitario, encontramos que el 19.50% del total han desempeñado cargos en el representación de un grupo, el 18.50% ha participado en actividades culturales, el 17.50% ha desempeñado cargos en el DIF, el 16% han tenido participación en actividades sociales comunitarias, asimismo el 14.50% ha desempeñado cargos en las escuelas de sus hijos y, por último, solo al 14% le gustaría ser líder en su comunidad, observamos que existe participación y representación en su entorno y que se sienten contentas y motivadas en el ejercicio del liderazgo y la representación social comunitaria. Para iniciar el trabajo de formación de liderazgos femeninos se cuenta con una base del 14% de interesadas, a otra parte similar le gustaría ser líder, pero no cuentan con el tiempo debido a su trabajo o a circunstancias especiales de su familia.

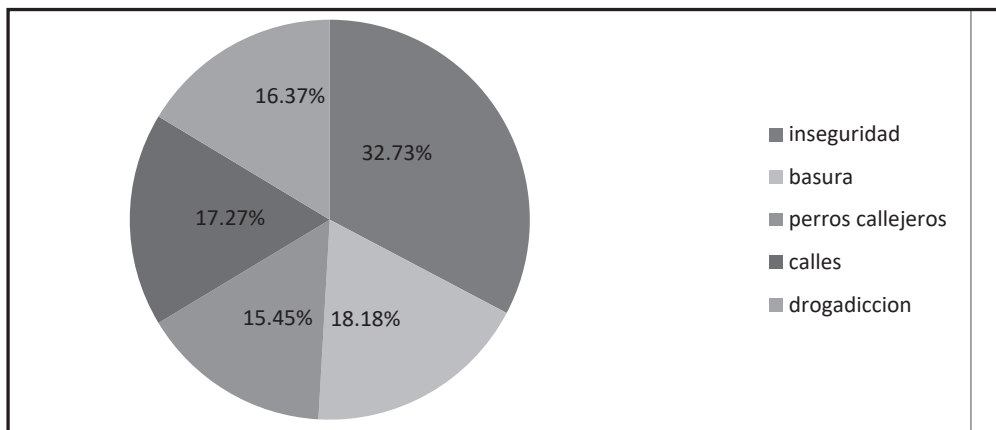
Gráfica 22. Acude a votar



FUENTE: Elaboración propia con base en datos del Diagnóstico sociodemográfico con perspectiva de género, del proyecto Organización de Mujeres por sus Derechos. INDES0, 2016.

El 89.06% de los entrevistados acude a votar regularmente, solo un 4.10% no lo hace y un 6.84% dice que lo hace algunas veces; observamos que la mayoría de las personas considera muy importante acudir a las urnas para elegir, a través del voto, a sus gobernantes y representantes en la cámara de diputados y senadores, es un derecho que se valora cada vez más.

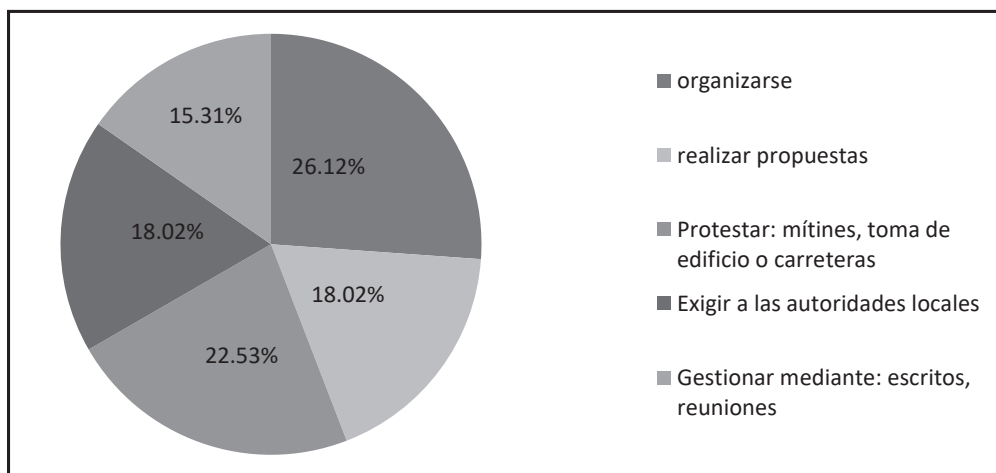
Gráfica 23. Problemas de tu comunidad



FUENTE: Elaboración propia con base en datos del Diagnóstico sociodemográfico con perspectiva de género, del proyecto Organización de Mujeres por sus Derechos. INDES0, 2016.

El 32.73% considera que la inseguridad es el principal problema que enfrentan en sus comunidades, el 18.18% señala que lo que les afecta es la basura, el 17.27% respondió que el mal estado de las calles y su escasa iluminación, el 16.37% percibe a la drogadicción como otro problema para sus comunidades, y el 15.45% señala que los perros callejeros son otro problema cotidiano.

Gráfica 24. Acciones a emprender para resolver estos problemas



FUENTE: Elaboración propia con base en datos del Diagnóstico sociodemográfico con perspectiva de género, del proyecto Organización de Mujeres por sus Derechos. INDESO, 2016.

Sobre como participar para la solución de sus problemas de la comunidad, el 26.12% respondió que lo mejor sería organizarse, el 22.53% señaló que lo mejor sería protestar: a través de mítines, toma de edificio o carreteras; para el 18.02%, lo ideal sería realizar propuestas y exigir a las autoridades locales su cumplimiento, y el 15.31% consideró que lo mejor sería gestionar mediante escritos y hacer reuniones para dar seguimiento a sus demandas. Es muy importante señalar que se reconoce como un factor importante la organización y la gestión para contribuir a la solución de los problemas comunitarios que afectan su calidad de vida y que es necesario que las autoridades los atiendan y les den servicios de calidad.

Conclusiones

Es alarmante que más de la mitad de los mexicanos esté en situación de pobreza con 2.3 carencias promedio y que solo veinte de cada cien personas no sean pobres ni vulnerables. En Jalisco, el 35.4% de los jaliscienses se ve afectado por pobreza; de estos en pobreza extrema el 3.2% y en moderada el 32.1%^[6] (cfr. CONEVAL, 2014). Estos mexicanos están expuestos a diversas formas de exclusión social, ya sea en los ámbitos educativo, laboral, cultural, de participación política y de género, entre otros. Lo precario de su situación está acompañado de ausencia de oportunidades para un empleo bien remunerado y/o de movilidad social vía la educación; panorama que conduce a la pérdida de expectativas, al desaliento y al desencanto social.

La dimensión territorial de la pobreza es desigual y, si bien Jalisco no entra en los estados que tienen mayor concentración del fenómeno, si se observa que en la ZMG están proliferando zonas marginadas, debido, en parte, a la migración interna y a el empobrecimiento de las zonas urbanas del país.

La variable de género nos muestra que, para 2014, la pobreza afectó al 46.3% de mujeres y al 46.0% de hombres, si bien la diferencia es de 3 puntos porcentuales, el mayor rezago educativo es para mujeres y éstas se ven más afectadas al percibir un ingreso inferior al de los hombres, solo hacemos referencia a dos rubros para señalar que a este tipo de mediciones les hace falta profundizar la perspectiva de género.

Si bien es cierto que hemos avanzado en la normatividad y en la implementación de políticas de género y de promoción de los derechos humanos, hay una gran distancia entre lo que es el deber ser y lo que se da en la realidad política y social; sobre todo porque la focalización de las políticas, en relación a mujeres y o grupos vulnerables, está desarticulada de medidas de cambio estructural que proporcionen empleo y atiendan las enormes desigualdades y la pobreza de millones de mexicanos.

La pobreza y la desigualdad, aunada a la inseguridad, el narcotráfico y la impunidad, mantienen escindida a la sociedad mexicana, dificultando la acción ciudadana organizada y el trabajo colectivo que formule y construya soluciones a la crisis social y política que está padeciendo el país y que parece no tener salida. Los ciudadanos no tienen plena confianza en las

[6] La población jalisciense no pobre y no vulnerable es de 27.1%, un 7% arriba de la media nacional (CONEVAL, 2014).

instituciones del Estado, se considera que la clase gobernante, en su mayoría, es ineficiente y corrupta; este déficit de confianza provoca el escepticismo en amplios sectores de la sociedad mexicana.

El estudio de caso presentado nos muestra que la ciudadanía no es ignorante e insensible a los problemas nacionales y locales. Conocen los problemas de su entorno, dan cuenta de ellos cuando señalan que lo que más les aqueja es la falta de empleo, la inseguridad, la drogadicción, el pandillerismo, la ineficiencia, ignorancia, prepotencia y corrupción de las policías municipales y de todo tipo; las dificultades en el acceso a la educación media y superior, las calles en mal estado y poco iluminadas, la contaminación ambiental, los problemas de salud pública (basura, fauna nociva y proliferación de perros callejeros); observamos que, aunque con porcentajes diferentes, en todas las colonias aparecen los mismos problemas. Hay un reclamo de que las autoridades locales no atienden sus problemas y de que sus opinión no se toman en cuenta.

Las y los entrevistados demandan mayores oportunidades de desarrollo y educación, más respeto a sus derechos humanos; las mujeres plantean la erradicación de la violencia en el ámbito familiar y comunitario; demandan becas de estudio para sus hijos y muchas de ellas manifestaron que seguirían estudiando si tuvieran becas y guarderías para sus hijos.

De acuerdo con los resultados del estudio, la mayoría reconoce la necesidad de que los ciudadanos se organicen para demandar solución a sus problemas; predomina la idea de la gestión de sus demandas vía el diálogo con las diversas autoridades; en menor medida plantean la presión social y política mediante mítines, plantones y toma de edificios públicos y carreteras.

Si bien el modelo de la movilización social para subir sus demandas en la agenda política de los gobiernos locales lo tienen claro, estos grupos se ven limitados para la acción por la ausencia de una organización ciudadana permanente y por carecer de información confiable que les permita una participación social corresponsable y propositiva. Cobran relevancia en este campo las aportaciones de las investigaciones y estudios de las Instituciones de Educación Superior (IES) y las acciones de intervención social de la Organizaciones de la Sociedad Civil, en función del desarrollo local y la mejora de las condiciones de vida de las colonias marginadas de la ZMG. Es públicamente reconocido que los liderazgos sociales que van surgiendo son rápidamente cooptados y absorbidos por las autoridades, no siempre por

acción deliberada de los funcionarios, sino porque el sistema está diseñado para eso.

Las IES deberían contribuir, en mayor medida, con investigaciones relacionadas con los problemas del desarrollo local, la innovación de los procesos de gestión para mejorar los gobiernos locales, para el diseño y formulación de políticas públicas de carácter social eficientes, eficaces y transparentes, y, sobre todo, en la formación de una ciudadanía incluyente, respetuosa de la diferencia y de los derechos humanos con perspectiva de género.

“Pobreza y desigualdad influyen, a su vez, negativamente en el aumento y la propagación de riesgos sociales emergentes relacionados con la desintegración social y familiar, la explosión del crimen organizado y la crisis de las expectativas de amplios sectores de la población, configurando un horizonte social cargado de desafíos para los próximos años” (Cordera, Zubieta; Navarrete, I.; Vanegas, Lomelí, y Murayama, R., 2012). En diversos espacios académicos, sociales y políticos se plantea que es necesario un nuevo modelo de desarrollo, tal como lo propone el documento *México frente a la crisis* (Ídem).

José Arocena, al analizar los procesos de globalización, integración y desarrollo local, nos habla de la disociación creciente de las sociedades contemporáneas y cómo es importante construir la unidad en la diferencia, señala las grandes desigualdades sociales y plantea que “Todo esto contribuye a poner en cuestión el modelo de desarrollo, y, por consiguiente, a cuestionar también las comunidades humanas identificadas con ese modelo. Contra la pretendida universalidad y uniformidad de una sola forma de crecimiento económico, salen actualmente a la luz del día las diferencias, las especificidades, las singularidades. En diferentes puntos del planeta, las sociedades rechazan, a partir de su propia experiencia histórica, la existencia de una sola vía, de una cosmovisión única, de un proyecto “occidental” de civilización universal” (Arocena, 2001).

Edgar Morin decía, a mediados de los años ochenta, “Hemos visto que el desarrollo, al mismo tiempo que realiza un modelo cultural/civilizacional burgués, lo sabotea y lo desintegra. Al mismo tiempo que obra por y para la realización de un modelo de humanidad masculino, adulto, burgués, blanco, suscita una reacción múltiple, que no solamente rechaza la dominación de este modelo, sino también su valor. Así, fermentos juveniles, femeninos,

multiétnicos, multirraciales actúan, pero en desorden, sin que llegue todavía a constituirse un nuevo modelo de humanidad fundado a la vez en la realización de la unidad genérica de la especie y en la realización de las diferencias” (Morin, 1984, 2010).

¿Por qué en México es tan difícil construir un acuerdo nacional que nos permita transitar a un nuevo modelo de desarrollo? En parte se debe a que no logramos desactivar las secuelas del presidencialismo unipartidista y de una impronta social y política autoritaria, los avances democráticos y electorales son innegables, pero aún contamos con inercias antidemocráticas y poco participativas que nos “impiden descubrir lo nuevo en el entramado de la crisis de lo viejo” (Arocena, 2001). Por ello, consideramos que estudiar la desigualdad y la pobreza en que viven las mujeres de las colonias marginada de la ZMG es documentar, en los ámbitos microregionales, las expresiones de desigualdad que corresponden a fenómenos nacionales y globales que requieren de transformación; es construir ciudadanía desde los espacios locales y es apostar a que la investigación y la intervención social pueden promover la acción de las y los actores sociales comunitarios; reivindicar la política para la construcción democrática e impulsar un diálogo nacional que permita la construcción de soluciones económicas, sociales y políticas para abatir la desigualdad social y la pobreza de millones de mexicanos, en el corto, mediano y largo plazo. Se dice rápido, pero no sabemos a ciencia cierta cómo hacerlo de manera colegiada, sin prejuicios ni fobias políticas.

No obstante la complejidad de la tarea, es importante que mujeres y hombres que viven en áreas urbanas marginadas tomen conciencia de la importancia de los derechos humanos en general y en particular de los derechos de las mujeres, es un primer nivel de acercamiento en la construcción de una nueva ciudadanía.

Los esfuerzos gubernamentales de difundir los derechos de las mujeres utilizando los medios de comunicación masiva son necesarios, sin embargo, su impacto es superficial, muchas personas los consideran publicidad gubernamental costosa y demagógica, sobre todo cuando comparan el mensaje con la realidad a la que se enfrentan día a día.

Es trascendente detonar procesos de capacitación de mediano y largo plazo partiendo de la experiencia de los involucrados; cuando las mujeres se reconocen como sujetas de derechos y reflexionan sobre su cotidianidad van reconociendo los diferentes tipos de violencia y el dominio patriarcal a que sus parejas las

han sometido, comprenden que no son naturales los roles tradicionales a los que han sido sometidas y que se deben modificar las pautas reproductoras de la cultura machista imperante en la sociedad mexicana. Es importante señalar cómo, a partir de la experiencia, las y los participantes de estos procesos se van apropiando de los conceptos y herramientas para la igualdad y equidad de género, la participación social y el empoderamiento de las mujeres y de la importancia de que se respeten sus derechos sociales y humanos.

Cuando los procesos de aprendizaje emprendidos con perceptiva de género, llevan a detectar los problemas económicos, políticos y sociales de su entorno, se pueden derivar en procesos organizativos y acciones encaminadas a exigir soluciones a las autoridades competentes, se abren los caminos de una ciudadanía ampliada, en la que los pobladores se involucran en las solución de los problemas de su entorno. Estos lineamientos básicos, que caracterizan los procesos de aprendizaje significativos, no se toman en cuenta por las instancias gubernamentales que generan prácticas educativas que rayan en la simulación, al proporcionar cursos de sensibilización de la perspectiva de género o de derechos humanos, de un promedio de tres horas y con instructores, en muchas ocasiones, improvisados; desconociendo que los procesos formativos son continuos y, si se trabaja con adultos, hay que partir de sus conocimientos y experiencias.

Finalmente, consideramos que es necesario:

Promover que los proyectos tengan continuidad, ya que la formación en derechos de las mujeres y el empoderamiento social, económico y político de las mismas requiere de procesos formativos continuos, que vayan profundizando su conocimiento y acumulando habilidades y destrezas con acciones educativas y prácticas de mediano y largo plazo.

Impulsar la profesionalización de los Institutos Estatales y Municipales de las Mujeres y de las comisiones para la igualdad de género en el conjunto de las instancias de los tres ordenes de gobierno, haciendo una real y efectiva coordinación de esfuerzos.

Encontrar las formas de superar el espíritu burocrático y de competencia entre instituciones del Estado que por naturaleza son afines en su contenido, no hay razón para que diversas instituciones responsables de las políticas sociales no colaboren y pongan en acto esquemas integrales que orienten objetos de trabajo y no solo implementen parches a todas luces insuficientes para la dimensión de la pobreza y la desigualdad.

¿Por qué razón no pueden colaborar, hombro con hombro, el personal directivo y de base de las instancias educativas, los institutos de la mujer, los DIF, protección civil, las instancias ambientales, donde hay personal técnico y profesional capacitado y con mucha frecuencia comprometido con su labor, a pesar de las disputas de la alta burocracia?

¿Por qué razón la amplísima estructura de educación de los DIF municipales, los centros de salud y los edificios escolares no se pueden convertir en centros de desarrollo comunitario?

¿Uno de los efectos de la fracturación de programas y acciones es que los DIF cuentan con personal mal pagado, sin recursos de operación, que ofrecen “cursos de pintura de uñas, tejido y cocina”, que reproducen el rol de sujeción de la mujer?

¿Por qué no crear una plataforma para la formación de recursos humanos e infraestructura para realmente contribuir al cambio de las condiciones de la colonia y la comunidad, a partir de la formación de una nueva ciudadanía?

Mejorar el diseño e implementación de las políticas públicas y programas para la igualdad de género.

Diseñar políticas sociales de combate a la pobreza integrales, de manera que se atiendan los factores multidimensionales que le dan origen (atención de la pobreza, formación de capital humano, incorporación al mercado laboral, salud y bienestar, etc.).

Promover alianzas estratégicas entre gobierno y sociedad civil a fin de impulsar una cultura ciudadana basada en el respeto a los derechos humanos y la igualdad de género.

Avanzar en la profesionalización y apoyo a las organizaciones de la Sociedad Civil que trabajan los temas de una ciudadanía emergente con perspectiva de género. Avanzar en la construcción de una vida democrática, haciendo de su construcción un proyecto colectivo que ponga en el centro el bienestar de todos los mexicanos.

BIBLIOGRAFÍA

- Arocena, J. (2001). Globalización, Integración y Desarrollo local. Apuntes para un marco conceptual. En O. Madoery, y A. Cázquez Barquero, *Transformaciones globales, Instituciones y Políticas de desarrollo local*, pp. 1-13. Santiago, Chile, Homo Sapiens.
- Arriba González de Durana, A. (2002). *El concepto de exclusión en política social. El concepto de exclusión social*. Madrid, España, CSIC, Ed. Recuperado el 21 de abril de 2017, de enxarxats.intersindical.org.
- Barba, C., Pozos, F., & Coor. (2005). *¿Una sociedad con oportunidades? Empleo y bienestar social en regiones de Jalisco*. Guadalajara, Jalisco. México, UdeG.
- Campos, J. (1995). *¿Qué hacemos con los pobres? La reiterada querrela por la nación*. Vol. 1. México, Aguilar.
- CEPAL. (2016). *La matriz de la desigualdad social en América latina*. CEPAL, 1era Reunion de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre Desarrollo Social de América Latina y el Caribe. Santiago, Chile, CEPAL.
- Comisión de las Comunidades Europeas. (1994). *Libro Verde Política Social Europea*. Bruselas, Luxemburgo, Bélgica, CECA-CEE.
- CONAPO, JAL. (2015). *Índice de marginación por AGEF Jalisco*. CONAPO. Guadalajara, CONAPO.
- (2015). *Índice de marginación municipal*. CONAPO. Guadalajara, CONAPO.
- CONAPRED. (2012). *Reporte sobre la discriminación en México*. CONAPRED. México, CONAPRED.
- CONEVAL. (2014). *Informe de Pobreza en México, 2014*. Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. México, CONEVAL.
- (2014). *Pobreza y género en México: hacia un sistema de indicadores. Información 2008-2012*. CONEVAL. México, CONEVAL.
- Cordera, R., Zubieta, C., Navarrete I., J., Vanegas Lomeli, L., y Murayama R, C. (2012). *México ante la crisis: hacia un nuevo curso de desarrollo*. México, UNAM.
- Czarnecki, L. (2013). El CONEVAL. La institucionalización del concepto oficial de la pobreza en México. BARATARIA. Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales, 16, pp. 177-190.

- Esquivel Hernández, G. (2015). *Desigualdad extrema en México. Concentración del poder económico y político*. OXFAM. México, IGUALES Oxfam.
- Falcón, R., y Coord. (2005). *Cultura de pobreza y resistencias. Estudios de marginados, poscritos y descontentos, 1804-1910*, vol. 1. México, Colegio de México y Universidad Autónoma de Queretaro.
- González, F.; González Rojas, A.; Castañeda Bernal, X., y Rojas, R. (2016). *Organización de mujeres con enfoque de igualdad de género, sustentabilidad e interculturalidad, para el impulso y establecimiento de microempresas sociales en colonias marginadas de 5 municipios de la ZMG*. INDESO, A.C., investigación. Guadalajara, INDESO, A.C.
- González Rojas, A. (2015). *Las ciudades sustentables. El caso de Chiapas*. UdeG, Tesis Doctoral. Guadalajara, UdeG.
- Ibarra, D. (2008). Derechos humanos y realidades sociales. En R. A. Cordera, *El papel de las ideas y las políticas en el cambio estructural en México*, vol. 1, pp. 519-557. CDMX, México, UNAM/FCE.
- Morin, E. (1984). *Sociologie*. París, Francia, Fayard.
- (2010). *Sobre la Interdisciplinariedad*. Argentina, Publicaciones Icesi.
- Robert, M. (2014). *Desigualdad e inclusión social en las Américas, elementos clave, tendencias recientes y caminos hacia el futuro*. En OEA y e. Hugo de Zela (Ed.), *Desigualdad e Inclusión Social en las Américas*, pp. 35-55). San José, Costa Rica, OEA.
- Ros Bosch, J. (2015). *¿Como salir de la trampa del lento crecimiento y alta desigualdad?* México, CM y UNAM.
- Steward, F. (2014). *Conflictos y Desigualdades Horizontales*, vol. 1. Perú, Fondo Editorial.
- Tello Macías, C. (2015). *México: las finanzas públicas en los años neoliberales*, vol. 1. México, CM y UNAM.
- Woldenberg, J. (2011). La desigualdad en México. *Revista de la Universidad de México*, nº 87, s/d.

EL RETORNO DE FAMILIAS MIGRANTES MEXICANAS DESDE ESTADOS UNIDOS: REFLEXIONES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Ofelia Woo Morales

Antecedentes de la migración de retorno

En el estudio de la migración desde México hacia Estados Unidos se privilegió el análisis de las causas de la emigración, la relación de oferta y demanda en el mercado laboral, su integración o adaptación a la sociedad de destino entre otros temas, pero realizados con una mirada masculinizada y enfatizando la participación del individuo. Poco interés tenía el estudio de las mujeres y las familias porque se partía del supuesto que las mujeres emigraban por decisión del esposo y por reunificación familiar, esta visión androcéntrica ha dejado de lado en el estudio de la migración mexicana la participación femenina y a la familia.

Espinoza (1998) menciona diversos estudios que dan cuenta de la relevancia de las mujeres y la familia en diversas etapas del proceso migratorio^[1], La migración de mujeres y familias también fue visibilizada con la legalización de millones de mexicanos que concedió la ley *Immigration Reform and Control Act* en 1986, conocida como la Ley Simpson Rodino. Durand y Massey mencionan que 1.6 millones de familias fueron beneficiadas por reunificación familiar (2003, p. 56). Esto cambió el

[1] Podríamos considera que el estudio de Espinoza (1998) fue pionero en el estudio de la familia migrante transnacional desde la perspectiva de género en la década de los ochenta, menciona que la primera gran emigración familiar se dio en el periodo que abarcó desde la Revolución Mexicana hasta el fin de la guerra cristera (1926-1929); 1942-1964 en el programa bracero en el que varios migrantes documentados y no documentados se llevaron a su familia, después de la cancelación del Programa, migrantes acogidos al mismo decidieron reunificar la familia en Estados Unidos (1998, pp. 33-35).

perfil demográfico del migrante mexicano en Estados Unidos y el patrón migratorio.^[2]

Cuando se hacía referencia a migrantes que retornaban, se partía del supuesto que había concluido el proyecto migratorio o porque su regreso estaba relacionado a la oferta y demanda de mano de obra en Estados Unidos. Espinoza (1998), en su estudio sobre familia migrante transnacional, demuestra que a pesar del tiempo prolongado de vivir en Estados Unidos, diversos miembros de la familia debatían la permanencia o el retorno, era el tipo de familia que había construido relaciones sociales y culturales en un espacio social transnacional.

Es hasta principios del 2000 que la migración de retorno de mexicanos en particular y en otras latitudes empieza a ser un tema de interés en la academia. Se ha generado una vasta bibliografía para conocer quiénes retornan, a dónde regresan, la reinserción al mercado laboral y recientemente su re integración o reinserción a la sociedad que regresan, Gandini, Lozano, Gazpar (2015); Vega y Zamora (2014); Rivera (2011), por solo mencionar algunos. Esta migración de retorno está relacionada a la crisis económica del 2007 que se vivió a nivel internacional en los países desarrollados.

En el caso de la migración mexicana, varios autores como Escobar (2012); Vega y Zamora (2014) coinciden en señalar que existió un aumento en el registro de personas que habían regresado de Estados Unidos a partir de las crisis económicas y políticas migratorias. El aumento del retorno también está relacionado al incremento en las deportaciones de mexicanos por autoridades estadounidense. Miles de familias migrantes con tiempo prolongado en Estados Unidos^[3] han sido afectadas por estas condiciones estructurales y políticas migratorias, algunas separadas por las deportaciones.

De acuerdo al Censo de Población y Vivienda de 2010, Jalisco está en los principales estados que recibe migrantes de retorno, con un porcentaje

[2] En su obra, Durand y Massey (2003) exponen los cambios del perfil migrante a partir de la década de los ochenta, aumentaba el migrante de procedencia urbana, con mayores niveles de escolaridad, migración femenina y familiar, incorporación a un mercado laboral no agrícola y la coexistencia de circularidad y mayor permanencia en Estados Unidos.

[3] “De acuerdo al reporte del Diálogo Binacional (2012, p. 17), había aumentado considerablemente el tiempo de permanencia de la población mexicana en Estados Unidos: para el 2000, el 56% había permanecido 10 años o más; y para el 2010 había aumentado hasta el 70%, lo que está en correspondencia con los casos de migración de retorno que se han encontrado en estudios recientes con metodologías cualitativas” (Woo y Ortíz, 2015, p. 43).

importante en los municipios de la Zona Metropolitana de Guadalajara (31% Ortíz, 2015), destacan los municipios de Zapopan, Guadalajara, Tonalá y Tlaquepaque.^[4] Cabe señalar que diversos autores que han realizado estudios con diferentes encuestas demuestran la relevancia de las ciudades como lugares de establecimiento de la población que está regresando de Estados Unidos, se reconoce que existe una diversidad de migrantes de retorno, hombres, mujeres, niños, ancianos, familias regresan de manera voluntaria o deportada.^[5]

Es interés en este documento considerar a la familia como unidad de análisis desde la perspectiva de género. Para la reflexión analítica consideramos la toma de decisión del retorno, porque es a través de las decisiones como se reflejan las relaciones de subordinación o de autoridad entre los cónyuges y los cambios en las relaciones de género en la familia.^[6]

Las familias migrantes de retorno desde la perspectiva de género

Existen diversas perspectivas analíticas en el estudio de la migración del retorno, algunas consideraban que era el final del proyecto migratorio, ya fuera porque se consiguieron los objetivos o se fracasó en los mismos^[7],

[4] Los municipios que constituyen la ZMG son: Zapopan, Guadalajara, Tonalá, Tlaquepaque, Tlajomulco de Zúñiga, Ixtlahuacán de los Membrillos, Juanacatlán y El Salto, sin embargo no se identifica una proporción significativa de migrantes de retorno en todos los municipios.

[5] Consultar: López Castro Gustavo y Mojica Oscar Ariel (2013). *Migración de retorno y los cambios en el índice de intensidad migratoria en Michoacán, Jalisco y Guanajuato*. En Revista Acta Universitaria, Universidad de Guanajuato, vol. 5, pp 5-15; Escobar Latapí, Agustín (2012), *La Política Social Mexicana y Los Migrantes de Retorno*. En *Empleo Digno, Distribución del Ingreso y Bienestar*, coord. Calva, José Luis, (2012). México, Consejo Nacional Universitario y Junan Pablos Editor, pp. 126-153; García Vega Orlando y Erika Zamora Ramos (2014). *Características Laborales de los Migrantes Mexicanos que regresan a México de Estados Unidos. Un análisis de 1999 a 2013*. En 20 años EMIF, México, CONAPO.

[6] Las reflexiones analíticas corresponden a los testimonios de las entrevistas realizadas para dos proyectos “El proceso de retorno desde la perspectiva de género en la Zona Metropolitana de Guadalajara”, responsable Ofelia Woo Universidad de Guadalajara y el segundo en colaboración del proyecto “Trayectorias migratorias, educativas y laborales de personas retornadas de Estados Unidos”, otorgado a El Colegio de la Frontera Norte, fondo de convocatoria de ciencia básica 2013, número de proyecto 220193, responsable del proyecto: María Dolores Paris Pombo.

[7] Se pueden consultar algunos autores como: Durand Jorge (2004), *Ensayo teórico sobre la migración de retorno. El principio del rendimiento decreciente*. Cuadernos geográficos No. 35, vol. 2; Fernández Eduardo (2010), *Migración internacional y retorno migrante contemporáneo. Sus impactos en una comunidad michoacana en México*; Schramm Christian (2011), *Retorno y reinserción de migrantes ecuatorianos. La importancia de las*

Cassarino expone los aportes y limitaciones de las corrientes teóricas^[8], para el autor, la perspectiva transnacional y la teoría de las redes sociales muestran que el retorno no es el final del ciclo migratorio sino una etapa del proceso de migración (2004, p. 16). Cassarino menciona “*we still need to know who returns when, and why some returnees appear as actor of change, in specific social an institucional circumstances at home while others do not*” (2004, p. 1).

Es evidente que conceptualizar la migración de retorno no es sencillo y creemos que debemos buscar nuevas categorías que nos ayude a explicar la población que regresa a México por diversos motivos. La complejidad de esta tarea la dejamos como agenda pendiente y para el presente trabajo consideramos migración de retorno voluntario y forzado a la familia que vivía en Estados Unidos y regresa a México, específicamente a la ZMG. Cuando hago referencia a la decisión voluntaria me refiero a familias que tomaron la decisión como parte de un proyecto de vida individual o familiar,^[9] o porque uno de los cónyuges o ambos se quedaron sin trabajo y su estatus migratorio ya no le permitía que lo (s) volvieran a contratar. La migración forzada la considero cuando algún miembro de la familia iba a ser deportado o fue deportado; lo anterior significa que existen condiciones estructurales que forman parte de los factores individuales y/o familiares que inciden para tomar la decisión de quedarse o regresarse.

En este documento, el retorno es considerado como una etapa más de la migración, no es la etapa final, (Cassarino, 2004; Rivera, 2011; Gandini, Lozano y Gaspar, 2015), ya que se reconoce que puede existir una re-emigración, sea de la familia o de algún miembro de la misma. La migración de retorno es multicausal, existen factores individuales, familiares, políticos,

redes sociales transnacionales. CIDOB d'afers internacionals, No. 93-94.

[8] Cassarino (2004) hace una revisión teórica de la economía neoclásica, la nueva economía de la migración laboral, la estructural, el transnacionalismo y las redes sociales.

[9] En un trabajo previo sobre el estudio de la experiencia de las mujeres migrantes hacia Estados Unidos propone la dimensión analítica de proyecto individual y familiar para analizar desde la toma de decisión en las relaciones de subordinación y/o autonomía de las mujeres en sus trayectorias migratorias (Woo, 2007), posteriormente (Woo, 2016) recuperé este análisis en el que doy cuenta que existen elementos que se comparten en los proyectos individuales y familiares en el proceso de emigración y de retorno, como las relaciones de tensión y de conflicto entre los cónyuges y las relaciones de poder, sin embargo, en esta propuesta me interesa, para el estudio de la familia como unidad de análisis, el ciclo doméstico y curso de vida individual, las condiciones familiares y estructurales para tomar la decisión de regresar. La propuesta que se plantea en este trabajo no está concluida, pretende ser un aporte para seguir reflexionando y generando debate en el estudio de la familia migrante.

económicos, en ocasiones varios de estos factores coexisten para la decisión de retornar, por lo que consideramos la migración de retorno como un proceso multifactorial y multidimensional (Cassarino, 2004; Rivera, 2011 y Nieto, 2012)

Diversas perspectivas teóricas han considerado a la familia como una dimensión de análisis en el estudio de la migración internacional. La nueva economía de las migraciones laborales consideraba que la familia tomaba la decisión para emigrar como una estrategia que le permitiría diversificar los ingresos y minimizar los riesgos en el mercado laboral; por su parte, los estudios de Espinoza (1998) y Herrera (2005) nos exponen como resultado de sus investigaciones, diferentes expresiones de los proyectos de las familias que tienen una vida transnacional, a través de redes sociales, proyectos sociales, culturales y laborales de los diversos miembros de la familia.

Me parece pertinente recuperar la propuesta de Vania Salles (1991), cuando hablamos de familia ¿de qué familia hablamos? El análisis y enfoque expuestos por la autora sobre la familia campesina en entornos agrarios, hace una reflexión crítica sobre el enfoque homogeneizador de la familia nuclear caracterizada en el periodo urbano-industrial y reconocer la heterogeneidad de los modelos familiares así como la relevancia de considerar la agencia de los miembros de la familia “los sujetos que componen la familia elaboran *a su manera* las características generales que fundan lo social y lo histórico” (1991, p. 68). Para la autora, las familias no son pasivas, ya que realizan acciones que modifican las relaciones familiares de acuerdo a las condiciones macro estructurales.^[10]

Propongo que en el caso de las familias migrantes presentan diversos modelos de familia con diferentes arreglos de acuerdo a las condiciones familiares, estructurales y socio-culturales que enfrentan. La migración ha sido una estrategia para algunas familias, tal vez no deliberada y planeada como lo presenta la perspectiva neoclásica o la nueva economía de la migración laboral, pero si como un recurso para que el jefe de familia pueda continuar con su rol de proveedor económico principal. Rosas encontró, en su estudio sobre masculinidades en la migración, que una de las razones principales para emigrar de los hombres “era lograr un bienestar mayor para sus familias (...) que habían emigrado por su familia y por los hijos” (2016, p. 80); coincido

[10] Salles menciona, por ejemplo, el caso de las familias pobres que hacen arreglos de acuerdo a las necesidades que se les presentan, como cuando envían a los niños a trabajar en vez de llevarlos a la escuela (1991, p. 69).

con él en la necesidad de pensar cómo se han incorporado los varones en las teorías de la migración, una agenda pendiente que no se puede cubrir en este documento.

El estudio de los roles que tienen los hombres y las mujeres en la familia y en la sociedad se ha estudiado desde diversos enfoques. García y Oliveira (2006), al analizar familias urbanas en México, reconocen la existencia de estos roles, sin embargo, señalan las autoras, estos roles no son divisiones tan nítidas como se planteaba desde el funcionalismo sino que “cambian como respuesta a distintas circunstancias sociales y económicas (...) y no se consideraba la existencia de clases, estratos, etnias y comunidad” (2006, p. 29). La autoras mencionan el creciente interés en los estudios cualitativos de los roles masculinos y femeninos, especialmente sobre el jefe varón proveedor económico, así como el de la mujer madre-ama de casa; la división intrafamiliar del trabajo; el significado de la maternidad y actualmente el interés por explicar y conocer el significado y cambios de la paternidad. Estudios que nos dan mucha luz sobre los cambios en los roles tradicionales de los hombres y mujeres en la familia.

En el estudio de la familia migrante el enfoque de género nos permite explicar las relaciones y los roles que se establecen entre el hombre y la mujer en el proceso migratorio, también, como dice Scott (1996), en el concepto de género, es necesario incluir la dimensión simbólica, las normas y las instituciones, de tal manera que se considera el género como multidimensional, histórico y cultural, significa que no es inmutable, cambia de acuerdo al contexto histórico. De tal manera, consideramos que la condición de género se vive y expresa de manera diferencial de acuerdo a las trayectorias migratorias y contexto en el que se asientan los hombres y las mujeres migrantes.

Mi propuesta es que la familia migrante es un espacio social, en el que se establecen relaciones de negociación, de acuerdo a normas y prácticas sociales diferenciadas entre los hombres y entre mujeres en su lugar de origen y destino, que mantienen vínculos entre diversas culturas, con un sistema de jerarquías de poder en las relaciones de género e intergeneracional que se reconstruyen de acuerdo a su contexto e historia migratoria.^[11]

[11] Espinoza (1998) concebía la familia como una arena de negociación donde se expresan diferentes proyectos, y como un espacio de reproducción cultural donde se construyen diferentes subjetividades y gestan distintas identidades culturales (66). Para Herrera, en la familia transnacional

A través del testimonio de hombres y mujeres que decidieron regresar a México después de vivir en Estados Unidos, podemos analizar las particularidades de la percepción femenina y masculina sobre el proceso migratorio de retorno e identificar las diferencias entre las mujeres y entre los hombres^[12], nuestra premisa es que la población femenina y masculina migrante no es homogénea en características ni en su discurso, de ahí que rechazamos considerar a los hombres y mujeres como sujetos inmutables en una relación binaria. Recuperamos la propuesta de Lagarde cuando dice:

“La categoría de género es adecuada para analizar y comprender la condición femenina y la situación de las mujeres, y lo es también para analizar la condición masculina y la situación vital de los hombres. Es decir, el género permite comprender a cualquier sujeto social cuya construcción se apoye en la significación social de su cuerpo sexuado con la carga de deberes y prohibiciones asignadas para vivir, y en la especialización vital a través de la sexualidad. Las mujeres y los hombres no conforman clases sociales o castas; por sus características pertenecen a la categoría social de género, son sujetos de género” (Lagarde, 1996, p. 14).

La construcción social del género también está relacionada con la composición y estructura de la familia migrante, retomo las diferentes familias identificadas por Ariza y Oliveira (2002, p. 27), la familia nuclear (una pareja con o sin hijos), la familia extensa (padres e hijos y otros parientes) y la familia compuesta (la presencia de no parientes). En el caso de la composición y estructura de la familia migrante es compleja, cambian constantemente de nuclear a extensa, o compuesta, dependiendo del ciclo de vida familiar, de las trayectorias migratorias y laborales de los integrantes de la familia y de las condiciones estructurales del lugar de origen y/o destino. Las diferentes familias identificadas no son casilleros para tipificarlas, sino categorías que nos permiten conocer cómo se reconstituyen las relaciones de género y cómo se modifican los arreglos entre los diferentes miembros de la misma de acuerdo al contexto de su lugar de asentamiento.

los diferentes miembros desarrollan proyectos biográfico-laborales en uno y otro país, de tal manera que plantea la necesidad de cuestionar la llamada “desintegración familiar” y, más bien, precisa hablar de “reconfiguración familiar con ubicación transnacional” (2005, pp. 227-229).

[12] En este orden de ideas recupero la propuesta conceptual de Oliveira (2000), quien plantea el concepto de Condición Femenina para analizar las inequidades de clase y género. El carácter relacional de la noción de Condición Femenina permite diferenciar a las mujeres entre sí y con respecto a los varones, propone examinar varios ejes organizadores de las inequidades entre hombres y mujeres y entre mujeres, clase, género, etnia, ciclo de vida y posición en el sistema de parentesco (2000, p. 137).

Para tratar de ejemplificar lo anterior, retomamos los testimonios de las mujeres entrevistadas; en nuestros estudios hemos encontrado que algunas familias se transforman en jefatura femenina en la etapa del retorno, porque deciden separarse del marido, o porque la mujer se convierte en la principal proveedora económica. Oliveira hace referencia a diferentes tipos de jefatura femenina “las jefas no tienen cónyuge; las que viven con el cónyuge y donde el cónyuge está ausente temporalmente. Estas situaciones tienen relevancia analítica en los estudios de los patrones de autoridad femenina, violencia doméstica y asignación de recursos” (2000, p. 154). En mis investigaciones encontramos estos diferentes tipos de jefatura femenina.

Las familias se recomponen y se reconstituyen en diferentes contextos de acuerdo a sus trayectorias migratorias, ciclos familiares e itinerarios personales, de ahí que la dinámica de la familia modifique los arreglos y estrategias familiares en relación a estos cambios de la estructura familiar. En esta reconstitución familiar, muchas familias tienen hijos nacidos en Estados Unidos y/o hijos que se los llevaron muy pequeños, los llamados generación 1.5^[13] lo anterior les presenta fortalezas o desafíos, depende de las estructura de oportunidades que tengan en la sociedad en que residan.

De manera coincidente con Salles cuando se refería a la agencia de la familia que enfrentaba las condiciones estructurales de su contexto, podemos identificar la propuesta de Esteinou (2006) quien destaca la necesidad de considerar una nueva mirada en el estudio de la familia para analizar las fortalezas y desafíos de las familias, para sobrepasar la visión estigmatizadora que tenía como una institución con problemas que no resolvía.^[14] (Esteinou, 2006, pp. 9-10), recupera la propuesta de Olson y DeFrain, quienes en su estudio de las familias -en contexto estadounidense- proponen identificar las

[13] De acuerdo a Rumbaut (2006), los hijos de padres migrantes que llegaron a Estados Unidos antes de los 12 años se los considera la generación 1.5, de tal manera que la edad en que llegan los niños en Estados Unidos se puede explicar su proceso de integración a la sociedad estadounidense, véase “Edades, etapas de la vida y cohortes generacionales: un análisis de las dos primeras generaciones de inmigrantes en Estados Unidos En Repensando las migraciones. Nuevas perspectivas teóricas y empíricas. Alejandro Portes y Josh DeWind (coordinadores). México, Miguel Ángel Porrúa, pp. 361-405.

[14] Existen importantes contribuciones sobre el estudio de estrategias de sobrevivencia de familias rurales y urbanas en América Latina y México, para García y Oliveira (2006, p. 34) “las estrategias de sobrevivencia o de reproducción remiten de manera similar al conjunto de actividades que desarrollan las unidades domésticas de diferentes sectores sociales para garantizar su manutención cotidiana y generacional” y mencionan “la mayor parte de los autores están de acuerdo en que no se trata de actividades planeadas de manera consciente, sino de una lógica construida por el investigador (...)”.

fortalezas de las familias a través de tres dimensiones analíticas: la cohesión, la flexibilidad y la comunicación familiar. Esteinou menciona la utilidad de este marco, aunque reconoce que no necesariamente se encuentran de la forma expuesta para las familias mexicanas (Esteinou, 2006, p. 91).

En nuestro análisis sobre las familias migrantes, creemos que la cohesión puede ser una dimensión importante para conocer cómo enfrentan las familias el proceso migratorio, Esteinou menciona que, “las familias mexicanas tienen un alto grado de cohesión en el sentido de que los miembros de la familia están fuertemente orientados hacia la familia” (2006, p. 91), de tal manera, dice la autora es necesario encontrar la fuente de la cohesión. Para Esteinou la cohesión es “un proceso de negociación entre los propios individuos. La cohesión no está dada por la fuerza del grupo y la tradición sino que puede ser cuestionada, analizada y aprobada por los mismo individuos” (2006, p. 92). Podríamos decir que la cohesión que existe en la familia migrante, se reconstituye de acuerdo al contexto, ciclo familiar y curso de vida de los diferentes miembros de la familia.

Esteinou reconoce diferentes tipos de cohesión,^[15] aunque no necesariamente signifique lo mismo para los diferentes grupos sociales en el caso de las familias mexicanas, una fuente importante de la cohesión se encuentra en la red de parentesco (2006, p. 93); en el caso de las familias migrantes mexicanas estas relaciones de parentesco pueden llegar a ser un factor muy importante de cohesión, a pesar de la distancia y de contextos societales tan diferentes como los de México y Estados Unidos.

Para el caso de las familias migrantes, la cohesión puede aportar algunos elementos para identificar las fortalezas y desafíos de acuerdo al ciclo familiar y curso de vida que transitan los miembros de las familias en Estados Unidos y cuando regresan a México, específicamente me refiero al apoyo al establecer su residencia, oportunidades laborales, de acceso a servicios (educación, salud) -por solo mencionar algunos-, de tal manera que las fortalezas así como los desafíos se enfrentan de diversa forma por los integrantes de la familia migrante de retorno.

El ciclo familiar y curso de vida no se contraponen, se complementan como señala Elder (1978), ya que nos permite analizar en las trayectorias de los

[15] Para Esteinou “En la cultura mexicana la fuente principal de la cohesión familiar proviene de un comunitarismo con base institucional, y en las sociedades industrializadas parece provenir de una base institucional fuertemente individualista. En virtud de que el comunitarismo da mayor importancia a los intereses del grupo y no del individuo, generalmente tiene un nivel más alto de cohesión” (2006, p. 92).

diferentes integrantes de la familia sus proyectos individuales y familiares en las diversas etapas de su vida. Me interesa destacar lo que señala González de la Rocha: “Las etapas del ciclo doméstico son construcciones analíticas para analizar la naturaleza dinámica de la vida doméstica a lo largo del tiempo, y de ninguna manera son parte de un modelo evolutivo unilineal del cambio doméstico ni cajones perfectamente separables entre sí” (González de la Rocha, 2006, p. 74). Estos conceptos son muy útiles para explicar y entender las trayectorias de los diferentes miembros de la familia migrante.

La transición de los diferentes ciclos familiares en las trayectorias migratorias de los diversos miembros de la familia genera procesos de negociación, tensión y conflicto, pero también de solidaridad y de mayor autonomía en algunas mujeres e hijos; de ahí la relevancia de considerar a las mujeres e hijos como actores sociales que tienen agencia, que no son sujetos pasivos del proceso migratorio; los hijos, especialmente los niños^[16] eran considerados como parte del equipaje y se aludía que las mujeres reaccionaban en relación a la autoridad del cónyuge con una visión androcéntrica.

En mi estudio he podido constatar que las y los migrantes viven de manera diferente la experiencia del retorno con diversas fortalezas y desafíos de acuerdo a la cohesión que plantea Esteinou (2006), la condición de género y generacional en la familia y al contexto que llega. García y Oliveira (2006), Ariza y Oliveira (2002) entre otras autoras exponían la existencia de relaciones familiares asimétricas de género y generacional; en esta lógica analítica, la propuesta de Defraín y Olso es que “la perspectiva de las fortalezas de la familia no niega la existencia de problemas en la familia, sino que proviene de una visión optimista del mundo que procura aprender *cómo las familias enfrentan desafíos en forma creativa y efectiva*” (Defraín y Olso, 2006, p. 66). Pero queremos matizar esta perspectiva optimista sobre las fortalezas en el caso de las familias migrantes, algunos acumularon recursos (financieros, humanos, sociales), mantuvieron redes sociales y familiares en su lugar de origen, en cambio otros, más que fortalezas, enfrentan riesgos y situaciones de vulnerabilidad porque no pudieron acumular recursos y, por diversas razones,

[16] Encontramos el trabajo pionero de Gustavo López en el estudio de los niños en la migración como sujetos sociales que tienen agencia véase: *Niños, socialización y migración a Estados Unidos*. En el periódico *El país transnacional, migración mexicana y cambio social a través de la frontera*. Marina Ariza y Alejandro Portes (Coordinadores). México, UNAM, IIS. 2007.

se distanciaron de sus relaciones familiares y sociales y se encuentran con una estructura institucional inexistente en el contexto de asentamiento en la sociedad a la que regresaron^[17] (Woo, 2017).

Me interesa recupera la toma de decisión, para conocer si persisten relaciones de subordinación de las mujeres en trayectorias de vida que afectan a la familia, en los itinerarios individuales y las relaciones con el cónyuge e hijos, como decidir emigrar o retornar, trabajar, decidir sobre los recursos y sobre la crianza de los hijos. Para García y Oliveira (2006, pp. 97-98) la toma de decisión es clave para el análisis de las relaciones entre hombres y mujeres en el ámbito doméstico, las autoras refieren que se ha encontrado que existe una participación de ambos, especialmente en sus decisiones reproductivas y en la crianza de los hijos, y que el nivel escolar es importante para compartir las decisiones. En el análisis de los resultados de la Dinaf, García y Oliveira (2006) encuentran que las mujeres mexicanas tienen participación “en un amplio conjunto de decisiones, está lejos de tener la última palabra en buen número de ellas”.^[18]

Considero la toma de decisión como un proceso que ayuda a conocer cómo se trastocan los roles de género, se logra menor subordinación y autonomía de las mujeres en ciertos ámbitos de la dinámica familiar y se reconstruyen las relaciones jerárquicas de poder, no necesariamente en ese orden ni en armonía; existe tensión y conflicto, no solo en los cónyuges sino también con los hijos en las familias migrantes.

La toma de decisión de regresar a México

Desde que se decide emigrar se piensa en el retorno, los y las migrantes van con la idea de vivir temporalmente en Estados Unidos, obtener mejores condiciones, -principalmente económicas- para regresar a México, sin embargo, diversos factores familiares, económicos, legislaciones y políticas,

[17] García y Oliveira señala que “las nociones de riesgo, individualización, desinstitucionalización y vulnerabilidad social se utilizan para captar las consecuencias del nuevo patrón de desarrollo imperante en nuestros países y el efecto de los cambios sociodemográficos en los individuos y las familias” (2006p. 42).

[18] Son los resultados de la Encuesta sobre Dinámica Familiar en la ciudad de México y Monterrey 1998-1999. Las autoras mencionan “un aspecto importante de la Dinaf fue recolectar información sobre decisiones en torno a un amplio número de aspectos de la vida familiar y distinguir entre participar en las decisiones y tener la última palabra” (2006, p. 98).

propician que se prolongue la estancia en el vecino país, o se decida sobre el regreso a México.^[19]

Coincido con Cassarino (2004), Rivera (2011) y Nieto (2012) en que la migración de retorno es una decisión que está relacionada con diversos factores estructurales y familiares, por lo que conservo la premisa “los individuos toman decisiones influenciados por factores estructurales (salario, falta de empleo, reformas en la política migratoria en Estados Unidos) y factores familiares e individuales (antecedentes migratorios, violencia doméstica y/o problemas familiares, proyectos personales –viajar, conocer). Por lo tanto, las relaciones de género y generacional están manifiestas cuando toman la decisión como un proyecto familiar y/o individual” (Woo 2016).

La toma de decisión para emigrar, permanecer en Estados Unidos o regresar a México, es un proceso en el que se ven reflejadas las relaciones de poder entre los conyugues, inclusive de los padres hacia los hijos, así como las condiciones estructurales de ambos países (empleo, política migratoria, condiciones de vida). Para Oliveira (2000) “las asimétricas de género se refiere a la construcción socio-culturales e históricas que transforman las diferencias sexuales en desigualdades jerárquicas que presuponen un acceso diferencial a diversas formas de poder” (2000, p. 137), pero éstas también se transforman, se reconoce que existen cambios en estas relaciones de poder entre los cónyuges y se dan relaciones más equitativas en algunas familias.

En las familias migrantes entrevistadas encontramos que las mujeres han logrado mayor autonomía en la toma de algunas decisiones (como emigrar, retornar, trabajar) y control de recursos económicos (principalmente cuando trabajan) y en algunos casos logran consenso con el cónyuge. Para García y Oliveira consideran la autonomía en las decisiones de las mujeres en su relación conyugal como “el mayor o menor grado de autonomía femenina -medido por el número de actividades que las esposas pueden realizar sin tener que pedir permiso a sus cónyuges- fluctúa de acuerdo con diversas variables de interés” (2006, p. 104), se refieren al nivel socioeconómico y a la educación, por solo mencionar algunas. En el caso de las familias

[19] Por mencionar un efecto de las políticas migratorias en Estados Unidos, millones de mexicanos fueron deportados en el periodo de Obama, separando a miles de familias en estas deportaciones, específicamente cuando puso en marcha el programa de Comunidades Seguras. Otros miles de migrantes ya no pudieron tener acceso al mercado laboral cuando se instituyó la verificación de su identificación a través del Programa E-verify.

entrevistadas que adquieren mayor autonomía en algunas decisiones la mayoría de los cónyuges (hombres y mujeres) tienen educación básica (primaria o secundaria).

La autonomía de las mujeres migrantes entrevistadas se ha construido gradualmente, de acuerdo al ciclo familiar y curso de vida, por ejemplo, algunas mujeres decidieron emigrar con los hijos (as) pero tuvieron que conseguir que el esposo aceptara la decisión, este proceso de reunificación familiar se realizó con argumentos de convencimiento de la mujer al esposo sobre la ventaja de la migración, mencionan la importancia que tiene la figura paterna y autoridad sobre los hijos. También se reconoce por los hombres que cambiarán los roles tradicionales del varón único o principal proveedor de la familia en México, porque la mujer tendrá que trabajar en Estados Unidos.

Respecto al retorno, encontramos mujeres que habían decidido regresar de manera consensuada con el cónyuge -al que he denominado proyecto familiar-, no necesariamente con la aprobación de los hijos, pero los padres ejercieron su poder de persuasión y de autoridad para convencerlos de retornar. En el testimonio de estas familias se encontró que era importante conservar la cohesión familiar, ya que los padres aludían que los hijos se comportaban con mucha individualidad en sus relaciones familiares y no querían que se fortaleciera ese comportamiento si continuaban viviendo en Estados Unidos.

También se encontraron casos de mujeres migrantes que retornaron por problemas conyugales y/o violencia intrafamiliar; en su testimonio identificamos como un proyecto individual que la mujeres entrevistadas tomaron la decisión y les preguntaron a los hijos (adolescentes) si deseaban regresar a México, ya que la migración de retorno significaba una separación conyugal y los hijos podrían decidir quedarse en Estados Unidos con su padre o regresarse a México con su madre.

Estos casos nos muestran una reconstitución de la familia, en el proyecto individual de retorno las mujeres se convierten en jefas de familia al regresar a México, algunas tenían hijos pequeños y decidieron que ellos si tenían que regresarse porque deberían de estar con su madre. Para García y Oliveira (2006) "La maternidad sigue siendo una de las funciones femeninas más valoradas socialmente; para muchas mujeres constituye el aspecto más importante de sus vidas, una fuente de poder, de legitimidad social,

de autoridad moral y gratificación emocional” (2006, p. 111). Encontramos que la maternidad es muy importante en la vida de las mujeres migrantes entrevistadas.

Tanto en los proyectos individuales y familiares identificados en las investigaciones recientes, es notorio el protagonismo y autonomía de las mujeres para tomar la decisión del regreso, en el caso de las mujeres con cónyuges les convencieron de que deberían regresar a México, un hallazgo diferente a lo encontrado en estudios previos sobre la experiencia de las mujeres migrantes hacia Estados Unidos; las mujeres regresaban por decisión del marido, o por condiciones familiares y añoraban la vida en aquel país (Woo, 2007).

Las familias migrantes de retorno, entrevistadas en esta década, estaban en diferentes ciclo familiar y curso de vida, los integrantes de las mismas habían tenido diversas experiencias y trayectorias migratorias. Encontramos familias migrantes en ciclo familiar en formación y expansión, compartían responsabilidades y toma de decisión en el hogar entre los padres, sin duda, estamos ante una generación de familia migrante con transformaciones en sus relaciones de género más equitativas, algunos de los cónyuges tenían primaria y secundaria y pocos preparatoria.

Existe un debate sobre si la migración propicia un mayor empoderamiento de las mujeres, yo planteo que las mujeres obtienen una mayor autonomía en algunas decisiones personales y familiares como: el trabajo extra doméstico de las mujeres; involucramiento de los cónyuges en actividades del hogar; se comparte la decisión entre cónyuges en el uso de los recursos y crianza de los hijos cuando viven en Estados Unidos.

Sin embargo, es necesario matizar estos cambios en las relaciones de género, en los testimonios hemos encontrado que independientemente de quien tome la decisión de regresar, las mujeres preparan el regreso de la familia y en algunos casos los arreglos son apoyados por la familia del lugar de origen.

En la experiencia del retorno, las mujeres continúan resolviendo la situación educativa y de salud de los hijos, significa hacer los trámites para acceder a escuela, a los centros de salud, etc. Esta condición de género permanece en su historia migratoria, antes de migrar, al vivir en Estados Unidos y al regresar a México, sin embargo, se ha encontrado en los discursos de los hombres

que existe un mayor involucramiento e interés en la educación de los hijos, en el discurso existe una valoración significativa de los padres, desean que sus hijos estudien una carrera profesional, porque quieren que tengan más oportunidades y la vida no sea tan difícil como la de ellos. Para Rosas “las paternidades se construyen de forma relacional, procesual, en función de los contextos” (2016, p. 84).

Las masculinidades también se van transformando en las prácticas de la paternidad, pero cómo se realiza esta transformación es una agenda pendiente en los estudios de las masculinidades en el proceso migratorio.

Parece existir una redefinición en los roles de género que se había ya señalado por algunas estudiosas, principalmente al aumento en la participación de la mujer en el mercado laboral, pero también se alude que existe un replanteamiento sobre la reasignación de los roles tradicionales, DeFrain y Olson señalan que se ha “estimulado a las mujeres a ser más enérgicas (...) y a los hombres menos agresivos y más abiertos sobre sus sentimientos. La sociedad estadounidense cuestiona abiertamente los roles tradicionales del varón dominante y la hembra sumisa” (Yanagisako y Delaney, 1995) citado por DeFrain y Olson, 2006, p. 47). Este es el contexto que las mujeres y hombres migrantes han vivido y podría ayudar a explicar algunos cambios en los roles tradicionales.

En el proceso de retorno, la decisión de regresar, la preparación del mismo, el ciclo familiar y curso de vida incide en los retos, oportunidades e inserción a la sociedad a la que regresan, de ahí que se presenten diferentes fortalezas y desafíos a su regreso. Encontramos familias que acumularon menos recursos y se distanciaron de sus relaciones familiares en México, tienen menor apoyo al regresar y se encuentran en una situación de vulnerabilidad (Woo, 2017).

La familia no solo cambia su composición y estructura, también se transforman los bagajes culturales, los recursos y las relaciones intrafamiliares, de ahí que la experiencia del retorno se vive de manera diferente por cada integrante de la misma.

En estudios previos que realicé sobre la migración hacia Estados Unidos, los hombres añoraban el terruño y querían regresar a su lugar de origen, en cambio las mujeres mexicanas querían permanecer en Estados Unidos, las mujeres entrevistadas expresaban nostalgia por la vida en ese país, la mayoría decía que se regresó por decisión del marido (Woo, 2007).

En la actualidad, los testimonios de algunos hombres migrantes que han retornado desean volver a Estados Unidos, partimos del supuesto que este cambio está relacionado al ciclo familiar, curso de vida, al contexto y oportunidades laborales en el lugar que retornan. Los y las migrantes mencionan que tienen pocas oportunidades en el mercado laboral y los sueldos son exigüos, dicen que en Estados Unidos se trabajaba mucho, pero que el dinero alcanzaba. También puede estar relacionado a otra generación de migrantes de retorno, que regresan en edad productiva, que no necesariamente concluyeron su proyecto migratorio, entendido éste como lograr las metas que se habían propuesto, casi siempre un bienestar económico para la familia. Sin embargo, el discurso en las mujeres es diverso, algunas están contentas con el regreso, estar cerca de la familia, sienten que cuentan con mayor libertad, otras opinan que es más difícil adaptarse nuevamente a su lugar de origen.

Algunas reflexiones

Cabe destacar la relevancia de considerar a la familia como unidad de análisis desde la perspectiva de género, ya que nos ayuda a conocer la complejidad en su composición, estructura, arreglos familiares y cómo enfrentan las fortalezas y desafíos en la sociedad a la que regresan.

El ciclo familiar y curso de vida de los integrantes de la familia presenta diferentes fortalezas y desafíos para el proceso de integración a la sociedad que regresan. Las familias migrantes que regresan en ciclo familiar en expansión, que pudieron preparar su regreso y acumularon recursos tienen mayores fortalezas y ventajas para integrarse a la sociedad tapatía.

Para otras familias con ciclo de vida en formación, que regresaron sin haber acumulado recursos en su estancia en Estados Unidos, existe la añoranza de re emigrar a dicho país. Existe desilusión porque no encuentran oportunidades laborales ni instituciones de apoyo en México. Por otra parte, los niños y jóvenes se sienten muy presionados porque se les dificulta el sistema educativo mexicano, no saben hablar y escribir correctamente el español, además el ambiente social les parece hostil. También estas familias se encuentran con dificultades para acceder a beneficios sociales para sus hijos nacidos en Estados Unidos y no han podido tramitar la nacionalidad

mexicana. Se encuentran en una situación de vulnerabilidad por las condiciones estructurales del país (Woo, 2017).

Es importante reconocer que este proceso de integración no es un asunto de los individuos, también depende del contexto y las condiciones estructurales a las que se tienen que enfrentar, de cuales son las oportunidades que brinda el Estado respecto a las políticas sociales. Coincido con Oliveira (2000) que los procesos macro estructurales (la globalización, la reestructuración económica) afectan en la dinámica familiar, específicamente en las condiciones materiales que les lleva a generar o perder recursos, a enfrentarse a situaciones de riesgos; sin duda, todo esto afecta las relaciones de género y generacional.

La perspectiva intergénero, intergeneracional e intrageneracional es una agenda pendiente para incluir en los estudios de migración, no sólo por las diferencias de clase, etnia, sino también porque las relaciones de género entre los cónyuges no tienen la mismas transformaciones en las familias; en algunas se llevan a cabo relaciones de mayor colaboración de los hombres en las dinámicas familiares y consenso de los cónyuges en las decisiones de familia. Lo anterior nos lleva a reflexionar lo planteado por Rosas (2016), que existen múltiples masculinidades y feminidades^[20], pero reconoce que existen atributos hegemónicos de género y menciona que “los varones también están expuestos a aprendizajes de género” (Rosas, 2016, p. 76).

Necesitamos más estudios que nos ayuden a explicar las transformaciones que se están gestando en las familias migrantes en los contextos que las acogen, e identificar las fortalezas y desafíos que enfrentan y enfrentarán en el futuro cercano para establecer políticas públicas adecuadas para sus necesidades, también es necesario generar una sociedad más receptiva, que reconozca los beneficios que aportan las familias migrantes de retorno desde una perspectiva de género y generacional.

[20] La autora hace referencia a masculinidades y feminidades subordinadas “por su condición de pobres, su inserción en trabajos no calificados y precarios y su condición de migrante muchas veces de tipo irregular (o familiares de migrantes) experimentan en distintos ámbitos de su vida mayores dificultades que otras masculinidades y feminidades (Rosas, 2016, p. 69).

BIBLIOGRAFÍA

- Ariza, Marina y Oliveira, Orlandina. (2002). *Acerca de las familias y los hogares: estructura y dinámica*. En *Familia, trabajo y género. Un mundo de nuevas relaciones*. Catalina Wainerman (compiladora). Argentina, UNICEF-FCE.
- Cassarino, Jean Pierre. (2004). *Theorisin Return Migration: The conceptual Approach to Return Migrants Revisited*. International Journal on Multicultural Societies (IJMS). Vol. 6, No. 2, pp. 253-279.
- Defrain, John y David, Olson. (2006). *Desafíos y fortalezas de la familia y la pareja en los Estados Unidos de América*. En *Fortalezas y desafíos de las familias en dos contextos: Estados Unidos de América y México*. Rosario Esteinou (editora). México, Publicaciones de la Casa Chata, primera reimpresión 2007.
- Durand, Jorge y Douglas, Massey. (2003). *Clandestinos. Migración México-Estados Unidos en los albores del siglo XXI*. México, Universidad de Zacatecas y Miguel Ángel Porrúa.
- Escobar Latapí, Agustín. (2012). *La Política Social Mexicana y Los Migrantes de Retorno En Empleo Digno, Distribución del Ingreso y Bienestar*, coord. Calva, José Luis, (2012). México: Consejo Nacional Universitario y Junan Pablos Editor, pp. 126-153.
- Esteinou, Rosario. (2006). *Una Primera Reconstrucción De Las Fortalezas Y Desafíos De Las Familias Mexicanas En El Siglo XXI*. En *Fortalezas y desafíos de las familias en dos contextos: Estados Unidos de América y México*. Rosario Esteinou (editora). Publicaciones de la Casa Chata, México, primera reimpresión 2007.
- Elder, Glen. (1978). *Family History and the Life Course*, en *Hareven, Tamara K. (comp.) Transitions. The Family and the life course in historical perspective*. New York, Academic Press.
- Espinoza M., Victor. (1998). *El dilema del retorno: Migración, género y pertenencia en un contexto transnacional*. Michoacan, El Colegio de Michoacán y El Colegio de Jalisco.
- Gandini, Luciana; Fernando Lozano y Selene, Gaspar. (2015). *El Retorno el nuevo escenario de la migración entre México y Estados Unidos*. México, CONAPO, SEGOB.
- García, Brígida y de Oliveira, Orlandina. (2006). *Las familias en el México Metropolitano: visiones femeninas y masculinas*. México, El Colegio de México.
- González de La Rocha, Mercedes. (2006). Recursos domésticos y vulnerabilidad. En *Procesos domésticos y vulnerabilidad. Perspectivas antropológicas de los hogares con Oportunidades* Mercedes González de la Rocha (coordinadora). Publicaciones Casa Chata.
- Herrera Lima, Fernando. (2005). *Vidas itinerantes en un espacio laboral transnacional*. México, UNAM.
- Lagarde Marcela. (1996). "El género", *fragmento literal: 'La perspectiva de género'*, en *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. España, Ed. horas y HORAS, pp. 13-38.

- Nieto, Carlos. (2012). *Migración de retorno y capital humano*. Universitas, enero-julio de 2012, pp. 53-67.
- Oliveira, Orlandina de. (2000). *Transformaciones socioeconómicas, familiar y condición femenina*. En *Familia, Género y Pobreza*. Ma. De la Paz López y Vania Salles (coordinadoras). México, Miguel Ángel Porrúa y GIMTRAP.
- Rivera Sánchez, Liliana. (2011). *¿Quiénes son los retornados? Apuntes sobre el migrante retornado en el México contemporáneo?* En *La construcción social del sujeto migrante en América Latina. Prácticas, representaciones y categorías*, compiladoras Bela Feldman-Bianco, Liliana Rivera Sánchez, Carolina Stefoni y Marta Inés Villa Martínez, CLACSO, FLACSO, Universidad Alberto Hurtado, pp. 309-339
http://webiogg.sociales.uba.ar/pobmigra/libro_clacso2011.pdf
- Rosas, Carolina. (2016). *Saberes generizados en las migraciones latinoamericanas. Notas en torno a las feminidades y masculinidades subordinadas*. En *Debates contemporáneos sobre migración internacional. Una mirada desde América Latina*. Alejandro I. Canales (coordinador). México, Universidad de Guadalajara y MAPORRUA.
- Scott, Joan. (1996). *El género: Una categoría útil para el análisis histórico*. En Lamas Marta (compiladora), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. México, PUEG, pp. 265-302.
- Woo Morales, Ofelia y Ortiz Rangel, Marcela. (2015). *La diversidad de la migración de retorno en Jalisco, estado de tradición migratoria*. En *Migración y violencia: dos caras del dolor social* José Dionicio Vázquez Vázquez (coordinador). México, ed. El Colegio de Tlaxcala, CONACYT.
- Woo Morales, Ofelia. (2017). *La vulnerabilidad de la población migrante de retorno en la Zona Metropolitana de Guadalajara*. En *Procesos migratorios en el Occidente de México*, Olga Aikin y Adriana González (coordinadoras). México, ITESO.
- (2016). *Der Rückkehrprozess. allanalysen von Frauen und Familien in der metropolitanen Zone Guadalajara. Testimonioanalyse*, en Giebeler, Cornelia (Hrsg): *Der „amerikanische Traum“ Fallanalysen zu Migrationsprozessen zwischen Zentralamerika*. México und USA, Barbara Budrich Verlag, Opladen, New York, Toronto.
- (2007). *La migración de las mujeres un ¿proyecto individual o familiar?* En *Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana*. Brasilia, año XV, No. 29.

POBREZA Y EXCLUSIÓN SOCIAL: LOS DESAFÍOS DEL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES

Elvia Ramírez León

1. Antecedentes y contexto

A pesar de los grandes avances de la humanidad en todos los ámbitos, es innegable que el panorama mundial sigue evidenciando grandes brechas de desigualdad económica, social y ambiental entre y dentro de los países. Pero uno de los aspectos que resalta es la desigualdad en el acceso a los recursos, porque sin éstos se mina la posibilidad de ejercer otros derechos básicos para la subsistencia humana.

La erradicación de la pobreza ha sido un tema de preocupación general debido a su impacto en el incremento de la vulnerabilidad de las personas y de riesgos a los que las expone, con lo cual, en el seno de la Organización de las Naciones Unidas, desde el año 2000, se propuso dentro de su plataforma de Objetivos de Desarrollo del Milenio como tema prioritario la erradicación de la pobreza extrema y el hambre, tema que ha sido ratificado como fundamental en los Objetivos de Desarrollo Sostenible hacia el 2030.

De acuerdo con datos del Informe 2015 sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) de las Naciones Unidas, la población en pobreza extrema se redujo más de la mitad entre 1990 y 2015 (de 1,900 millones a 836 millones). Pero dicho avance no ha sido igual para todos, ya que a la desigualdad económica se suma la desigualdad de género.

“Las mujeres siguen siendo objeto de discriminación para acceder al trabajo, a los bienes económicos y para participar en la toma de decisiones privadas y públicas. Las mujeres también tienen mayor probabilidad de vivir en la pobreza

que los hombres. En América Latina y el Caribe, la proporción entre mujeres y hombres en hogares pobres aumentó de 108 mujeres por cada 100 hombres en 1997, a 117 mujeres por cada 100 hombres en 2012, a pesar del descenso de las tasas de pobreza de toda la región. Las mujeres continúan en desventaja en el mercado laboral. En todo el mundo, cerca de las tres cuartas partes de los hombres en edad de trabajar participan de la fuerza laboral, en comparación con solo la mitad de las mujeres en edad de trabajar. Globalmente, las mujeres ganan un 24% menos que los hombres. En el 85% de los 92 países para los que se dispone de datos sobre las tasas de desempleo por nivel de educación para los años 2012-2013, las mujeres con educación avanzada tienen tasas de desempleo mayores que los hombres con niveles de educación similar” (ONU, 2015, p. 8).

Este escenario de desigualdad económica basada en premisas de género también puede verificarse en México. De acuerdo con proyecciones del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2015) en México hay 67 millones 474 mil 620 mujeres que representan el 51.42% de la población total. A pesar de ser un poco más de la mitad de la población, la población económicamente activa femenina ocupada es del 31.48%, mientras que la de los hombres es del 54.29%, de las cuales el 58.2% de las trabajadoras recibe ingresos menores a dos salarios mínimos[□]. La creencia de que el trabajo remunerado de las mujeres es complementario a los ingresos del varón-proveedor cada vez va perdiendo “vigencia” ya que para el cierre de 2015 casi la tercera parte de los hogares en el país (el 29%) contaron con jefatura femenina siendo ésta prácticamente la única fuente de ingresos.

Aunque paulatinamente va creciendo la presencia de las mujeres en el mercado laboral, el 65% del trabajo total de las mujeres se integra por labores no remuneradas en el hogar. El valor de dicho trabajo no remunerado en las labores domésticas y de cuidados fue el equivalente al 24.2% del Producto Interno Bruto en el año 2015^[1].

Adicionalmente, las actividades en las que están insertadas las y los trabajadores también muestran diferencias: de los más de 6 millones 877 mil personas en el sector primario, sólo el 11.08% son mujeres. De las más de 13 millones de personas en el sector secundario, el 25.94% son mujeres. Mientras que en el sector terciario el 49.31% son mujeres de los 31 millones

[1] Secretaría General de Red Mujeres, Desarrollo, Justicia y Paz, A.C.

780 mil personas ocupadas^[2]. Cabe destacar que es en las empresas micro donde se presenta el porcentaje más importante de mujeres ocupadas con el 49.4%.

En relación a su posición en la ocupación, del total de trabajadores subordinados y remunerados el 26.87% son mujeres; del total de empleadores el 24.82% son mujeres; el 39.9% son trabajadoras por cuenta propia, y del total de trabajadores no remunerados el 50.2% son mujeres.

Esta notoria presencia menor de las mujeres en el mercado laboral impacta en sus ingresos, en su acceso a la seguridad social y en la posibilidad de acceder a otros derechos como la alimentación nutritiva y de calidad, a la educación, a servicios de salud, acceso al crédito, a la titularidad de la tierra y la vivienda, a servicios básicos de calidad (agua, luz, drenaje, transporte), a la capacitación profesionalizante, así como a la adquisición de tecnología y herramientas.

Actualmente, en México hay 31.9 millones de viviendas de las cuales los hombres son propietarios únicos del 56.0% y las mujeres del 35.3%. De igual forma, en México, únicamente el 19.8% de las personas que poseen derechos de propiedad ejidal son mujeres. Estos datos son relevantes porque la vivienda, por un lado, permite dar certidumbre y protección al desarrollo de las personas, y las tierras ejidales, por el otro, permiten el acceso a la producción agrícola, indispensable para la seguridad alimentaria y para hacer frente, también, a los efectos del cambio climático.

Otra esfera donde persiste la desigualdad de género, tanto a nivel mundial como en nuestro país, es en el ámbito de la inclusión financiera. De acuerdo con el Banco Mundial, el 58% de las mujeres reportó contar con una cuenta, mientras que el 65% de los hombres reportó tener una. El 37% de las mujeres de los países en desarrollo cuentan con alguna actividad financiera^[3], comparado con el 46% de los hombres. Las mujeres tienen un 20% menos de probabilidades que los hombres de tener una cuenta bancaria y un 17% menos probabilidades de haber recibido un préstamo

[2] Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), son ocho propósitos que los 189 países miembros de las Naciones Unidas acordaron conseguir para el año 2015, durante la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas en el año 2000.

[3] Derivado del avance en los ODM, la Organización de las Naciones Unidas evaluó y rediseñó dicha plataforma, integrando diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con un enfoque más integral, inclusivo y sostenible con lo que busca asegurar que nadie quede excluido.

de una institución financiera formal, aun cuando existe evidencia de que la mayoría de los préstamos solicitados por mujeres son utilizados para educación, servicios de salud, e inversiones en sus predios agrícolas o negocios^[4].

En el caso de México, la inclusión financiera de las mujeres está por debajo de los indicadores internacionales y estas brechas se incrementan cuando se trata de mujeres habitantes de zonas rurales: el 47% de las mexicanas tienen una cuenta bancaria en comparación con el 54% de los hombres. De las cuentas de ahorro para el retiro se observa que el 41% del total corresponde a hombres, mientras que solo 27% corresponde a mujeres. En cuanto a los recursos aportados voluntariamente, los hombres ahorran montos considerablemente más altos que las mujeres, debido a que tienen mayor presencia en el mercado formal del trabajo y sus ingresos son mayores (CONAIF, 2016). Adicionalmente, los créditos dirigidos a mujeres son de montos menores que los dirigidos a hombres y, en algunos casos, persiste el requisito de demostrar estar casadas o tener una pareja con ingresos fijos.

Adicionalmente, las evaluaciones realizadas a las políticas de desarrollo social en nuestro país indican que el ingreso monetario de las mujeres destaca su mayor dependencia a fuentes indirectas, es decir, no asociadas a su participación laboral, sino a la percepción a través de transferencias, ya sean públicas o privadas. El número de mujeres entre 15 y 64 años de edad en situación de pobreza es más del triple que el número de hombres pobres beneficiarios con las mismas características^[5].

Ante este panorama, el desafío de ampliar los niveles de empoderamiento económico de las mujeres se hace apremiante, pues de otra forma, reducir la pobreza y la exclusión social en la que se encuentra un gran sector de la población femenina seguirá reproduciendo patrones de vulnerabilidad que ponen en riesgo su bienestar y su acceso a los derechos fundamentales. Por lo anterior, en los siguientes párrafos se presenta un breve análisis de hasta dónde las políticas públicas vigentes en México atienden esta problemática y cuáles son las áreas de mejora que se identifican.

[4] Indicadores de ocupación y empleo al tercer trimestre de 2016.

[5] Datos de La Cuenta Satélite del Trabajo no Remunerado de los Hogares de México (CSTNRHM) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

2. Desarrollo

A lo largo de las últimas décadas, la conceptualización de la pobreza ha tenido varios significados que van desde la carencia material hasta su consideración como un término moral. Varios estudios y propuestas coinciden en el carácter multidimensional de la pobreza, definiéndola como carencia tanto de condiciones materiales (necesidades, limitaciones de recursos, patrón de privaciones), de condiciones económicas (nivel de vida, des/igualdad de oportunidades, posición económica) y de condiciones sociales (ausencia de titularidades, carencia de seguridad básica, exclusión, dependencia, clase social), pero que en todos los casos depende de los ingresos o los recursos de los que disponen las personas (SPICKER, 2009).

Por otra parte, cuando hablamos de exclusión social no sólo nos referimos a la privación de los diferentes recursos, también se consideran la falta de integración en los niveles y oportunidades de los diferentes ámbitos: educación, salud, cultura, a un medio ambiente sano, al ejercicio de derechos sociales y políticos, lo que vulnera la propia condición de ciudadanos de las personas (HERNÁNDEZ, 2008). En este sentido, la exclusión social se refiere a procesos estructurales que obstaculizan el desarrollo humano^[6] de ciertos grupos, en este caso, de las mujeres. Al ser la pobreza una de las causas de la exclusión social de las mujeres y, al mismo tiempo, una consecuencia de la exclusión, se hace apremiante combatirla a efecto de que las mujeres tengan mayores posibilidades de tomar las decisiones que consideren convenientes para mejorar su vida y la de sus familias.

Ante el déficit que se presenta en nuestro país para que las mujeres puedan lograr su autonomía económica^[7], la agencia y el empoderamiento se vuelven mecanismos útiles para que las mujeres puedan apropiarse de sus derechos, determinar lo que considera valioso para su vida, para influir en los valores, creencias y decisiones de su entorno, y para acceder a los recursos necesarios que le permitan ejercer plenamente sus derechos (DRYDYK, 2013). El empoderamiento económico es una vía para que las mujeres puedan tener:

[6] El sector primario está integrado por materia prima (agricultura, ganadería, pesca); el sector secundario, por la industria extractiva (petróleo, minerales); y el sector terciario por el comercio y servicios que la proveen.

[7] Estas actividades no necesariamente se llevan en instituciones formales, puede ser desde préstamos con amigos, participación en tandas y ahorrar guardando el dinero en casa, entre otros.

- Acceso al empleo.
- Condiciones de Trabajo Digno^[8].
- Acceso a posiciones de decisión en los centros de trabajo.
- Empresarialidad factible.
- Condiciones fiscales adecuadas.
- Acceso a la titularidad de la tierra y la vivienda.
- Acceso a la capacitación, a las herramientas y la tecnología.
- Inclusión y educación financiera.
- Acceso al crédito en condiciones.
- Reconocimiento del trabajo no remunerado.
- Acceso a políticas de cuidado, corresponsabilidad familiar y de conciliación trabajo-familia.
- Poder de decisión sobre sus propios recursos, los de su familia y los de su entorno.
- Reconocimiento como protagonistas en el desarrollo sostenible.

El empoderamiento económico de las mujeres es una de las prioridades mundiales, mismo que se encuentra plasmado como un compromiso ratificado por nuestro país en los diferentes instrumentos de derechos humanos de las mujeres, entre ellos la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer *Belem do Pará*, la Plataforma de Acción de Beijing (que dedica todo un capítulo al respecto: Inciso F. La Mujer y La Economía), y los diversos convenios sobre la igualdad de género de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Actualmente, en nuestra legislación nacional existen disposiciones para impulsar el empoderamiento y autonomía económica de las mujeres en:

- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Agraria.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley General de Educación.
- Ley del Seguro Social.

[8] Datos de la Encuesta Global Findex publicados en el Global Findex Data del sitio web del Banco Mundial: <http://datatopics.worldbank.org/financialeinclusion/indv-characteristics/gender>

- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.
- Ley de Desarrollo Rural Sustentable.
- Ley General de Desarrollo Social.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley para Prevenir y Erradicar a Discriminación.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley de Economía Social y Solidaria.

Dichas disposiciones han propiciado la puesta en marcha de programas que otorgan apoyos a proyectos productivos y de empleo, a través de veinte dependencias del gobierno federal^[9], a los que potencialmente pueden acceder las mujeres, sin embargo, los resultados en la autonomía económica de las mujeres han sido bajos comparados con la gama de apoyos de los que se dispone, esto se debe, entre otros factores, a la falta de coordinación interinstitucional, al diseño de los programas basados principalmente en transferencias económicas sin ningún tipo de acompañamiento técnico, a la ausencia de perspectiva de género en la mayoría de los programas^[10], al diseño equívoco de las reglas de operación, donde se exigen requisitos difíciles de cubrir por parte de las destinatarias ya que no están basadas en la realidad que enfrentan las mujeres, al sistema tributario inflexible y desconsiderado con el desempeño de las micro, pequeñas y medianas empresas, que es donde se encuentran insertadas la mayoría de las mujeres empresarias y empleadoras, a la baja inclusión y educación financiera de las mujeres, además de la persistente opacidad de los recursos y la incrustada corrupción.

Estas situaciones, además de factores del entorno, como la precariedad en el mercado de trabajo, la ausencia de condiciones de seguridad social, el aumento de la delincuencia organizada, de las nuevas amenazas que constituyen el cambio climático, los conflictos, la inseguridad alimentaria y las violencias trasgresoras de los derechos de las mujeres, plantean la necesidad de mayores esfuerzos para sacar a las personas de la pobreza y garantizar que nadie quede excluido del desarrollo.

[9] Población en pobreza es el “conjunto de personas que no tienen garantizado el ejercicio de al menos uno de sus derechos para el desarrollo social y sus ingresos son insuficientes para adquirir los bienes y servicios que requieren para satisfacer sus necesidades” (CONEVAL, 2016).

[10] De acuerdo con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, el ‘desarrollo humano’ implica disfrutar de una vida larga y saludable, haber sido educado, acceder a los recursos necesarios para lograr un nivel de vida digno y poder participar en la vida de la comunidad, con el objetivo de garantizar la libertad del ser humano, fundamental para desarrollar las capacidades y ejercer los derechos.

3. Las aportaciones y propuestas a la inclusión y el compromiso social desde la perspectiva de género

Hasta aquí podemos resumir que, si bien ha habido avances en la incorporación de las mujeres en el mundo del trabajo y en su empoderamiento económico, éste resulta insuficiente, pues aún son mayoría las que carecen de estas oportunidades de desarrollo. A pesar de contar con disposiciones normativas internacionales, nacionales y programas orientados a cerrar brechas de desigualdad en el acceso a los recursos, persisten altos niveles de pobreza y exclusión social en nuestro país.

Disminuir la pobreza y la exclusión social que enfrentan las mujeres implica garantizar sus derechos a:

- Trabajar en condiciones dignas^[11] en cualquiera de sus modalidades
- Recibir orientación y capacitación técnico–profesional
- Tener un nivel de vida adecuado para sí y su familia
- Mejorar los métodos de producción, conservación y distribución de alimentos
- El disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental
- Participar en la vida cultural
- Gozar de los beneficios del progreso científico y de sus aplicaciones
- Integración en la vida familiar y comunitaria
- Participación en las decisiones que afectan su vida
- Acceso al desarrollo sostenible y a
- La paz^[12]

Esto pone de manifiesto la necesidad de mejorar la dinámica del mercado de trabajo y la empleabilidad, el acceso a la propiedad, cambiar los paradigmas en torno a los cuales se construyen las políticas fiscales y las medidas financieras que potencian o paralizan la certidumbre y seguridad de las familias, el desarrollo empresarial en general, pero con un impacto más profundo cuando se trata

[11] “La autonomía económica se explica como la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres. Considera el uso del tiempo y la contribución de las mujeres a la economía” (CEPAL).

[12] La primera aproximación del concepto de trabajo digno (*decent work*) surgió en 1999, durante la Conferencia Internacional del Trabajo, en la que se definió como “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social”. El trabajo digno tiene cuatro elementos esenciales: creación de empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social, con igualdad de género.

de emprendimientos y empresas encabezados por mujeres. Asimismo, es necesario seguir trabajando en el cambio cultural a efecto de lograr la integración plena de las mujeres en todos los ámbitos de participación y decisión.

No obstante la incorporación del enfoque de las “mujeres en el desarrollo” y, más recientemente, de “género en el desarrollo”, aún es evidente la falta de un pensamiento económico basado en las personas y sus oportunidades, y no únicamente en los simples indicadores macroeconómicos, ni en códigos de comportamiento que determinan el tipo de actividades a los que se deben dedicar mujeres y hombres, así como el valor de éstas. En este sentido, las propuestas que se han hecho desde la economía feminista hacen visible el necesario cambio de los roles del Estado, el mercado y la sociedad, pues estos ámbitos inciden en el ejercicio de los derechos de las mujeres y sobre su calidad de vida. Por poner un ejemplo, existen diferencias significativas entre el comportamiento de los hombres y mujeres al ahorrar, al realizar pagos, prestar dinero o en la cantidad de créditos bancarios recibidos. Asimismo, contar con un trabajo remunerado en el sector formal incrementa las probabilidades de encontrarse incluido financieramente y la posibilidad de acceder a servicios de educación, salud, vivienda en mejores condiciones que de contar con uno que no lo es o que se desempeña en la informalidad.

Ante este panorama y la creciente crisis económica que enfrenta el país, algunas propuestas que pudieran alinear de mejor manera los esfuerzos institucionales para que, a través del empoderamiento económico de las mujeres, se logre liberarlas progresivamente de la pobreza y la exclusión social son:

En materia de coordinación interinstitucional

Incluir el análisis de género en las políticas macroeconómicas del país, para que los esfuerzos institucionales vayan alineados en el impacto de disminuir la pobreza y la exclusión social de las mujeres. Así como ampliar la representación de las mujeres en la toma de decisiones económicas.

En materia de acceso al empleo y condiciones de trabajo digno

Es importante que el Estado garantice que los actuales empleos están en condiciones de trabajo digno, por lo cual, se requiere ampliar las atribuciones de inspección de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que

exista una verificación integral de que los centros de trabajo cumplen con los indicadores que establecen las leyes nacionales y los convenios internacionales ratificados por México, y que se protegen los derechos de las mujeres y los menores de edad, evitando o liberándolos de riesgos de explotación sexual comercial infantil y trata de personas.

Otro ámbito, es fortalecer la vinculación del sector educativo con el laboral para impulsar la especialización y la certificación de competencias de las mujeres en sectores donde tradicionalmente no se han insertado.

En materia de emprendimiento productivo y empresarialidad

Introducir efectivamente la perspectiva de género en las reglas de operación de los programas públicos que financian proyectos productivos e iniciativas de negocios de las mujeres, para impulsar actividades que no reproduzcan roles de género, establecer redes de apoyo para el cuidado de los hijos que faciliten el desempeño productivo y empresarial de las mujeres, dar acompañamiento técnico y financiero a las inversiones aplicadas, así como la certificación de competencias que incrementen sus credenciales.

Adicionalmente, es necesario impulsar esquemas de capacitación a la comunidad para que las iniciativas productivas y empresariales de las mujeres sean bien recibidas y no supongan una doble o triple jornada de trabajo, un motivo más de despojo de sus ingresos, bienes y derechos, o de represión social debido a los cacicazgos persistentes, tanto rurales como urbanos.

Facilitar garantías para las mujeres e incrementar sus conocimientos financieros para aumentar el emprendimiento de las mujeres y el tamaño de sus empresas.

En materia fiscal

Se estima pertinente flexibilizar los estándares fiscales para que existan diversos regímenes dependiendo del tamaño de las empresas, pues actualmente se encuentra generalizado, representando una gran desventajas para las micro, pequeñas y medianas empresas donde se encuentran insertadas la mayoría de las empresarias y empleadoras.

Asimismo, establecer incentivos fiscales que den pie a la formalización de los centros de trabajo que no lo están, así como incentivos para aquellos

que estén certificados en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, y para las que realicen acciones de responsabilidad social con enfoque de género.

En materia de acceso a la titularidad de la tierra y la vivienda

Es importante hacer difusión de la Ley Agraria, así como de la necesidad de impulsar reformas en materia de ejidos y comunidades, órganos del ejido, expropiación de bienes ejidales y de la participación activa de las campesinas para proponer y opinar sobre políticas públicas referentes al campo, ampliando su participación en el Consejo Mexicano de Desarrollo Rural Sustentable.

Considerar la tenencia de la tierra por parte de las mujeres como necesario para el logro de la seguridad alimentaria. Así como capacitar a las mujeres en las cuestiones jurídicas sobre la tenencia de la tierra, su participación en los órganos ejidales y la productividad rural.

Acceso a la capacitación, a las herramientas y la tecnología

Robustecer la oferta de capacitación y la especialización en el uso de tecnologías orientadas a actividades no tradicionales a fin de combatir la segregación ocupacional, incrementar sus posibilidades de transformación de productos para que puedan pasar de proyectos productivos a cadenas productivas de impacto regional.

Otra oportunidad, es introducir a las mujeres en el uso de las tecnologías de información y comunicación a efecto de que incrementen su mercado y sus redes de negocios, hacer transacciones e incluso a esquemas de capacitación a distancia.

Inclusión y educación financiera

Es importante impulsar una gran campaña de educación financiera pues, en general, no hay una cultura de ahorro en el país, ni de previsión de emergencias, pero cuando suceden eventos inesperados las mujeres son las primeras en enfrentar las consecuencias.

Por otro lado, las mujeres han demostrado que cuando se han integrado en esquemas de microfinanzas suelen ser pagadoras cumplidas, por lo cual, es importante que los servicios financieros incrementen sus toques de

inversión, faciliten las transferencias de remesas de las cuales las mujeres son las principales destinatarias, así como tasas de interés que otorguen incentivos a los créditos destinados a los proyectos productivos y a las iniciativas empresariales por encima de los destinados al consumo.

Reconocimiento del trabajo no remunerado

Aunque recientemente se ha empezado a hablar de la necesidad de visibilizar el valor del trabajo no remunerado, es importante que además de contabilizarlo en término del uso del tiempo, su valor económico y el aporte al desarrollo de otras actividades productivas, se hace necesario impulsar una batería de políticas de cuidado que permitan a las mujeres aligerar la carga de responsabilidades que asumen. Asimismo, es importante seguir impulsando en una cultura de corresponsabilidad familiar donde todos sus integrantes tienen el mismo derecho a cuidar que ser cuidados, a fin de fomentar una distribución más justa de las actividades.

4. Conclusiones

De acuerdo con lo anterior, el mayor desafío del empoderamiento económico de las mujeres en vías a disminuir la pobreza y la exclusión social que enfrentan, es ser reconocidas como protagonistas del desarrollo sostenible, sólo de esa manera es posible considerarlas como acreedoras en igualdad de derechos.

La estructura legal y programática existente en nuestro país, si bien es insuficiente para solucionar la gran brecha de desigualdad de género que tenemos en México, de ser corregida y mejorada podría tener impactos más sustantivos, por lo cual se insiste en la necesidad de afinar las intervenciones del Estado.

En la medida que la igualdad pase de ser un principio deseable a una realidad normativa, política, social y económica es que las mujeres podremos vivir una vida plena.

BIBLIOGRAFÍA

- Carrasco, C. (2006). *La economía feminista: una apuesta por otra economía*. En *Estudios sobre género y economía*. Madrid, Akal.
- CONAIF. (2016). *Reporte Nacional de Inclusión Financiera 2016*. México, Consejo Nacional de Inclusión Financiera.
- CONEVAL. (2016). *Pobreza y Género en México: Hacia un Sistema de Indicadores. Información 2010-2014*. México, Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Social.
- Costas Monje, P., y otros. (2011). *Tierra de Mujeres. Reflexiones sobre el acceso de las mujeres rurales a la tierra en América Latina*. La Paz, Coalición Internacional para el Acceso a la Tierra.
- Drydyk, J. (2013). *Empowerment, Agency and Power*. *Journal of Global Ethics*, Volume 9, Issue 3, pp. 249-262.
- Ghai, D. (2003). *Trabajo Decente. Concepto e Indicadores*. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, No. 2.
- Hernández, M., y otros. (2008). *Exclusión Social y Desigualdad*. Murcia, Universidad de Murcia.
- INEGI. (2015). *Panorama sociodemográfico de México 2015*. México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- (2016). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo III Trimestre de 2016*. México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- Inmujeres. (2014). *Informe de México sobre la Aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing*. México, Instituto Nacional de las Mujeres.
- Naciones Unidas. (2015). *Objetivos de Desarrollo del Milenio. Informe 2015*. Nueva York, Naciones Unidas.
- Spicker, P. y otros. (2009). *Pobreza: un glosario internacional*. Buenos Aires, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

Páginas Web consultadas:

- http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101254.pdf
- <http://oig.cepal.org/es/autonomias/autonomia-economica>
- <http://datatopics.worldbank.org/financialeinclusion/indv-characteristics/gender>
- <http://www.oit.org>
- <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/96>

EMBARAZO EN ADOLESCENTES, DESIGUALDAD, EXCLUSIÓN, POBREZA Y DISCRIMINACIÓN EN MÉXICO

Ma. Guadalupe Almaguer Pardo

En los últimos veinte años, he caminado por el país, desde las zonas más agrestes y olvidadas hasta las grandes urbes metropolitanas, con una mirada del feminismo de la igualdad. El activismo que he recogido, las historias y miradas de adolescentes y seminiñas que no conocen de derechos, ni otro mundo más que el de la cadena irrompible de la pobreza, la ignorancia, las creencias y la cadena de “valores” que, como herencia, se concentra y se concreta en embarazarse para ser madres. Hay, en ese mismo espacio, otras mujeres que desconocen que el acto en que se embarazaron era y es producto de un abuso.

Hoy, como consejera consultiva del Instituto Nacional de las Mujeres, y reconociendo los esfuerzos hechos desde la Estrategia Nacional para la Prevención del Embarazo en Adolescentes (ENAPEA), me es necesario aprovechar los antecedentes, los datos estadísticos y las acciones concretas realizadas desde el Grupo Interinstitucional para la Prevención del Embarazo en Adolescentes (GIPEA).

En México existen vastos datos, ensayos y textos sobre embarazo en adolescentes, que develan condiciones y ámbitos que las conduce a ello, la situación es considerada como “un problema de salud pública”, por lo que en páginas oficiales, tanto del INMUJERES/México como el mismo INEGI, basta un “clic” para adentrarnos en un universo numérico, de indicadores, índices, condiciones que propician que las niñas y adolescentes “se embaracen”, cual si fuera decisión personal.

En este esfuerzo expondré, además de números y causas reconocidas, otras que están en todos los actos y decisiones, de niñas y adolescentes

mexicanas: las asignaturas del género. En éstas radican fuertes y enraizadas ligas que las mujeres contraemos con las creencias religiosas y el “valor” que otorgan a la maternidad y que están intrínsecamente unidas a los prejuicios que consideran a las mujeres, niñas y adolescentes como destino el ser madres.

Una mirada al embarazo adolescente. Derechos y garantías en México

I.- En México, la “Encuesta nacional de dinámica demográfica” determina que existen 22.4 millones de mujeres y hombres adolescentes entre los 10 y 19 años (INEGI, 2014). La Organización Mundial de la Salud define la adolescencia como “la etapa que transcurre entre los 10 y los 19 años” (OMS, s.f.), y si hacemos un recuento desde que el gobierno inició las primeras acciones:

“En los últimos 40 años, las adolescentes han disminuido su fecundidad, pero en mucho menor grado que otros grupos de edad, según las encuestas oficiales, entre 1974 y 2009 las mujeres de 15 a 19 años redujeron su tasa de fecundidad en un 47 % (de 131 a 68 % hijos por cada mil mujeres) en cambio las de 35 a 39 años la redujeron en un 77 % y las de 40 a 49 años en 88 %”.

Según proyecciones del Consejo Nacional de Población (CONAPO) 2010-2050 (CONAPO, s.f.), en 2013, la TEF (15-19), nacimientos por cada mil mujeres. La Encuesta Nacional de Salud y Nutrición (ENSANUT, 2012) señala una TEF (12-19) 37 nacimientos por cada mil mujeres.

La Ley General de Población fue publicada en enero de 1974, y es considerada como el primer instrumento legal que da obligación a las acciones que el Estado mexicano, y desde ahí se parte a “regular los fenómenos que afectan a la población en cuanto a su volumen, estructura, dinámica y distribución en el territorio nacional, con el fin de que participe justa y equitativamente de los beneficios del desarrollo económico y social” (Welti, 2014).

Como resultado de la implementación de esta ley, en 1976, desde el CONAPO se genera la primera política Demográfica Nacional y Regional que hizo explícito el objetivo de aminorar la tasa de crecimiento poblacional. La iniciativa se vio reflejada en el primer Plan Nacional de Desarrollo (1976-1982) que incluía: El plan Nacional de Planificación Familiar y el Programa Nacional de Educación Sexual, cuya estrategia comunicacional era: Información, Educación y Comunicación.

Posteriormente, se realizaron desde el CONAPO: El programa Nacional de Población 1984-1988, el Plan Nacional de Población 1989-1994, y el

Programa de Salud Reproductiva y Planificación Familiar 1995-2000. Este último “considera a la salud reproductiva y a la planificación familiar como ejes estratégicos del desarrollo del país” (CONAPO, 1995, p. 6188). En ese contexto se amplía la cobertura hacia la población abierta sobre “un conjunto de intervenciones irreductibles en materia de salud a los que toda persona tiene derecho y dentro del cual la salud reproductiva es un componente esencial, junto con la medicina preventiva y la nutrición” .

El Programa de Salud reproductiva y planificación familiar 1995-2000, fue elaborado, entre otras, con instituciones públicas y privadas, incluyendo Secretarías de Estado, el Consejo de Planificación Familiar para la Juventud, la iniciativa por una Maternidad sin Riesgos en México y el Grupo de Información en Reproducción Elegida (GIRE). Este programa reconoce como “Un nuevo desafío, la atención a la salud sexual y reproductiva de la población adolescente y la atención de las mujeres en la etapa reproductiva, asimismo, subsiste el reto de eliminar el rezago en las enfermedades de la pobreza, como las afecciones maternas y perinatales y las derivadas de la desnutrición”.

El mismo documento brinda los índices de fecundidad en adolescentes y cómo se registra una ligera baja porcentual: “En los últimos años la población adolescente se ha incrementado de manera notable, actualmente representa el 23.2 % de la población total del país (...)”, y señala que:

“(...) la fecundidad de las mujeres de 15 a 19 años ha registrado un descenso, la tasa específica de fecundidad en este grupo de edad se redujo de 132 nacimientos por mil mujeres, en 1978, a 78 en 1994. Las estadísticas vitales de 1993 muestran un total de 494,900 nacimientos de mujeres menores de 20 años, lo que representa un 16% del total de nacimientos registrados en el país” (Poder Ejecutivo Federal, 1996).

Una particularidad marca diferencia entre la política pública sobre programas de salud reproductiva en los sexenios del 2001-2006 y 2006-2012: los contenidos del Plan Nacional de Desarrollo (PND). En lo que corresponde al sexenio de 2001-2006, a lo largo de 167 cuartillas que lo integran, no se encuentra un título, programa o estrategia que respondiera a las cifras de rezago para contrarrestar la muerte materna, que a nivel global alcanzaba a más de 500,000 mujeres al año desde 1990, es decir que “10 millones de mujeres han fallecido por causas relacionadas con la maternidad” (UNICEF, 2009, p. 12), pero anota:

“Equidad e Igualdad”, y específica: “Desde el punto de vista demográfico, México es un país joven, pues casi la mitad de su población tiene menos de 23 años y 30 millones de personas tienen entre 10 y 24 años de edad, este grupo de población

plantea demandas especiales para su inserción social. En materia de salud, es evidente la importancia que tienen los temas de embarazo en adolescentes, el aborto, el SIDA, las drogas, el alcoholismo y el tabaquismo” (Poder Ejecutivo Federal, 2001, pp. 66,67), y, para abundar y hacer evidentes las diferencias y las tendencias ideológicas en contenidos, puede agregarse el contenido del punto 7, bajo el título “Orden y Respeto”: J) “Garantizar el pleno ejercicio de la libertad de creencias, a la vez que se preservará el carácter laico del Estado y el apego al principio de separación entre el Estado y las iglesias. A partir del reconocimiento de la labor social de las iglesias y de la aportación sociocultural de las religiones, a éstas se les facilitarán sus funciones, se favorecerá el desarrollo integral de las asociaciones religiosas, así como su participación en programas afines con el desarrollo sustentable, y se contribuirá a la preservación del patrimonio cultural de carácter religioso” (Poder Ejecutivo Federal, 2001, p. 102).

Frente a los hechos, se puede plantear que existe una discrepancia de hecho con el principio histórico de la separación del Estado y las iglesias (IIJ-UNAM, 2006), mismo que orienta las normas que derivan del artículo 130 Constitucional. Corresponde exclusivamente al Congreso de la Unión legislar en materia de culto público y de iglesias y agrupaciones religiosas, la ley reglamentaria respectiva, que será de orden público. Saleo, desarrollará y concretará las disposiciones siguientes:

a) Las iglesias y agrupaciones religiosas tendrán personalidad jurídica como asociaciones religiosas, una vez que obtengan su correspondiente registro. La ley regulará y determinará las condiciones y requisitos para el registro constitutivo de las mismas.

b) Las autoridades no intervendrán en la vida interna de las asociaciones religiosas.

c) Los mexicanos podrán ejercer el ministerio de cualquier culto, los mexicanos, así como los extranjeros deberán, para ello, satisfacer los requisitos que señala la ley.

d) En los términos de la ley reglamentaria, los ministros no podrán desempeñar cargos públicos. Como ciudadanos tendrán derecho a votar, pero no a ser votados. Quienes hubieren dejado de ser ministros de cultos con la anticipación y en la forma que establezca la ley, podrán ser votados.

e) Los ministros no podrán asociarse con fines políticos ni realizar proselitismo a favor o en contra de candidato o asociación política alguna. Tampoco podrán en reunión pública, en actos de culto o de propaganda religiosa o en publicaciones de carácter religioso, oponerse a las leyes del país o a sus instituciones, ni agraviar de cualquier forma los símbolos patrios.

¿Qué sucedió entonces con lo dicho en el PND 2001-2006, desde donde se “reconoce la labor social de las iglesias y de la aportación sociocultural de las religiones, éstas se les facilitarán, así como su participación en los programas afines con el desarrollo sustentable(...)?”

Enfrentamos el texto del punto 7 bajo el título “Orden y Respeto” en su inciso “J” en el mencionado PND, con el texto vigente del Artículo 130 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, haciendo evidente cómo se abrió la puerta para la intromisión de las religiones y las iglesias de mayor presencia en México en asuntos de estricta competencia del Estado mexicano.

Así, el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 plantea, en materia de salud reproductiva, realizar una “estrategia integral que identifique y privilegie a los grupos con mayor rezago, asegurar la disponibilidad de los insumos de calidad para la prestación de los servicios, fortalecer la competencia técnica del personal de salud, educar a cada segmento de la población, además de contar con mecanismos de supervisión y evaluación sistemática” (Poder Ejecutivo Federal, 2007, p. 67).

La totalidad de los programas sobre prevención del embarazo en adolescentes, incluyendo el PND 1995-2000, donde, por primera vez, se insertó el término “Salud Reproductiva”, se plantearon dentro de sus objetivos: disminuir la tasa de fecundidad de las niñas y adolescentes mexicanas, y abundamos en ello subrayando que, según el documento Ejecutivo de “ENAPEA”, indica:

“Debe señalarse que el Programa de Acción Específico Salud Sexual y Reproductiva del Adolescente 2007-2012 no contó con presupuesto propio los años 2007, 2008 y 2010, lo que imposibilitó la implementación sólida del mismo; y que el modelo de atención integral a la salud sexual y reproductiva del adolescente se divulgó hasta finales del 2012, por lo que las acciones realizadas fueron muy heterogéneas, con actividades desarticuladas, sin lograr los resultados ni los objetivos planteados, el proceso de capacitación a prestadores de servicio fue muy limitado y tuvo una débil articulación con el ámbito comunitario” (SEP, 2016).

El informe permite observar diferencias en el tratamiento del problema y el vaivén de criterios, que se reflejan en los nimios descensos e irregularidad en las tasas de natalidad entre las adolescentes, quienes debieran representar para el Estado mexicano una prioridad estratégica para el desarrollo.

Como colofón de esta parte, traigo a colación el recordatorio de las presuntas facilidades para la obtención universal de fármacos, de lo que hoy es una norma obligatoria en todo el territorio nacional; la NOM-046-SSA2-2005 llegó a la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), entonces conocida como la NOM-190-SSA1-1999, donde:

“(…) la Secretaría de Salud, a través del Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva, presentó ante el Comité Consultivo Nacional de Normalización de Prevención y Control de Enfermedades el anteproyecto para modificar la Norma Oficial Mexicana NOM-190-SSA1-1999, para quedar como NOM-046-SSA2-2005”.

Las dependencias sanitarias y la comisión Nacional de Normalización, iniciaron procedimiento y las modificaciones fueron publicadas el 16 de abril de 2009 en el Diario Oficial de la Federación (DOF), situación que originó que el 11 de junio del mismo año “el gobernador Constitucional del Estado de Jalisco promoviera controversia constitucional, demandando la modificación de la NOM-190-SSA1-1999, Prestación de Servicios de Salud, Criterios para atención médica de la violencia familiar, para quedar como NOM-046-SSA2-2005 Violencia Familiar Sexual y contra las mujeres. Criterios para la prevención y atención” (SCJN, s.f.)

II.- Exhortos internacionales sobre adoptar medidas y acciones para promover y proteger Derechos Reproductivos en niñas, niños y adolescentes.

En 1989, se llevó a cabo la Convención de los Derechos del Niño (CDN), instrumento que reconoce los derechos humanos de las personas menores de 19 años, dentro de los que se encuentran el derecho a la salud, la educación y a no ser víctimas de violencia sexual. Ante la imperiosa necesidad de visualizar, presupuestar e instar a los gobiernos miembros de la ONU (Organización de Naciones Unidas), es que en 2011 se instaura el Día Internacional de la Niña a conmemorarse el 11 de octubre, como un esfuerzo de los Objetivos del Milenio.

Exponiendo estos dos instrumentos internacionales se hace evidente que los esfuerzos de México en la búsqueda de encontrar mejores condiciones para las niñas y adolescentes han arrojado los compromisos de la instrumentación internacional, así como la obligación de garantizarlos. Sin embargo, los índices de natalidad en niñas y adolescentes mexicanas no aminoran, ni regular, ni considerablemente.

Dos datos contundentes demuestran que: en 2014, hubo 447,000 nacimientos de mujeres que iban de los 15 a 19 años de edad, y que la tasa de fecundidad en ese mismo año fue de 77 mil embarazos por cada mil mujeres del mismo rango etario (Cruz, Lorena, 2016).

En la Conferencia de Población y Desarrollo de El Cairo (1994), “el tema de los adolescentes ocupó un lugar central en las dimensiones sobre la salud reproductiva, lo que quedó reflejado en el programa de acción adoptado por ONU”, en él se propuso que los gobiernos adoptaran acciones para promover y proteger los derechos de las y los adolescentes en la asistencia de la

salud reproductiva, resultado de ello se instituyó la CIPD+5 (Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo), que se realizó 5 años posteriores a El Cairo (1994), como mecanismo de evaluación.

La totalidad de eventos llevados a cabo como CIPD+10 y CIPD+15, hasta llegar a la “CIPD después de 2014” con el título: “Los ODM (Objetivos para el Desarrollo del Milenio), donde el Secretario General de Naciones Unidas, Ban Ki-moon, “alentó a los Estados miembros a utilizar la información que proporcionan los informes en sus deliberaciones sobre la agenda de Naciones Unidas para el desarrollo que sucederá a los ODM, e instó a la comunidad internacional a aprovechar los logros ahí documentados, otorgando prioridad a la salud y a los derechos reproductivos para todos” (UNFPA, s.f.).

El Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA), a través de su director ejecutivo, Babatunde Osotimehin, exhorta a los gobiernos a prevenir entre la población embarazos antes de los 18 años, esto como parte del lanzamiento de un Plan de Salud Adolescente, que argumenta el carácter situacional de las poblaciones marginadas, mirando los riesgos, y generar acciones para cerrar las brechas de la pobreza y el desarrollo, apuntala un argumento contundente: “No dar educación sexual es casi criminal”(ONU, 2016).

Los instrumentos

Mientras que el CONAPO asegura que existen razones por las cuales debemos darle mayor importancia al embarazo adolescente: la disminución de la fecundidad en adolescentes es menor que en otros grupos de edad, en razón del aumento del porcentaje de la población adolescente, que ha sido alguna vez activa sexualmente, como por su bajo uso de anticonceptivos, ya que solamente el 37.6 % de las adolescentes utilizó un método en su primera relación sexual y el 45% uso uno en la última.

Si contamos con la franja de población adolescente de la que solo un tercio utiliza un método anticonceptivo en su primera relación sexual, cuando los métodos están al alcance en las farmacias de todo el territorio nacional, entonces ¿Qué está fallando? ¿En relación con qué, cualquier adolescente, que en el mejor de los casos “decidiera” tener una relación sexual, podría acudir a una farmacia y proveerse de cualquier método? Nuestro país sigue siendo exhortado a aminorar tasas de fecundidad en menores de 19 años.

Desde el Artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se reconoce la garantía de los derechos humanos y las

ratificaciones de tratados e instrumentos internacionales signados y ratificados por nuestro país. De la Constitución deriva un instrumento legal tan importante y de alto alcance como la Ley General de los derechos de las niñas, niños y adolescentes (LGDNA), "(...) es de orden público, interés social y observancia general en el territorio nacional" (Poder Ejecutivo Federal, 2014). Dicha ley, está fundada en el artículo 1º y 4º de nuestra Constitución así como en los tratados internacionales. La LGDNA, se orienta a proteger a niñas y niños menores de 12 años y adolescentes menores de 18. Es un documento fundamental para el caso que nos ocupa, y esta permeada por la garantía de la igualdad sustantiva, la no discriminación y la inclusión.

En la LGDNA, se ven reflejados el derecho a la vida, a la supervivencia y al desarrollo, la participación, la interculturalidad, la corresponsabilidad de los miembros de la familia, la sociedad y las autoridades. Tiene como objetivo la transversalidad en la legislación, políticas públicas, actividades, administrativas, económicas y culturales, para la autonomía progresiva desde el principio pro persona, el acceso a una vida libre de violencia y la accesibilidad, la perspectiva de género, las acciones afirmativas y libertades fundamentales.

Es un instrumento que garantiza 20 derechos, en donde se consagran: "(...) el derecho a la libertad de expresión y la información, la educación, el lenguaje no sexista, la implementación de acciones específicas para alcanzar la eliminación de costumbres, tradiciones, prejuicios, roles y estereotipos sexistas o de cualquier otra índole que estén basados en la inferioridad" (Íbidem, 2014).

Si de frente colocamos las cotidianas situaciones a las que las niñas, niños y adolescentes se enfrentan en nuestro país, hay particularmente dos que de cumplirse los instrumentos, no tendrían que darse; el embarazo en adolescentes y el matrimonio infantil o "forzado(...)" como consecuencia de embarazos tempranos en el estado de Coahuila 8 de cada diez niñas está casada con un adulto" (Nava Castillo, Juana Ma., 2016).

Un instrumento legal de tal alcance, como lo es esta Ley General de los Derechos de las niñas, niños y adolescentes, debiera bastar para que en México se proveyera de educación formal en cuanto a los conocimientos sobre los derechos de la niñez y adolescencia en salud sexual y reproductiva.

Como se puede encontrar en su Artículo 58 numeral VIII, que dice: "(...) promover la educación sexual integral conforme a su edad, el desarrollo evolutivo cognoscitivo y madurez de las niñas, niños y adolescentes, que les permitan a las niñas, niños y adolescentes ejercer de manera informada y responsable sus derechos consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en las leyes y los tratados internacionales de

los que el Estado mexicano sea parte” (Poder Ejecutivo Federal, 2014), y entonces: ¿Es suficiente un instrumento legal para efecto de contar con educación sexual a la niñez y adolescencia, cuyos conocimientos se reflejen en su uso? Debería ser, ya que esta ley, específicamente, tiene como base argumentativa no solo garantías y derechos de nuestra Constitución y tratados internacionales, sino que en ella se refleja la problemática real que enfrentan niñas, niños y adolescentes en nuestro territorio.

Articular un mecanismo nacional como la Estrategia Nacional para la Prevención del Embarazo Adolescente (ENAPEA), puesta en marcha en enero del 2015 por el ejecutivo del gobierno federal, busca ser “una respuesta”. La ENAPEA considera que el “embarazo adolescente no solo es un grave problema de salud pública que pone en riesgo la vida y la integridad de las y los adolescentes, además, constituye un obstáculo para su progreso personal, social y profesional y limita el libre desarrollo de sus competencias y habilidades” (Poder Ejecutivo Federal, 2016, p. 3).

Para la implementación del ENAPEA fue creado GIPEA (Grupo Interinstitucional para la Prevención del Embarazo Adolescente), donde participan 13 dependencias de la Administración Pública Federal (APF), cuya meta de operación está “establecida” y focalizada por rangos de edad para el año 2013. Lo que sobresale es que consiste en “erradicar los nacimientos en niñas de 10 a 14 años y reducir en un 50 % la tasa específica de fecundidad de las adolescentes de 15 a 19 años” (Poder Ejecutivo Federal, 2016, p. 4).

Existe en México un territorio impalpable, sin divisiones geográficas que insisten en sostener que las niñas, niños y adolescentes pertenecen a un conglomerado de seres inferiores, y que, por ende, no están “preparados” para recibir información aunque esta información esté relacionada con sus derechos sexuales y reproductivos.

La niñez y la adolescencia crece en un territorio cuya cultura culpa al ejercicio de la sexualidad, por tanto, sentencia cualquier derecho a decidir. Por supuesto que no es suficiente que el conocimiento científico sobre la reproducción humana, anticoncepción y los riesgos de embarazo a temprana edad, y que sea parte del contenido de los Libros de Texto Gratuitos, hacen falta procesos de educación.

Están los ingredientes de la desigualdad social, que generan pobreza e ignorancia que alcanza al conocimiento de derechos, sin embargo, lo que verdaderamente imposibilita a la niñez y a la adolescencia la “toma de decisiones” es que se enfrenta a una cultura que pondera la maternidad como el evento de mayor importancia en sus vidas.

Prohijar la idea de que la maternidad es un hecho culminante, es un hecho que va de generación en generación, de madre a hija, donde, incluso, la maternidad de las niñas es por desgracia un salvoconducto para ellas, además de la importancia de ser madres y “alcanzar” un lugar digno y respetable está la salida de aminorar el número de integrantes de una familia cuando la niña y adolescente tiene frente a ella la “opción” del matrimonio.

Así, el matrimonio se ve como una “opción” que no es propia, ni resultado de una decisión personal, sino producto de una sociedad que la obliga a ser madre-esposa. Porque eso es “lo importante” y “positivo” socialmente, porque las opciones no son vastas, incluso donde no tiene otra salida, más que eso. Embarazarse y casarse.

Entonces, el Estado mexicano no ha demostrado contar con una política pública en la prevención del embarazo adolescente como una responsabilidad poblacional nodal desde la figura del “Estado”, y las políticas públicas, aunque han existido a lo largo de las últimas cuatro décadas, han estado sujetas a los devaneos de razones poco o mal fundamentadas, incluyendo las religiosas.

No es asunto menor en México, sino origen, el motivo por el cual no se encuentra la contumaz aplicación del Estado laico. Traemos a colación la irrupción del Frente Nacional por la Familia y Con Participación, Conciencia y Participación, ambas organizaciones afines a la cúpula de la Iglesia católica mexicana cuya estrategia comunicacional inició el lunes 8 de agosto de 2016, en una página donde llama a padres de familia a sumarse a “Defiende el derecho de educar a tus hijos”.

Ahí, en un texto plagado de falacias basadas en su entender sobre igualdad, derechos humanos, diversidad y derecho a la información sexual y reproductiva, salud y anticoncepción, aludiendo a términos inexistentes como “ideología de género”, particularmente citan los contenidos en el Libro de Biología de primero de secundaria, y colocan como argumento que: “(...) a esa edad no hay capacidad emocional, ni física, para establecer una actividad sexual propia de la vida adulta.

Se alude también a que: la sexualidad se debe ver en un contexto de relaciones significativas, no de un placer instantáneo, y: “Se invita a los adolescentes a asumir esa lista de derechos -que no existen como dogma, sin una visión crítica de los mismos, más aún, anotan que todo lo demás debería ser considerado como mito o creencia”. Estas fueron las bases de una estrategia que estas asociaciones civiles desplegaron en todo el país y por todos los medios de comunicación.

No hubo un pronunciamiento desde la Secretaría de gobernación sobre la ilegalidad y violación al Estado laico, pues esos mismos contenidos de ambas organizaciones fueron secundadas en manifestaciones organizadas desde la iglesia católica en México. Incluso, sobre esos contenidos se aludió en publicaciones como: “Desde la Fe” Semanario Católico de Información y Formación, publicada por el Sistema Informativo de la Arquidiócesis de México.

El problema es un foco de atención internacional; en el Informe “Maternidad en la Niñez” del Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA), indica que México ocupa el primer lugar de embarazos adolescentes entre los países integrantes de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

Y entonces tenemos un Estado que ha asumido esta responsabilidad como una garantía constitucional, que debe ser transversal y de cumplimiento en las trece dependencias e instituciones obligadas a cumplir tal mandato, como se puede encontrar en la Estrategia Nacional de Prevención del Embarazo Adolescente (ENAPEA, 2016).

Dado que no es suficiente la creación de una estrategia donde solamente parte de la Administración Pública Federal (APF) participa con responsabilidad centrada en el nivel propio, la estrategia incluye los GEPEA (Grupos Estatales para la Prevención del Embarazo en Adolescentes) que hasta la fecha de la consulta se habían instalado dieciseis.

Los GEPEA: “Representan el medio para que de manera conjunta, tanto dependencias como instituciones gubernamentales, como asociaciones civiles, academias, madres y padres de familia autoridades escolares, representantes de comunidad y, por supuesto, líderes adolescentes conjunten sus esfuerzos para hacer frente común y lograr que los embarazos en adolescentes disminuya a la mitad y que haya cero embarazos en menores de 16 años” (Poder Ejecutivo Federal, 2016, p. 3), incluidas campañas comunicacionales como “Es tu vida. Es tu futuro. Hazlo seguro”.

El ENAPEA cuenta, incluso, con página web para adolescentes “¿Cómo le hago?”, que es una estrategia conjunta y virtual en donde se podrá, hasta 2018, obtener información confiable que les provea herramientas sobre las prácticas para el ejercicio saludable de su sexualidad y brinda “habilidades para la toma de decisiones con responsabilidad, además el conocimiento les permite incrementar la demanda de servicios de salud, haciendo hincapié en la anticoncepción” (Poder Ejecutivo Federal, 2016, p. 5).

La estrategia adecuada, dirigida a través de esta web, que en los últimos años pone en práctica y brinda acceso a la población adolescente de forma

científica e informada, es el ENAPEA, un instrumento que contribuye a la toma de decisiones.

El derecho a decidir que debe estar fundado en el derecho al acceso a la información. Obviamente, la población adolescente deberá contar con acceso a internet. Sin embargo, es una herramienta con toda posibilidad de acceder a ella (GEPEA, 2016).

Veamos los números: en el estado de Nuevo León, el 32% de los embarazos son en adolescentes, el 70 % de los embarazos en adolescentes no son planeados, la ENAID, reporta un incremento de 2009 a 2014 del 71 al 77% nacimientos por cada mil adolescentes.

La persistencia de estos niveles de fecundidad ocasionará que las adolescentes contribuyan con un 16 % de los nacimientos que se registren en el país. La probabilidad de que una madre-adolescente fallezca durante el parto o como consecuencia del parto es doble que la de una mujer que se embaraza después de los 20 años, las niñas y adolescentes menores de 15 años enfrentan cinco veces más el riesgo de mortalidad asociada frecuentemente a condiciones de violencia y uniones matrimoniales forzadas.

Coahuila posee el rango más alto en esta materia, con 86.3 nacimientos por cada mil adolescentes, le siguen Chiapas con 84.9 y Sonora con 83. El 25 % de las adolescentes ejercen su sexualidad sin la protección de un método anticonceptivo, a pesar de que un 97% dijo conocer por lo menos un método anticonceptivo. ¿Por qué entonces no se utiliza?

De los matrimonios de madres adolescentes contraídos tras el nacimiento de sus hijas/os, solo perdura el 30%. El índice de “fracasos” entre los matrimonios adolescentes es el doble que el de las parejas en que la edad de las mujeres-esposas es mayor de 25 años.

De igual forma, el matrimonio y la maternidad a temprana edad disminuyen oportunidades de educación y trabajo futuros en las mujeres jóvenes. El 95.4% de las mujeres embarazadas entre los 15 y 24 años dejan de estudiar, hecho que profundiza la pobreza, la desigualdad, ambos riesgos a los que se enfrentan las adolescentes embarazadas. También, existen complicaciones durante los embarazos y el parto, éstas son la segunda causa de muerte entre las mujeres de entre 15 y 19 años. Las y los hijos de mujeres-madres menores de 20 años tienen un 50% superior de mortalidad prenatal, o tienen mayor riesgo de morir en las primeras semanas de vida.

Los abortos en condiciones precarias, preclamsia y hemorragia son entre las mujeres de 15 a 19 años riesgos que contribuyen a la mortalidad materna

y problemas de salud prolongados, y están vinculados directamente a las principales causas de mortalidad materna (INEGI, 2014).

Hasta aquí, se ha expuesto, a lo largo de estas líneas, la enorme importancia del Embarazo en Adolescentes en México, y, a la vez, demostrado literalmente las variaciones desde la utilización de conceptos, hasta sus contenidos y criterios en las distintas visiones que, desde el Poder Ejecutivo, se han instaurado. De igual forma, se han podido observar los impactos desde los programas con independencia del “título” que a lo largo de los sexenios han adoptado.

También, se ha planteado cómo la totalidad de estos programas han considerado como objetivo el “aminorar” los índices de fecundidad en las niñas y adolescentes en las franjas divididas en dos rangos de edad (de 10 a 14 años y de 15 a 19 años de edad). Hemos podido ubicar los datos que, desde las instituciones del Estado mexicano, se han creado ex profeso para la dimensión y dinámica demográfica, como los vertidos por el INEGI, CONAPO y sus encuestas nacionales como la ENADID.

De igual forma, se ha presentado tanto el contenido de los documentos como el Plan Nacional de Desarrollo, visto como el eje rector que, desde el Ejecutivo federal, se precisan en las estrategias y principales prioridades del y para el desarrollo en México. Estas instancias han concatenado esfuerzos interinstitucionales desde el primero aquí expuesto hasta el creado por el ejecutivo federal (2012-2018) en la ENAPEA.

Es nuestro objetivo hacer notar que estos programas y planes son atravesados por planteamientos que, independientemente de parecer controversia, por tratarse de sesgos ideológicos se omiten, sino por el contrario, se hace una franca exposición de los mismos, tal y como se observa en la compleja situación que vincula al Título “Orden y respeto” y el inciso “J” del PND 2001-2005, a la luz del artículo 130 Constitucional.

Lo anterior da cuenta de que no es posible ofrecer una “solución” al flagelo del embarazo en adolescentes desde una sola acción, ni una visión dogmática y única, tampoco es el objetivo central de este trabajo ensayístico ofrecerla, pero es posible brindar al lector o lectora, una perspectiva sobre las principales barreras que de origen impiden consumir los objetivos, programas y planes de prevención.

Además de los factores que inciden en el embarazo en adolescentes, coexisten condiciones socioculturales, de acceso a la información, a los servicios y al desarrollo económico donde habitan. La consabida obligación del Estado de proveerles de todas las herramientas, del conocimiento sobre

su reproducción y los riesgos que ello conlleva, es parte del imperativo de la educación sexual y reproductiva y de los servicios de salud.

Es tarea fundamental brindar oportunidades vitales para ellos y ellas, y hacer del conocimiento público el impacto que va desde “lo personal”, hasta lo social, sobre el riesgo en la no protección en las relaciones sexuales e infecciones de transmisión sexual (ITS), para su prevención y mejora de calidad de vida.

Como se puede observar a lo largo de esta exposición, en todos los mecanismos, programas y estrategias la participación de la Secretaría de Gobernación se da a través del CONAPO (Consejo Nacional de Población), aquí, el Secretario de Gobernación es quien preside el CONAPO y, por tanto, es el responsable de la política educativa en materia poblacional en México.

En México, como ya lo expusimos, con y en documentos desde PND y hechos recientes, existe una intromisión de las asociaciones religiosas en lo que se refiere a la información proporcionada sobre “desarrollo y funciones de reproducción, sexualidad, salud y anticoncepción”, contenidos en los libros de texto gratuitos distribuidos por la Comisión Nacional de Libros de Texto Gratuito (CONALITEG), y sobre las políticas públicas sobre salud sexual y reproductiva y los programas de Prevención del Embarazo Adolescente.

Ante lo dicho, es importante resaltar que la Secretaría de Gobernación tiene, dentro de sus funciones, “Conducir en el ámbito de sus competencias las relaciones políticas del poder ejecutivo con los partidos políticos y agrupaciones políticas nacionales, con las organizaciones sociales, con las agrupaciones religiosas y demás instituciones sociales”. De igual forma, debe:

“Vigilar el cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales en materia de culto público, iglesias y asociaciones religiosas” (Cámara de Diputados, 2016). Este referente nos remite al Artículo 130 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que se refiere a la separación de ámbitos y la garantía del Estado laico.

Existe la carencia como parte de todos los esfuerzos interinstitucionales a lo largo de los distintos esfuerzos sexenales. El otro ingrediente del que carecen los programas, planes y estrategias, que no encontramos salvo en el sitio web “comolehago.org”, con la iniciativa de INMUJERES y el Instituto Nacional de Salud Pública, del que ya hicimos referencia, es la decisión personal de las niñas y adolescentes mexicanas.

No encontramos un solo hilo que nos condujera a la inclusión, la formación y fortalecimiento en las sujetas de las políticas y programas, tampoco quedan

claras las herramientas que las lleven a la toma de decisiones en autonomía y con información, incluyendo las opciones todas a las que tienen derecho.

Por otro lado, se encuentra el reconocimiento de las condicionantes sociales, culturales, económicas, de asignaciones de género y estereotipos que las conducen a incluso “salvar el honor” de sus familias. De hecho, la Ley General de Derechos de las niñas, niños y adolescentes, obliga a: “la implementación de acciones específicas para alcanzar la eliminación de costumbres, tradiciones, prejuicios, roles y estereotipos sexistas o de cualquier otra índole que estén basados en la inferioridad”.

No obstante, hemos aclarado que no se plantean estas dos últimas anotaciones como posibles, y únicas, soluciones a un problema de tal alcance como el embarazo en adolescentes y sus repercusiones, lo planteamos como una perspectiva hacia la reflexión.

Justamente, por las implicaciones que desde “lo personal” tiene y contiene, para las mujeres mexicanas su relación con la maternidad, a grado tal que, independiente a la educación formal se recibe otra en la informalidad en la que el papel de la “mujer-madre-esposa” atraviesa a la mayor parte de las aspiraciones de las mujeres. La prueba más fehaciente son precisamente los índices de fecundidad en México.

BIBLIOGRAFÍA

- Cámara de Diputados. (2016). Artículo 27, Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, 18 de noviembre, Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/153_180716.pdf
- CONAPO. (S.f.). México, Proyecciones de la población 2010-2050, fecha de consulta: 11 de noviembre de 2016. Disponible en: www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Proyecciones
- (1995). México, Programa de Salud Reproductiva y Planificación Familiar 1995-2000, fecha de consulta: 11 de noviembre de 2016. Disponible en: <http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/nrm/1/337/default.htm?s=i>
- CONAPO, UNFPA. (2012). Informe de ejecución programa de acción de la conferencia internacional sobre la población y el desarrollo 1994-2009 CIPD+15. Disponible en: www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Informe_de_Ejecucion_Programa_de_Accion_de_la_Conferencia_Internacional_sobre_la_Poblacion_y_el_Desarrollo_1994-2009
- CRUZ, Lorena. (2016). *La maternidad en Adolescentes: Un reto para México*, en México Social, Especial, mayo. Disponible en: <http://mexicosocial.org/index.php/secciones/especial/item/1045-la-maternidad-en-adolescentes-un-reto-para-mexico>
- Organización Mundial de la Salud, OMS. (S. f.). Desarrollo en la adolescencia, fecha de consulta: 11 de noviembre de 2016. Disponible en: http://www.who.int/maternal_child_adolescent/topics/adolescence/dev/es/
- IJ-UNAM. (2016). Art. 130, en Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México. Disponible en: <http://info4.juridicas.unam.mx/juslab/leylab/250/131.htm>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI. (2014). Encuesta nacional de dinámica demográfica. México, INEGI. Disponible en: www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/especiales/enadid/2014/
- Nava Castillo, Juana Ma. (2016). *Matrimonio infantil en Coahuila: 8 de cada 10 niñas, se casan con adultos*, en Desde Abajo, s/n, agosto. Disponible en: www.desdeabajo.org.mx/wordpress/matrimonio-infantil-coahuila-juana-maria-nava-castillo-reportaje/
- Organización de las Naciones Unidas, ONU. (2016). *La ONU alienta a Gobiernos a prevenir el embarazo y la maternidad antes de los 18 años* [en línea] Agencia EFE, Disponible en: www.efe.com/efe/america/entrevistas/la-onu-alienta-a-gobiernos-prevenir-el-embarazo-y-maternidad-antes-de-los-18-anos/50000489-3083366
- Poder Ejecutivo Federal. (1996). Programa de Salud Reproductiva y Planificación Familiar 1995-2000, Diario Oficial de la Federación, fecha de consulta: 19 de noviembre 2016. Disponible en: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4899641&fecha=13/09/1996
- (2001a). Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006. Diario Oficial de la Federación, fecha de consulta: 19 de noviembre 2016. Planes Nacionales de Desarrollo. Cámara de diputados,

- LXIII Legislatura. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/compila/pnd/PND_2001-2006_30may01.doc
- (2007b). Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012. Diario Oficial de la Federación, fecha de consulta: 19 de noviembre 2016. Planes Nacionales de Desarrollo. Cámara de diputados, LXIII Legislatura. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/compila/pnd/PND_2007-2012_31may07.doc
- (2014). Ley General de los derechos de las niñas, niños y adolescentes LGDNA, Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php%3Fcodigo%3D5374143%26fecha%3D04/12/2014
- (2014). Ley General de los derechos de las niñas, niños y adolescentes, diciembre, Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php%3Fcodigo%3D5374143%26fecha%3D04/12/2014
- 1974, Diario Oficial de la Federación, 7 de enero, México. Disponible en: www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgp/LGP_orig_07ene74_ima.pdf
- Secretaría de Educación Pública, SEP. (2016). Estrategia Nacional para la Prevención del Embarazo en Adolescentes (ENAPEA) Informe Ejecutivo, Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/75806/INFORME_Ejecutivo_del_GIPEA_2015_versio_n_definitiva.pdf
- Secretaría de Salubridad y Asistencia, SSA. (s.f.). [en línea] México. Encuesta Nacional de Salud y Nutrición. ENSANUT, 2012, fecha de consulta: 11 de noviembre de 2016. Disponible en: <http://ensanut.insp.mx/>
- Suprema Corte de Justicia de la Nación, SCJ. (s.f.). Crónicas del Pleno y de las salas, disponible en: <https://www.scjn.gob.mx/Cronicas/Paginas/Contacto.aspx>
- UNICEF. (2008). Estado Mundial de la infancia 2009, Disponible en: [https://www.unicef.org/lac/SOWC_2009_LoRes_PDF_SP_USLetter_12292008\(10\).pdf](https://www.unicef.org/lac/SOWC_2009_LoRes_PDF_SP_USLetter_12292008(10).pdf)
- UNFPA. (s.f.). Conferencia Internacional sobre población y el Desarrollo. CIPD, Egipto, [fecha de consulta: 21 de noviembre 2016], Disponible en: <http://www.unfpa.org/es/conferencia-internacional-sobre-la-poblaci%C3%B3n-y-el-desarrollo>
- Welti Chanes, Carlos. (2014). *El Consejo Nacional de Población a 40 años de la institucionalización de una política explícita de población en México*. Scielo [en línea], Pap. poblac vol.20 no.81 [fecha de consulta: 11 de noviembre 2016]. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252014000300003

LA CULTURA ORGANIZACIONAL, UN OBSTÁCULO MÁS PARA LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL^[1]

Lucía Jazmín Carrillo Ovalles

Durante mucho tiempo, la atención sobre el avance de la participación política de las mujeres ha estado enfocada en el aumento numérico, es decir, la denominada “representación descriptiva”, y es así porque el lento progreso de mujeres en cargos de elección popular era un indicador que por sí mismo hablaba de la situación de desigualdad y de los obstáculos que enfrentaban las mujeres que deseaban desarrollar una carrera política.

Pero igual de trascendente y menos explorado es el análisis de un paso previo: el trayecto para lograr ser postuladas. En este orden de ideas, los partidos políticos se vuelven actores claves porque en su seno es donde se construyen o truncan las expectativas de una carrera política.

Los partidos son espacios privilegiados para aprender habilidades políticas, construir las trayectorias y postular candidaturas a cargos de elección popular. “Para entender la compleja realidad de la participación política de las mujeres es indispensable poner la mirada en aquella institución en la que, por regla general, en las democracias modernas, se inicia y se desenvuelve la trayectoria de aquellos y aquellas que aspiran a acceder a un cargo de

[1] Este trabajo se basa en la tesis de Maestría «Cultura Organizacional dentro del Partido Acción Nacional. Los obstáculos que enfrentan las mujeres para ser candidatas a Diputadas Federales. El problema sin nombre». Flacso, México, 2016. El propósito fue visibilizar los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres del partido durante el proceso de selección de candidaturas. Se realizó un análisis histórico, normativo y documental para contrastar lo que dicta la norma en lo relativo a selección de candidaturas con las prácticas informales que acontecen. Se entrevistó a 5 excandidatas a Diputadas Federales por el principio de mayoría relativa en el Estado de México, así como a dos dirigentes nacionales, el Secretario de Elecciones y la Secretaria Nacional de las Mujeres.

elección popular en el gobierno: los partidos políticos. Estas organizaciones son “los porteros” de la política que determinan quiénes integrarán las listas electorales y la oferta electoral que tendrá la ciudadanía” (Roza, Llanos y Garzón, 2010, p. 9)

Las mujeres han colaborado en los partidos políticos mexicanos desde su formación, incluso antes de que tuvieran el derecho al voto. Se integraron a las bases partidistas dando continuidad a los roles domésticos de las mujeres en instituciones intermedias (Barreriro 1996)^[2]. Aún, hoy en día, cuando son un porcentaje casi paritario del padrón, las mujeres mantienen roles secundarios, limitada presencia en los órganos de decisión y escasa influencia política. “El hecho de que las mujeres constituyan entre un 40 y 50% de la militancia partidaria no ha traído como correlato una presencia significativa en los espacios de toma de decisión y menos un cambio en la lógica organizacional de los partidos” (IDEA, 2008, p. 36). Además, que haya más mujeres militantes no ha redundado directamente en un ambiente más sensible al género, su presencia en posiciones de poder, por sí sola, no produce cambios significativos en la cultura de las organizaciones (Heller).

Obstáculos a la participación política

Ha quedado documentado que, para alcanzar y ejercer el poder real en política, las mujeres deben vencer múltiples barreras; al menos así lo evidencian diferentes autoras que han categorizado diferentes obstáculos.

Bernal (2005), a través de sus investigaciones relativas a mujeres y política, localizó tres tipos de obstáculos que caracterizan la complejidad y dificultad de esta relación, a) Los obstáculos de partida, que consisten en la carencia de las mujeres de una serie de destrezas, conocimientos y oportunidades para entrar en el juego político en igualdad de condiciones con los hombres; b) Los obstáculos de entrada, que son los impuestos por la cultura en términos de los estereotipos sobre las esferas de acción y los papeles que deben cumplir las mujeres y que las aleja del mundo de lo público; c) Los obstáculos de permanencia, que encuentran las mujeres una vez han logrado entrar en

[2] Prestar sus casas para reuniones, participar en manifestaciones, pasar a máquina documentos y panfletos, recaudar fondos, arreglar locales partidarios, preparar comida para eventos, distribuir panfletos, convocar a reuniones del barrio, alojar a visitantes en gira política, hacer visitas casa por casa para presentar a algún candidato.

la política, y que son las características y dinámicas mismas del quehacer político, con las que estas mujeres no se sienten identificadas y constituyen la razón principal por la que muchas deciden retirarse a la esfera privada o al trabajo comunitario.

Huerta y Magar (2006) enumeran otros obstáculos entre los que identifican la ausencia de legislación en materia de elecciones internas de los partidos; el bajo porcentaje de mujeres que se registran como precandidatas de mayoría relativa para contender en las elecciones internas; la contienda feroz en escenarios electorales competitivos y el peso de los métodos de selección de candidaturas. El proceso de selección y nominación dentro de los partidos se encuentra minado para la mujer, en la medida que pone énfasis en “características masculinas”, cualidades que a menudo se convierten en el criterio de selección de candidatos (Shvedova, 2002). El “modelo masculino” se refiere a la configuración del poder, a las formas de hacer política, las cuales han sido construidas por los hombres desde una perspectiva de hombre y con base a intereses de hombres. Esa manera de relacionarse se da bajo ciertos entendidos de camaradería, lenguaje, manera de comportarse, forma de llegar a acuerdos, sitios y horas donde se toman éstos. Este modelo de política dificulta el ingreso a mujeres, a menos que acepten masculinizarse, entrar en la misma dinámica, y que además no confronten a los hombres que detentan el poder.

Barrera y Aguirre (2003) también han identificado otros obstáculos, tales como la oposición de los dirigentes a las instancias de la mujer. Hasta la fecha muchas de éstas no reciben presupuesto adecuado para sus tareas y no inciden verdaderamente en la toma de decisiones cuando se trata de candidaturas. Aunado a la invisibilización de las iniciativas femeninas y de los aportes de las mujeres en el interior del partido, están presentes las dudas sobre su capacidad de mando y dirigencia y, por ende, segregación a tareas que reproducen la división sexual del trabajo en el partido, y la oposición a medidas afirmativas. Como obstáculo, incluye las reglas no escritas que imponen la subordinación de las reivindicaciones de las mujeres, y su ascenso en la política, a los intereses de grupo, facciones y corrientes internas de poder.

Las barreras de tipo personal son variadas, tienen que ver con cuestiones como la baja autoestima y la falta de confianza de las mujeres en sí mismas, reforzadas por ciertos patrones culturales que la constriñen a un papel único en la esfera privada, principalmente de madre.

A lo anterior, habría que sumarle los costos personales que se tienen que pagar, es decir, dedicar el tiempo que demanda la vida política puede derivar en separación conyugal, en la continua demanda de los hijos y de las hijas de tener más tiempo con sus madres y, cuando no se consigue, conciliar todos los roles; asoma la frustración por el lado personal y familiar (Barrera 2000). Sin mencionar las descalificaciones en cuanto a su moral y la estereotipación sexo-erótica, la cual se refiere a la presunciones de que algunas mujeres que logran acceder con mayor rapidez a ciertos cargos y puestos de poder y toma de decisiones guardan vínculos eróticos sexuales con hombres bien posicionados del mismo ámbito público (Castro, 2009).

En la medida que las mujeres ganan terreno político, se piensa que están en una mejor posición que antes, pero la realidad es que también van enfrentando nuevas y complejas dificultades que más allá del desprestigio y señalamiento negativo cuando alcanzan los espacios de poder; me refiero al fenómeno de la violencia política, la que ha sido definida como aquellas acciones y omisiones, incluida la tolerancia, que, basadas en elementos de género y dadas en el marco del ejercicio de derechos político-electorales, tengan por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce y/o ejercicio de los derechos políticos o de las prerrogativas inherentes a un cargo público^[3].

De acuerdo a un informe realizado para el país por instancias internacionales y federales, a medida que aumenta la incursión de las mujeres en la política, crece también el riesgo de que sean víctimas de distintas formas de violencia, pues su presencia desafía el “status quo”, y obliga a la redistribución del poder (ONU, PNUD, TEPJF, 2012). A su vez, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos señala que “la discriminación y la violencia siguen entorpeciendo la participación política de las mujeres dentro de los partidos políticos” (CIDH, 2011, p. 11).

Lo anterior nos indica que las mujeres siguen siendo percibidas por otros actores políticos como intrusas en la política, a las que hay que darles un escarmiento por su osadía de querer ser tratadas como pares.

Por su parte, Zarembeg (2009) también identifica obstáculos que divide en dos categorías, los de representación descriptiva y los de sustantiva; destacando dentro de los primeros los obstáculos institucionales que se refieren a las reglas o ausencia de éstas que norman el comportamiento de

[3] Protocolo para Atender la Violencia Política contra las Mujeres.

los actores políticos para cumplir o ignorar un mandato; a los incentivos y las sanciones, es decir, las legislaciones electorales y qué grado de especificidad/obligatoriedad contemplan. Incluye los factores socioeconómicos que hacen alusión a los obstáculos financieros.

En cuanto a los obstáculos de la representación sustantiva, señala que se deben tomar en cuenta dos aspectos: las ideas (cultural) y las redes; en el primer caso, culturales, se refiere a ideas, valores y supuestos, permeados en los votantes, en los propios compañeros y dirigentes de los partidos políticos, así como las propias ideas de las mujeres sobre sus carreras políticas; en esta categoría entra también la cultura organizacional de los partidos que, advierte, suele ser jerárquica, y valoran en mayor medida los atributos del “héroe competitivo”, considerados masculinos. Además, en su interior prevalecen prácticas informales y cacicazgos que cercenan las posibilidades de competencia de las mujeres.

Las redes, las define como un vehículo de innovación para impulsar agendas programáticas partidistas apoyadas por mujeres desde la academia, las organizaciones civiles o diferentes sectores, sin embargo, generalmente no son aprovechadas en todo su potencial transformador por las militantes.

Cultura organizacional

“Lo que la teoría de género en las organizaciones ha permitido develar es que las organizaciones no son ajenas a la construcción social histórica del género presente en el sistema social y cultural. En el interior de las organizaciones se produce y reproduce un determinado orden de género a partir de un sistema cultural” (Subiñas, 2011, p. 156). Si bien cada organización puede tener elementos propios que la distinguen, el componente género es parte de la propia organización y tiene influencia directa en cómo ésta funciona para cumplir sus fines, de modo que, cuando las personas atraviesan las puertas de la organización, no abandonan su perspectiva cultural, sino que la incorporan a su quehacer diario.

Las organizaciones, y por ende los partidos políticos, como todos los ámbitos sociales, están generizados, es decir, en las organizaciones la diferencia sexual también tiene implicaciones sobre la vida, las expectativas y formas de comportamiento de mujeres y hombres, de acuerdo a lo que les atribuimos como femenino y masculino a cada uno.

“La cultura organizacional se ha definido como un conjunto de valores, historia recordada y prácticas que constituyen el *modo normal de trabajo* en las organizaciones, que va variando a lo largo del tiempo” (Navarro 2002, p. 13). También se ha determinado como “un patrón de asunciones básicas, inventadas, descubiertas o desarrolladas por un grupo determinado, en lo que aprende a tratar con sus problemas de adaptación externa e integración interna que ha funcionado bastante bien para ser considerado como válido y, por tanto, para ser enseñado a los nuevos miembros en tanto la forma correcta de percibir, pensar y sentir las relaciones con esos problemas” (Schein 1991, p. 9, citado en Subiñas, 2011, p. 163).

Por su parte, Heller (p. 115) aporta una acepción más de la cultura organizacional señalando que “es la cultura propia, expresada en un sistema de normas y valores que, en general, reproducen a los de la sociedad que pertenecen”, a su vez, señala que a los factores culturales se les ha llamado *el problema sin nombre*, porque subsisten en una gran cantidad de pautas de trabajo que sólo aparecen muy sutilmente; no son explícitas, no están escritas en ningún documento o manual del partido, pero juegan un papel importante en el proceso de exclusión que sigue determinando mayores oportunidades para hombres y menos posibilidades de desarrollo para mujeres en política.

Tal y como se señala, la vida política partidista sigue marcada con un sesgo masculino. “No sólo porque hay una proporción mucho mayor de hombres ocupando los puestos más importantes, sino porque el trabajo, el lenguaje, los horarios laborales, la estructura organizacional y la cultura política en su totalidad están hechas a las demandas y necesidades del hombre” (Ortiz, 2010, p. 162).

Schein (1988) ha desarrollado cuatro categorías que conforman la cultura organizacional:

a) Los artefactos observables, que incluyen el entorno físico y social. Se refiere al lenguaje hablado y al lenguaje escrito.

b) Las producciones artísticas y el comportamiento observable, donde se encuentra, además, la manera de vestir, de saludar.

c) Los valores. Suelen ser la misión de la empresa u organización, lo que aspira a ser. En el caso de los partidos, son los principios e ideología que sustentan, la posición que tienen las mujeres; la igualdad y no discriminación son principios que se enuncian.

d) Las creencias básicas y supuestos. Éste elemento corresponde a la capa más profunda, oculta, inconsciente y subjetiva de la cultura organizacional.

Por ende, lo más difícil de abordar, porque se refiere a las ideas que no se cuestionan y no están puestas en debate o discusión.

Por su parte, Rao (1999) indica que lo que es observable a simple vista contribuye sólo a una pequeña parte de todo lo que conforma la cultura organizacional, ya que en realidad una gran porción permanece oculto a la superficie y es necesario develarlo. Coincide con lo antes expuesto por Schein, salvo que ella utiliza un término diferente: “estructuras profundas de la organización”, las cuales define como el conjunto de valores, historias, cultura y prácticas que forman parte de lo que no se cuestiona. Esas asunciones y valores que permanecen libres de escrutinio, tienen efectos directos en la forma en que se hace el trabajo.

En este rubro de las creencias básicas y los supuestos, encontramos también las formas invisibles de ejercer el poder.

Zaremborg y Subiñas (2010), abonando al entendimiento de la cultura organizacional con su trabajo sobre la incorporación de la perspectiva de género (PEG) en la Administración Pública Federal (APF), concluyen que hay diferentes variables que obstaculizan su incorporación: a) La falta de una cultura organizacional, b) La ausencia de recursos suficientes, c) La primacía de la voluntad de los tomadores de decisiones por encima de las reglas (baja institucionalización) y cambios (rotación) de actores que no apoya la permanencia de logros, y d) La ausencia de un trabajo en red.

Presentan el análisis de tres dimensiones: I) Las reglas que hacen alusión a las normas, sanciones y reglas informales; II) Redes, que se refiere a la vinculación con socios estratégicos, aliados; III) Los recursos materiales que representan el presupuesto.

Estas dimensiones dan a su vez paso a tres tipologías que desarrollaron para ejemplificar lo que prevalece en cada oficina, por un lado están primero “las llaneras solitarias”, oficinas de la APF que cuentan con reglas y recursos pero sin redes que impulsen la incorporación de la PEG. La segunda tipología es la que denominaron “con ayuda de mis amigos”, la cual tiene poca institucionalización, ausencia de recursos y con una escasa presencia (permanencia) de las titulares responsables. La tercera tipología es la referente a “desde el estrado”, la cual se refiere a aquellas oficinas que tienen presencia de reglas, recursos y redes, pero existe una acentuada ausencia de cultura organizacional. De tal manera que, dentro de esta tipología, se observan dos fenómenos: organizaciones tipo “macho

charro/macho competitivo”, donde, más que las aptitudes o trayectorias, lo que se valora informalmente es la lealtad al superior, el compadrazgo y camaradería masculina. Y las organizaciones tipo “macho cowboy”, donde lo que se valora son los resultados cuantificables y la competitividad. En ésta se permiten los liderazgos agresivos, si eso apoya a alcanzar la meta programada.

En el tipo de entornos antes descritos, que son ciegos al género, resulta muy difícil establecer redes de apoyos entre mujeres, por el modelo competitivo individualista. Éste es un modelo que se expresa sobre un sistema de valores machistas, donde además, si una mujer lo imita y trabaja duro para tener resultados, no se convierte en un referente positivo para otras, al contrario.

Tal y como lo demuestra el estudio de la APF, la creación de las Unidades de enlace de Género, se desarrolla con limitados recursos físicos y materiales, pero, sobre todo, con escasa incidencia. Guardando las proporciones, lo mismo sucede al interior de los partidos políticos, donde a una sola área, como las llamadas Instancias Femeninas o Secretarías de las Mujeres, se les concibe como las únicas responsables de desarrollar programas a favor de la igualdad, mientras el resto de las oficinas siguen sin modificar sus rutinas, ideas y creencias que reproducen desigualdad.

Análisis a la cultura organizacional del PAN

Los artefactos observables, las producciones artísticas y el comportamiento observable.

El entorno físico de la sede nacional del PAN corresponde a un edificio espacioso y bien conservado que da un aspecto de autoridad, se parece a un corporativo. En la planta baja, en el vestíbulo, se encuentra el auditorio “Manuel Gómez Morín” flanqueado por dos fotografías monumentales masculinas que corresponden a los ex presidentes de México emanados del PAN. En el jardín contiguo, previo a la entrada del auditorio, se encuentran diferentes bustos de connotados panistas, entre los que destacan Luis H. Álvarez y Efraín González Luna, todos hombres. Es decir, no hay referencia visual a las mujeres.

El edificio es de tres pisos, la Presidencia y la Secretaría General están en el tercer piso, la Tesorería en la segunda planta y el área de las mujeres, denominada Promoción Política de la Mujer (PPM), está en el primer piso,

junto al área de juvenil. La distribución de los espacios no parece arbitraria, los de mayor rango están en el tercer piso el cual es de acceso más restringido flanqueado por elementos de seguridad.

En cuanto a los códigos de vestimenta, suelen ser formales, clásicos. Los hombres usando trajes y las mujeres vestidos o trajes sastré.

El referente masculino también está presente en el himno del Partido^[4], entre sus estrofas reza “Levantada convicción de justicia y de verdad, “varonil” resolución, nuestra lucha inspirará”.

En la página oficial del partido (www.pan.org.mx), en el apartado de “nuestro partido”, se presenta una breve reseña de la historia en que se hace referencia sólo a Manuel Gómez Morín. Cuando se relatan los motivos por los cuales se crea el partido, se habla de los mexicanos y de los jóvenes, como sustantivos genéricos que incluyen a las mujeres. Gráficamente aparece sólo una fotografía con los fundadores, todos hombres. Lo mismo sucede en el apartado de “personajes ilustres” donde están reseñados los logros de 9 panistas, todos hombres.

En la página oficial del partido, las referencias a las mujeres se hacen sólo a través de publicaciones propias de PPM que dan cuenta, principalmente, de eventos y conmemoración de las fechas más significativas. Hasta el momento, los comunicados de prensa^[5] o los discursos que hacen referencia a las mujeres, no han podido dejar de lado ideas relativas a la generosidad y gratuidad natural del proceder de las mujeres, estereotipos que siguen vigentes: “Madero reiteró su admiración a la mujer por su toma de decisiones enfocadas en torno a la familia y a la comunidad antes que a su persona”^[6].

El Partido Acción Nacional se define en el primer artículo de los Estatutos del Partido como: “Una asociación de ciudadanos mexicanos en pleno ejercicio de sus derechos cívicos, constituido en partido político nacional, con el fin de intervenir orgánicamente en todos los aspectos de la vida pública de México, tener acceso al ejercicio democrático del poder. En el segundo artículo enumera varios objetivos del partido, entre los que se encuentra: “La garantía en todos los órdenes de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”.

[4] El compositor fue Gonzalo Chapela y Blanco Montañés.

[5] “Habrá equidad y no cuota de Género”, La Nación. Publicada 23 de marzo de 2015. <http://revistalanacion.com/habra-equidad-y-no-cuota-de-genero/>

[6] Mujeres, “4 de las 7 posiciones de mi planilla para el CEN del PAN: Gustavo Madero”. Marzo 8, 2014. <http://gustavomadero.mx/tag/mujeres/> Consultado 25/06/2015

De los dos primeros numerales, podemos observar que en el primero se invisibiliza a las mujeres al utilizar el término “ciudadanos”, como un genérico neutral que incluye a mujeres. El segundo artículo señala como objetivos del partido la igualdad, lo cual representa un avance importante, sin embargo, el enfoque que adopta el partido, consciente o inconscientemente, es el de igualdad de oportunidades, dejando de lado la igualdad de resultados o la igualdad sustantiva.

Es importante señalar, como lo han indicado diversas autoras (García, 2008 y Facio, 2009), que la igualdad de oportunidades debe ser claramente definida en sus alcances, porque si sólo se hace referencia a la igualdad de acceso no se logra una verdadera igualdad, se debe garantizar la igualdad de resultados.

Continuando con el lenguaje escrito, el PAN tiene como base ideológica los documentos denominados “Principios de Doctrina, se elaboraron desde su fundación en 1939 como fundamento de sus tesis y actividades. Han tenido dos actualizaciones o proyecciones como el partido lo ha denominado, una en 1965 y otra en 2002 para responder a los cambios del partido y de la Nación. Es hasta el año 2002 cuando en la Proyección de los Principios se incluye por primera vez la “equidad de género”. No hay un apartado específico para el tema, el concepto está contenido dentro del eje: “Persona y Libertad”. Señala que: “Toda forma de discriminación o desigualdad de oportunidades por razones de sexo, edad, capacidad física, etnia, religión, convicción, condición económica debe ser rechazada, corregida y, en su caso, sancionada”. Adicionalmente, indica que “las mujeres y hombres deben compartir las tareas que les corresponden dentro y fuera de la familia sobre la base de igualdad de derechos y obligaciones”.

Es de llamar la atención que, si bien en ese mismo apartado se especifica que la discriminación contra las mujeres en todos los ámbitos es inaceptable, solamente hace una referencia concreta de igualdad de derechos y obligaciones en la familia, no así en la vida pública/política, aún y cuando sean declaraciones de un partido político.

Proceso de selección de candidaturas

Los Estatutos y el Reglamento de Selección de Candidaturas a cargos de Elección Popular del PAN detallan la conducción y organización de los procesos. En diferentes momentos hacen alusión al cumplimiento de las cuotas de género para el desarrollo de las contiendas.

El proceso que debe seguirse normativamente, para que una persona militante pueda ser candidata (o) a diputada (o) federal, es el siguiente:

I. Etapa previa al inicio de los procesos electorales

Tanto el Estatuto del partido (artículo 80) como el Reglamento de Candidatos (artículo 32) hablan de una etapa previa al proceso electoral, donde los Comités Estatales, Municipales y Nacional implementarán mecanismos de consulta, plurales e institucionales. Tales mecanismos consultivos buscan diseñar la estrategia global para acompañar los procesos de selección de candidaturas a cargos de elección popular. El objetivo es el establecimiento de consensos entre quienes posiblemente ostenten una candidatura a efecto de lograr que prevalezcan los criterios de idoneidad y competitividad entre los que participen en los procesos internos (artículo 32). Señala que no son vinculantes para los militantes, aspirantes o precandidatos (artículo 33).

Desde el punto de vista de la racionalidad del partido, pudiera ser una medida funcional, sin embargo, al ser ambigua, propicia que estos procesos se desarrollen con opacidad y de manera discrecional.

II. Proceso interno de selección

Pasado el proceso previo, y ya en la ruta de los procesos internos de selección, existen tres formas de ser electa candidata:

a) Por votación directa de la militancia. Existe un periodo para que quienes deseen ostentar una candidatura hagan promoción personal, después los militantes que aparezcan en el listado nominal de electores definitivo podrán acudir a un centro de votación para elegir a las y los candidatos.

b) Por votación abierta a los ciudadanos. Es decir, tanto militantes como ciudadanía en general con credencial de elector podrán votar por las personas que se postulen para un cargo.

En los dos supuestos anteriores, es la Comisión Organizadora Electoral la responsable de desarrollarlos.

c) Por designación. Este supuesto se actualiza cuando se decide que no se realizarán procesos de selección donde participe la militancia o los ciudadanos.

Los casos contemplados para la designación de candidaturas son numerosos y van desde no contar con estructura partidista, que así lo decidan y voten dos

terceras partes de la Comisión Permanente del Consejo Nacional (CPCN)^[7]; situaciones imprevistas, incluyendo la previsión de los casos que se necesite cumplir con la equidad de género (artículo 92 del Estatuto y 106 del Reglamento). En caso de Diputaciones Federales, la designación corresponde a la CPCN.

Hay dos elementos preocupantes en la anterior disposición, una es que, al señalar que son causas de designación “las causas imprevistas”, deja la puerta abierta a una gran cantidad de situaciones no descritas. Lo mismo sucede con lo que sea una mayoría calificada de la CPCN permanente sin tener que justificar la pertinencia del método de designación.

Son dos los principios por los que se pueden competir para las diputaciones, la vía de la mayoría relativa, es decir, tienen que ganar la nominación en su Distrito, o bien, por la vía de representación proporcional o plurinominal, donde tienen que conseguir entrar en la lista de la circunscripción que registrará el partido.

Los lugares 1, 2 y 3 de la lista de cada circunscripción electoral federal los ocuparán las fórmulas determinadas por la CPCN, de las cuales una será de género distinto, alternada con las demás (Artículo 85 del Reglamento).

Las designaciones que haga la CPCN, en los primeros tres lugares de la lista de cada circunscripción, marcarán la pauta de alternancia por género para las asignaciones sucesivas. Las fórmulas surgidas de cada estado, se ordenarán alternando el género. Para garantizar la paridad y alternancia, se harán los ajustes, recorriendo los lugares necesarios, siempre que sea posible, en forma ascendente (Artículo 87).

En el proceso electoral del año 2012, las mujeres aspirantes a candidatas a Diputadas Federales por ambos principios (mayoría relativa y representación proporcional), compitieron para ganar sus nominaciones. En el proceso 2015, se debe respetar la obligación de postular paritariamente candidaturas a las diputaciones federales y locales, a razón de la reforma constitucional^[8], por lo cual, la mitad de los Distritos de mayoría se “reservaron” para que compitieran sólo mujeres en ellos y todas las candidatas de representación proporcional

[7] La Comisión permanente del Consejo Nacional es el órgano que toma las decisiones más importantes del partido, de acuerdo al artículo 33 de los Estatutos está integrada por los siguientes militantes: a) La o el Presidente del Partido; b) La o el Secretario General del CEN; c) Las o los Expresidentes del Comité Ejecutivo Nacional; d) Las o los coordinadores de los Grupos Parlamentarios Federales; e) La o el Coordinador de Diputados Locales; f) La o el Coordinador Nacional de Ayuntamientos; g) La titular nacional de Promoción Política de la Mujer; h) La o el titular nacional de Acción Juvenil; i) Un Presidente de Comité Directivo Estatal por cada circunscripción electoral.

[8] Art. 41 CPEUM.

fueron designadas por la CPCN. La designación estuvo acompañada por un proceso de entrevistas donde no se hicieron públicos los criterios de ponderación sobre los elementos a considerar en las aspirantes. Días posteriores a la entrevista, se publicó en la página de internet del partido la lista ordenada de manera definitiva.

Adicionalmente, para el propósito de elegir las “*mejores candidaturas*”, se formó una Comisión especial, como el caso del llamado “Comité Estratégico de Elecciones”, el cual se definió como un órgano de alto nivel para procesar decisiones rumbo a los procesos federales y locales de 2015^[9]. Este Comité, no previsto estatutariamente, fue integrado sólo por hombres, entre los que se encontraban los Gobernadores emanados del PAN, Diputados Federales, el Secretario General y el Presidente Nacional.

Como podemos observar, por una parte, el partido ha desarrollado un marco regulatorio para los procesos de selección de candidaturas, ha incorporado a su vez en sus Estatutos las cuotas de participación para cargos dentro y fuera del partido, incluso ha contemplado la designación para cumplir con las reglas de paridad en las candidaturas. Sin embargo, persisten imprecisiones en la norma, ambigüedades, métodos poco transparentes, como la designación o demasiadas facultades discrecionales a un solo órgano. El Reglamento y Estatuto presentan mecanismos que fomentan la concentración de poder en pocas personas que ejercen el control del partido.

Todo lo anterior permite que actúe lo informal de la norma y las reglas no escritas adquieren fuerza, lo cual coloca a las mujeres en condiciones de desventaja al no tener acceso a los tomadores de decisiones y no conocer todos los mecanismos de negociación política que prevalecen al interior del PAN para la postulación de candidaturas.

Los valores

Acción Nacional se ha definido como un partido humanista. El humanismo político fue el nombre que le dio Efraín González Luna a la doctrina del PAN, a inicios de los años 40s. El pensamiento político no sólo abreva del pensamiento socialcristiano, sino del liberalismo. El PAN nació con una naturaleza dual: por un lado, la postura modernizadora y secular de Gómez Morín y, por otro,

[9] Consultado en <https://www.pan.org.mx/blog/2014/07/22/el-comite-estrategico-de-elecciones-del-cendel-pan/>

la corriente social-católica cuyo liderazgo fue recayendo en la figura de Efraín González Luna (Gómez, 2010). Fundamentos trascendentes en su inspiración son los Pilares del Humanismo: la Dignidad de la Persona Humana, el Bien Común, la Solidaridad y la Subsidiariedad.

Asu vez, los ideales de la familia tradicional están presentes desde el origen del partido. En diversos discursos de mujeres y hombres encontramos impregnado el ideal de la familia tradicional. Los discursos de María Ignacia Mejía, en 1945, en el marco del reconocimiento del voto de la mujer en el ámbito municipal, son reveladores: “Si ha llegado el momento, si hemos de hacernos responsables más directamente del poder público, quiera Dios que sin dejar de apagar la lámpara del santuario, sin dejar extinguirse el fuego sagrado del hogar, vayamos allá hasta la cosa pública, hasta la cuestión política (...)” (Hidalgo, 2008, p. 22).

Gómez Morín también dejó constancia de su pensamiento sobre la mujer, cuya principal función, decía, estaba en la familia “Y porque en la familia la mujer es el centro de gravedad y a ella, principalmente, se debe el mantenimiento de la integridad familiar con sus mejores frutos (...) la acción esencial de nuestras mujeres, la que les es más substancialmente propia y ha sido y seguirá siendo irremplazable para México, su acción como madres, esposas, hijas, hermanas, novias (...)”.

Las primeras mujeres que empezaban a incursionar en la vida pública dentro del partido, lo hacían en tareas que reproducían los roles de asistencia, de apoyo a un hombre, generalmente a los maridos. Aún con ese carácter secundario en su origen, a lo largo de la historia demostraron un activismo fuerte, en especial en los temas de denuncia y respeto al voto.

En los años noventa, diferentes voces femeninas comenzaron a escribir y a cuestionar dentro del partido las ideas deterministas que durante mucho tiempo habían acompañado la concepción de las mujeres: “La mujer tiene derecho a que no se le condicione culturalmente para el cumplimiento automático de un papel único, del que se le hace pensar desde su nacimiento que no podrá ni deberá salirse” (Álvarez, 1990, p. 37). Sin embargo, con escasas excepciones, como la autora antes citada, que ha desarrollado diversos textos, el PAN no ha profundizado en su actualizar su visión hacia el papel de las mujeres. Los valores del PAN están intrínsecamente ligados a la familia y a la mujer como “la principal responsable de conservarla”.

Las ideas añejas tuvieron un impacto negativo para que las mujeres pudieran participar de manera más plena, lo que repercutió en una lenta

incorporación de éstas en los órganos de decisión del partido. Por ejemplo, en el órgano de decisión, el Consejo Nacional, la primera vez que hubo presencia de mujeres fue en 1949, donde representaron el 11.61% y, en general, esos porcentajes se mantuvieron con ligeras fluctuaciones hasta el año 2004, donde aumenta por primera vez a 25%. Lo mismo aconteció con la integración del Comité Ejecutivo Nacional (CEN), en 1953 las mujeres representaban sólo el 5.5%, en el 2007 llegaban al 24%.

En la actualidad, los Estatutos ya contemplan cuotas de participación para una integración más equitativa de los órganos de decisión del partido.

Ahora, si nos enfocamos sólo a diputaciones federales, el avance también fue pausado, de 1964 al año 2000, el porcentaje de mujeres en el grupo Parlamentario del PAN no representaba más del 12%, situación que ha ido cambiando, no sólo por la convicción del partido sino por las presiones externas^[10].

Los supuestos básicos no cuestionables o las estructuras profundas del PAN

Para develar las creencias básicas o asunciones se llevaron a cabo las entrevistas a la Secretaria Nacional de Promoción Política de la Mujer (SNPPM) y el Secretario de Elecciones (SE).

La SNPPM considera que aún con la paridad recientemente incluida en la Constitución no se zanan los problemas de desigualdad al interior del partido, que inclusive no es un principio asimilado, sino que se concibe como una concesión gratuita *“Porque dentro del PAN creen que ya nos dieron. Las cuotas siguen escondiendo la discriminación, y nos dicen: bueno, ya están ahí, ya apláquense. Pero hoy el reto es más grande porque estamos hablando de paridad y porque lo que tenemos que hacer es cambiar cabeza, cambiar mentalidad. El reto es cultural, el reto ya no es de leyes, el reto es cultural”*.

El SE también reconoce que persisten resistencias que sólo a través de una obligación pueden allanarse: *“Para avanzar no hay otra más que a partir*

[10] Un nuevo marco normativo internacional y nacional a favor de los derechos políticos de las mujeres, las acciones afirmativas obligatorias en la legislación electoral federal, el activismo de los movimientos de mujeres, la presión de algunas diputadas comprometidas con la causa, los cada vez más numerosos estudios académicos, las sentencias del Tribunal Electoral, la prensa feminista, presiones de las militantes, la necesidad de dictar discursos “políticamente correctos”.

de leyes, si no pues no, no se podría pensar en que los hombres por las buenas dejen pasar a un liderazgo femenino”.

Prevalecen argumentos que son contradictorios al principio de igualdad, por ejemplo, la titular de la SNPPM menciona: *“Que no solamente busquen el estar “porque es que yo soy mujer, me toca”, tampoco. Si no que sea un conjunto de habilidades formativas que tengas (sic) las mujeres interiorizadas para poder salir”*. Es decir, sigue internalizada la idea de que las acciones afirmativas son un privilegio por el hecho de ser mujer y no porque es un derecho. A su vez, está presente el discurso del doble estándar que hace alusión a exigirles más a las mujeres, con respecto a los hombres, para que demuestren que tienen habilidades suficientes y se merecen el cargo.

La SNPPM refiere que parte del rezago se debe a que las mujeres no han sido solidarias con otras mujeres: *“Pero nos faltó el empoderamiento de las propias mujeres, porque ¿el conflicto de las mujeres a qué se debe? A que las que han estado solo han visto para ellas (...) que usaron siempre a las mujeres para llegar sólo ellas”*.

Lo que no se reflexiona es que esa falta de solidaridad entre mujeres no es producto de un egoísmo femenino, por el contrario, se debe a otros factores, entre los que están los escasos espacios y, por ende, lo feroz de la competencia para ocuparlos, las reglas de selección inequitativas o la ausencia de formación en consciencia de género.

La SNPPM señala que los espacios ganados por las mujeres, en algunos casos, son vistos como puestos delegados de los hombres a las mujeres y que en realidad les permiten ocuparlos a manera de préstamo, y por ese motivo no es relevante la formación o trayectoria de ellas. *“Que no estemos solo tapando baches con “liderazgos emergentes”, les llamo yo para no ser peyorativa, en donde entran las mamás, las hijas (...) ¿Que es mi espacio?, ¡ah!, pongo a mi mamá. Sino que se tome en cuenta el perfil y la militancia”*.

Ante un normatividad cada vez más exigente para la inclusión femenina, los dirigentes parecen optar por postular a mujeres que no cuestionan los arreglos de poder y que serían las nuevas “Juanitas”^[11], es decir, esposas, hijas, hermanas, que están para cumplir con el mandato de paridad, pero

[11] Es un término acuñado a raíz de las elecciones del año 2009, cuando diputadas federales electas renunciaron a favor de sus suplentes, todos hombres, el día en que tomaron protesta.

que carecen de verdadera incidencia sustantiva, que están administrando un espacio que les prestan, que pertenece en realidad a otro, un hombre^[12].

El SE reconoce que son los líderes masculinos quienes deciden qué mujeres serán impulsadas para candidatas, motivo por el cual son vistas como una cuota de grupo y no se cuestionan sus perfiles, alcanzando de esta manera sólo la representación descriptiva. Señala también que, aunque no fueran designaciones sino procesos determinados por el voto de la militancia, no se resolvería el problema democrático, ya que *“los votos van sobre los perfiles que proponen los líderes, o las proponen los grupos organizados más grandes de los estados”*.

Ha quedado claro que los grupos de poder masculino son los que ejercen el poder al interior del partido y que, para poder pertenecer a ellos, las mujeres deben caminar entre contradicciones; por una parte, deben estar dispuestas a adoptar actitudes masculinas para ganarse un espacio, pero, por otra parte, se sigue esperando que no pierdan su feminidad, la SNPPM comenta: *“Para poder tener un liderazgo en el equipo, muchas mujeres tuvimos que adoptar actitudes muy masculinas que al principio no eran bien vistas, porque te quieren “nena, bonita, guapa”*.

Fernández (2014), a éste respecto, diserta sobre la “incongruencia de rol”, donde las características de las mujeres no se ajustan a las características tradicionales del liderazgo, sin embargo, también hay prejuicio si las mujeres adoptan un rol masculino en el ejercicio de su liderazgo. Las mujeres son criticadas en puestos políticos por ser muy femeninas o por no serlo suficientemente.

Ante la pregunta de ¿qué características debería que tener la candidata ideal?, la SNPPM responde que: *“Entre las cosas que nos exigen es, presencia física ¿no?, docilidad, aceptación de acuerdos”*. De esta manera se confirma lo que Lamas (2015) ha denominado el ideal de la feminidad: buenas, obedientes, colaboradoras.

El área encargada de procurar que las mujeres dentro del partido tengan mayores oportunidades políticas y que puedan acceder a los cargos de elección es Promoción Política de la Mujer (PPM). *“Los espacios que ocupan las mujeres en PPM han sido espacios denigrantes. No son tratadas igual que otras secretarías. El Secretario de Elecciones tiene un estatus, el Secretario*

[12] Ver notas <http://expansion.mx/adnpolitico/2015/07/15/juanitas-en-chiapas-cumplen-paridad-de-genero-con-esposas-y-hermanas>, 2015; <http://expansion.mx/adnpolitico/2015/04/15/pri-y-pan-de-queretaro-cambian-candidatos-por-sus-esposas-y-hermanas>

General por supuesto otro, el Secretario de Organización tiene otro. Ellos sí socializan, ellos sí salen a ruedas de prensa; ellos sí hablan, ellos son visualizados, ellos son tomados en cuenta. Nosotras, generalmente en los estados, nos convertimos en un voto más” Las titulares de estas secretarías son vistas como un voto incondicional al Presidente en las sesiones de comité, y, si contradicen la línea de mando, hay consecuencias: *“Pues es el Presidente quien las nombra, y si no, te corren”*.

Las ex candidatas

Las 5 candidatas a diputadas federales que fueron entrevistadas tuvieron experiencias similares en la carrera por lograr la candidatura y en el desarrollo de sus campañas, lo que hace inferir que no son hechos aislados, sino resultado de una serie de mecanismos de discriminación que operan en el interior del partido.

En cuanto a los obstáculos institucionales, si bien las normas partidistas contemplan una igualdad formal, ésta no es real. Los Estatutos y el Reglamento que hacen referencia a la selección de candidaturas norman un proceso que difiere a lo que sucede en la práctica. Por una parte se ha evidenciado la gran influencia que tienen actores no formales, como son los jefes de grupo, muchos de los cuales no tiene potestad estatutaria para tomar decisiones, sin embargo, poseen influencia política y económica que les permite ser actores claves en la negociación, acuerdos e intercambio de favores para colocar a sus personas de confianza en las candidaturas. *“Por eso te digo, que los estatutos nada más los ponen en un libro, pero no los cumplen”*, Karla.

Las candidatas mencionaban que los jefes de grupo deciden a quién apoyar y a quién bloquear en su aspiración a una candidatura, por lo que es muy difícil para las mujeres lograr una posición si no llevan el respaldo de estos grupos. *“Siempre, como que lo que pega más es la onda de los grupos, el irte por la libre, sin apoyo de grupos pues sí es un tanto difícil, pero también es difícil cuando te apoyan y amarran y no te dejan mover, entonces la verdad es que no tiene ningún caso competir así”*, Yolanda.

Con respecto al tema monetario, las mujeres reconocen que su principal obstáculo fue la falta de recursos para sufragar su contienda en el partido y posteriormente sostener la campaña. Tal y como lo narra una de las candidatas, en los procesos internos se tiene que invertir mucho dinero, incluso, aunque

es sancionada, la compra de votos entre la militancia se da. Las candidatas exponen, a su vez, no poder competir en igualdad de condiciones, cuando ellas no han tenido cargos de alta responsabilidad, contra compañeros que sí los han ostentado, de esta manera ellos tienen cargos bien remunerados, personal a su cargo que apoyan en labores propagandistas y mayor exposición pública dentro y fuera del partido. *“No teníamos posibilidades reales de competencia en una interna para ganarle a un candidato que ya ha sido diputado local, diputado federal, delegado de alguna instancia y jefe de departamento”*, Sandra.

Cuando se les pregunta a las ex candidatas sus alternativas de solución, ninguna menciona mecanismos tendientes a limitar el gasto de las campañas, transparentar la asignación de recursos u otras condiciones que generen equidad en la contienda. Ellas asumieron el desgaste económico de forma privada, apoyadas por los ahorros personales y las aportaciones de su familia como la principal fuente de financiamiento.

Bajo este esquema, resulta difícil que las mujeres vuelvan a presentarse de candidatas, porque su viabilidad financiera queda comprometida.

Por otro lado, hoy las redes sociales se han convertido en un medio muy popular para descalificar, porque permiten el anonimato y llegar a muchas personas en poco tiempo. Un par de las candidatas recibieron mensajes de descalificación en sus páginas. El elemento más socorrido era hacerlo en aspectos personales que ponían en duda su honorabilidad. *“Estuvieron diciendo que yo era una persona muy lisa, muy escandalosa, que no cubría el perfil para ser la candidata a diputada federal. E. ¿Por qué no lo cubrías? “Primero por mi carácter, después porque me faltaba la instrucción necesaria para hacerlo, que no tenía dinero, que porque vengo de una colonia popular, entonces ese tipo de comentarios y de rumores los esparcieron”*, Ana.

Las mujeres no solo pueden sufrir acoso contra su persona, sino que sus seres cercanos se convierten también en uno de los blancos comunes. Lo que buscan este tipo de acciones es que las mujeres desistan de sus ambiciones, por miedo a poner en riesgo la integridad de algún miembro de la familia. Ana señala *“Estaba yo en la Estatal del PAN, haciendo un trámite de registro, entonces me llamaron para decirme que habían secuestrado a mi hija, pero después supe que era mentira”*.

Cuando terminan la campaña, las candidatas relatan su sentimiento ante el abandono del partido a sus candidaturas. *“Yo fui una candidata ciudadana;*

Me considero una ciudadana, que fui una candidata ciudadana, No fui una candidata de Acción Nacional por el hecho de haberme dejado sola". Ana.

El partido no aprovecha la experiencia de las mujeres candidatas y tampoco reconoce el esfuerzo desarrollado a nombre del instituto político. Al terminar la contienda cada una asume sus costos personales, financieros y políticos, María comparte: *"Me gustaría que lo anotaras: "Nadie, nadie de mi comité municipal, o el estatal o el CEN me llamó para preguntarme cómo me había ido, si yo necesitaba algo, me abandonaron y eso me desmoralizó".* María.

De llamar la atención, que aún y cuando fueron designadas algunas candidatas para cumplir la cuota y además fueron a los distritos más difíciles por el arraigo de otros partidos en sus distritos, lo asumen como un honor o reconocimiento ser tomadas en cuenta. *"Fui designada, me invitan. Y por cierto, yo quiero decir que estoy muy agradecida con el Comité Estatal y con el Nacional que me designó, porque mucha gente decía "oye pero es que, te mandan a ti a morir" y yo decía: "no, de hecho yo me siento honrada que en ese distrito tan difícil me volteen a ver a mí",* Sandra.

Además, está presente la idea, como en los orígenes del PAN, de apoyar o sacrificarse por el partido aún y sabiendo que no es posible ganar: *"Y como no había equidad de género me llaman del CEN, que fui designada por el distrito "x", pero no, de hecho yo no tenía planes de ser candidata todavía. No pues sí me emocioné, porque yo dije nunca me habían designado como candidata. Yo sabía que no se podía ganar, era imposible ganar un distrito aquí, yo lo hice más que nada para subir la votación",* Karla.

Las candidatas refieren que donde pesó negativamente el ser mujer fue al interior del partido, este fue el espacio donde fueron cuestionadas por diferentes elementos, por su edad, su falta de preparación, ausencia de experiencia política o el hecho de ser madres. En contraste, señalan que en la campaña de cara a la ciudadanía ser mujer fue una ventaja. *"En la interna fue una desventaja porque yo iba contra dos hombres. Ser mujer sí era algo que me criticaban: "Es que tú ¿qué vas a hacer? Eres una mujer, eres una niña. Y qué, a ver y ¿cómo le vas a hacer? Tienes hijos, tienes familia".* Yolanda. Otro de los testimonios relata: *¡Qué curioso! Yo creo que en la interna ser mujer fue una desventaja porque venía la cuestión de "es que con quién anda, de quién es novia. ¡Y qué curioso!, en la externa de mayoría, creo que ser mujer y ser joven fue una ventaja",* Sandra.

Conclusiones

Si bien se afirma en los Principios de Doctrina que la dignidad de la persona no distingue sexo o condición, en la práctica las mujeres no tienen un trato igualitario con respecto a los hombres, al menos en cuanto a propuestas ideológicas y programáticas. Derivado del análisis realizado, se observa que el partido se presenta como una organización ciega al género, que reproduce patrones de liderazgo masculino y éste es el modelo (consciente o inconscientemente) sobre el cual se conduce y se toman decisiones.

Del estudio documental, se concluye que las mujeres están presentes sólo como apéndice de todos los documentos importantes del partido. A su vez, aunque existe una Fundación y dos revistas de divulgación, no se cuenta con líneas de investigación exhaustivas. No hay una masa crítica al interior del partido que evalúe el avance, escriba, cuestione, presione y genere conocimiento para la toma de decisiones. Resulta difícil concluir sobre la idea o concepto actual que prevalece sobre las mujeres en el partido, no sólo por lo que ya se dijo, la ausencia de documentos, sino porque el partido ha crecido en su número y diversidad. Coexisten una parte que mantiene una visión conservadora de las mujeres y otra que, sin tener una agenda de derechos de las mujeres, sí busca una mejor posición para éstas.

Las mujeres no están visibilizadas en las imágenes y símbolos de partido, incluyendo obras de arte, comunicados de prensa, página de internet, himno y la narrativa de la propia historia de la génesis y desarrollo del partido. Las imágenes y símbolos donde sólo aparecen hombres, generalmente en cargos públicos refleja a quien valora el partido como dignos de ser presumidos: gobernadores, diputados, senadores, todos hombres.

El PAN tiene características de una cultura organizacional androcéntrica porque el referente es el liderazgo masculino, así lo revela el análisis de los documentos revisados y la observación directa en las instalaciones de la sede nacional.

De acuerdo a las entrevistas a la dirigencia, los cambios realizados se perciben como impuestos por presiones externas^[13], no derivados de una

[13] El marco normativo internacional y nacional a favor de los derechos políticos de las mujeres, incluyendo la incorporación de acciones afirmativas obligatorias en la legislación electoral federal, el activismo de los movimientos de mujeres, la presión de algunas diputadas comprometidas con la causa, los cada vez más numerosos estudios académicos, las sentencias del Tribunal Electoral, la prensa feminista, la necesidad de dictar discursos "políticamente correctos".

convicción. Es decir, pareciera que el partido está obligado a aceptar la inclusión de mujeres en los espacios de poder porque así lo impone la ley, y esto los ha llevado a modificar los Estatutos, pero no ha sido internalizado el principio de igualdad como valor y no se han planteado nuevas formas de convivencia paritaria. Y es que, como se ha señalado, el rezago que enfrentan las mujeres en los cargos de elección popular ya no está relacionado con el reconocimiento formal de sus derechos, sino con “elementos culturales, que derivan del sistema de dominación masculina” (Barrera 2007, p. 19). En realidad, no se han transformado las capas internas de la cultura, es decir, las ideas y prejuicios que valoran inferiormente a las mujeres y sus capacidades como políticas son parte de la cultura organizacional del PAN, misma donde prevalecen obstáculos y resistencias, así como una naturalizada discriminación e invisibilizada violencia política hacia las mujeres.

Con los testimonios de las excandidatas, podemos constatar que las mujeres dentro del partido presentan aún numerosos obstáculos institucionales, donde la norma formal no corresponde a las prácticas, enfrentan el alto costo de las campañas y llevan el peso de ser discriminadas por ser mujer, y su condición de madre o joven las pone en una posición adversa. En general, asumen los costos de manera personal porque consideran que es parte de la práctica política. Todas estas dificultades afectan el desarrollo de las campañas internas de las candidatas para lograr ser postuladas y se extienden durante su propia campaña de cara a la ciudadanía.

En este sentido, el papel de las militantes que tengan aspiraciones se hace muy importante ya que “mientras las mujeres no tengan la voluntad de organizarse y presionar al interior del partido para combatir esta básica desigualdad, su representación no va a crecer. Se dan las condiciones más efectivas para el incremento de la representación femenina cuando, para lograr dicha representación, hay una presión tanto externa como interna” (Matland, 2004, p. 24)

En el partido existen muchas reglas no escritas y acuerdos tácitos donde opera lo informal de la norma. Estos entendidos resultan difíciles de conocer para las mujeres. Si tomamos como referencia sólo a las entrevistadas, la mayoría señalaron haber tenido trabajo de base pero no de dirección, es decir, no han estado en las mesas donde se toman las decisiones y, por ende, carecen de este conocimiento empírico.

Otro obstáculo que se reveló es que las decisiones políticas son tomadas fuera de los lugares institucionales, no en el seno del Comité Ejecutivo Nacional o de la Comisión Permanente, en estos espacios sólo se vota lo que ya se ha decidido o, como señalan las entrevistadas, negociado previamente. Uno de estos lugares son las Comisiones Especiales creadas *ad hoc* para los procesos electorales que no están contempladas en ninguna norma.

Un elemento preocupante es que ante la obligación legal de cumplir con las cuotas y ahora la paridad, se utiliza la figura de la designación. Si bien este método de selección está contemplado dentro de las reglas partidistas, estos procesos se desarrollan de manera discrecional y sin transparencia. Lo anterior tiene consecuencias en la democracia interna y deja en situación de indefensión a las mujeres aspirantes.

Por último, siguiendo la propuesta de Zarembeg y Subiñas (2010), el partido ha desarrollado una tipología tipo “macho cowboy”, ya que los que tienen derecho a tomar las decisiones son los que han ganado elecciones, los tipos rudos capaces de alzarse con el triunfo. Si se pone cuidado, podremos constatar que en los últimos años han habido ya mujeres competitivas peleando gubernaturas que se han quedado muy cerca de la victoria, sin embargo, a ellas no se les considera para ser parte de los comités estratégicos porque, al parecer, lo que importa son los resultados cuantificables, quién gana y quién pierde.

Las ideas generalizadas de que las mujeres no son competitivas o no tienen cualidades para la estrategia política y que no ganan elecciones, están presentes en el interior del partido y en la mente de los tomadores de decisiones, por eso permanece una resistencia a que las mujeres encabezen los bastiones y distritos competitivos.

Tal y como lo revelan las entrevistas, un gran número de mujeres son postuladas por su ascendencia a un determinado grupo, no por sus trayectorias. Las mujeres no cuentan con verdadero poder de influencia, éste sigue siendo ejercido por los hombres. La tipología del “macho charro” donde los amiguismos y camaraderías conforman la élite partidista y la demostración de lealtad al jefe de grupo, más que el mérito, constituyen parte de las prácticas informales en la selección de candidaturas a cargos de elección popular que se viven al interior del PAN. Los relatos son contundentes con respecto a que la docilidad de las mujeres es una característica importante para ser impulsada por el jefe de grupo.

Pudiéramos pensar que es normal que en cualquier organización se formen grupos o coaliciones de personas afines, aún más cuando se trata de un partido político donde se busca escalar posiciones y afianzar poder, eso no es lo cuestionable, sino la cooptación a la que son sometidas las mujeres sin dejarles posibilidad de transitar de manera independiente. Pareciera natural el tener que someterse a un líder, generalmente hombre, el cual, de acuerdo a la lealtad demostrada, decidirá las posibilidades de prosperar en las legítimas ambiciones de las mujeres aspirantes a cargos de elección popular.

Lo anterior hace que el partido no desarrolle un verdadero plan de empoderamiento para las mujeres, no ejerza adecuadamente el presupuesto para capacitación, no proyecte a las mujeres en medios de comunicación para hacerlas visibles y no las foguee en espacios de decisión dentro y fuera del partido. Ese desinterés sugiere que las mujeres no son vistas como pares, el partido considera que los espacios concedidos les son espacios prestados, tienen la curul pero no tienen voz.

Asimismo, Promoción Política de la Mujer es la instancia encargada de apuntalar los liderazgos femeninos dentro del partido y forma parte de la estructura formal de los órganos más importantes de decisión; sin embargo, carece de un reglamento propio de actividades y tampoco cuenta con un presupuesto específico asignado por el partido como otras secretarías. Su margen de acción se circunscribe al 3% que por ley el partido está obligado a destinar de su financiamiento público ordinario para la capacitación de mujeres.

El testimonio de la titular, en el momento de la entrevista, es relevante y nos permite cerrar con una idea general de lo que acontece en el partido *“mejor quitemos el letrado de PPM y pongamos un letrado que diga: Aquí se hacen quesadillas, pero no me digan que estamos promoviendo a las mujeres, porque la verdad es que ha sido muy difícil”*.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, M. E. (1989). *Los Derechos de la Mujer*. Tomado del libro *Camino a la Equidad*. México, Cámara de Diputados, LVIII Legislatura.
- Álvarez de Vicencio, M. E. (2002). Gómez Morín, Manuel, *Ideas Fuerza, Mística de Acción Nacional*. México, Ed. Espasa.
- Barrera, Dalia. (2000). *Mujeres, ciudadanía y poder*. México, El Colegio de México.
- Barrera, Dalia y Aguirre, Irma. (2003). *Participación política de las mujeres, la experiencia de México*. México, Instituto Nacional de Antropología e Historia y la Escuela Nacional de Antropología e Historia.
- Barreiro, Line y Echarri, Carmen. (1996). *Las recién llegadas. Mujer y participación política*. En estudios básicos de derechos humanos iv. Costa Rica, Instituto Interamericano de Derechos Humanos.
- Bernal, Angélica. (2006). *¿Qué es ganar y qué es perder en política?: los retos en la participación electoral*. Análisis político n° 56, Bogotá, enero-abril, 2006, pp. 72-92. Colombia.
- Castro, Inés. (2009). *Mujeres en Cargos de elección popular y toma de decisiones en la participación de las Mujeres en México*. México, CNDH.
- Heller, Lidia. (S.f.). *Desde lo organizacional*. Argentina, Feminaria Editora.
- Hidalgo, Guadalupe. (2008). *Las Mujeres en Acción Nacional, 60 años de Trabajo y Consolidación Política*. México, Partido Acción Nacional.
- Huerta, Magdalena y Magar, Eric, coordinadores. (2007). *Mujeres legisladoras en México: avances, obstáculos, consecuencias y propuestas*. México, ITAM, CONACYT, INMUJERES, FRIEDRICH EBERT STIFTUNG.
- IDEA. (2008). *Del dicho al hecho, manual de buenas prácticas para la participación de mujeres en los partidos políticos latinoamericanos*. Perú.
- Matland, Richard. (2004). *El proceso de representación y reclutamiento legislativo de las mujeres*, en *Mujer, Partidos Políticos y Reforma Electoral*. Perú. Seminario. Lima, 20 de enero de 2004. Idea Internacional, IDEA.
- Principios de Doctrina del Partido Acción Nacional.
- Rao, Aruna y Rieky, Stuart. (1999). *Roots of gender inequality in organizations* in *Gender at Work*. Organizational change for equality. Canadá, Ed. Kumarian Press.
- Roza, Vivian; Llanos, Beatriz y Garzón Gisela. (2010). *Partidos Políticos y Paridad: la ecuación pendiente*. Banco Interamericano de Desarrollo, BID. Perú, Idea Internacional, IDEA.
- Schein, Edgar. (1998). *La cultura empresarial y el liderazgo. Una visión dinámica*. Barcelona, España, Ed. Plaza y Janés.

- Shvedova, Nadezhda. (2002). *Obstáculos para la participación de la Mujer en el parlamento en Mujeres en el Parlamento. Más allá de los números*. IDEA
- Subiñas, Marta. (2011). *Organización y Género. Insumos Teóricos y Metodológicos para el estudio de la Cultura Organizacional*, en Avatares del estudio de las Organizaciones. Tomo I. Perspectivas teóricas y Metodológicas. México. Universidad de Guanajuato-Fontamara.
- Zaremborg, Gisela y Subiñas, Marta. (2010). *Redes, Reglas y Recursos: Incorporación de la Perspectiva de Género en la Política Pública Mexicana*. (En prensa).

Páginas electrónicas

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/hm/1.htm>
- Correa Vázquez, Lorena. *Democracia Interna y Cuotas de Género en los Partidos Políticos Mexicanos*. Congreso REDIPAL VIRTUAL VIII Red de Investigadores Parlamentarios en Línea Marzo 2015 <http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/redipal/CRV-VIII-18-%2015.pdf>
- Estatutos del Partido Acción Nacional <https://www.pan.org.mx/documentos-basicos/ESTATUTOS/>
- Fundación Rafael Preciado, A.C. *Plataforma electoral 2015-2018. Una plataforma para seguir transformando la nación*. PAN. <http://frph.org.mx/wp-content/uploads/2015/01/Plataforma2015-2018.pdf>
- Gómez, Héctor. (2010). *El humanismo político de Efraín González Luna*. Estudios Políticos. n°. 20 citado 2015-06-29, pp. 167-182. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S018516162010000200010&script=sci_abstract
- Principios de Doctrina del PAN <https://www.pan.org.mx/documentos-basicos/principios-de-doctrina/>
- Protocolo para Atenderla Violencia Política contra las Mujeres. Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. 2016. http://www.fepade.gob.mx/actividades_ins/2016/marzo/ProtocoloViolencia_140316.pdf
- Reglamento de Selección de candidaturas a cargos de Elección Popular del Partido Acción Nacional. <https://www.pan.org.mx/wp-content/uploads/downloads/2014/10/Reglamento-Seleccion-de-Candidaturas-a-Cargos-de-Eleccion-Popular-1.pdf>

PARTICIPANTES

— **María Guadalupe Almaguer Prado**

Periodista. Integrante del Consejo Consultivo del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES).

— **Perla Elizabeth Bracamontes Ramírez**

Especialista en Estudios de Género y Políticas de Igualdad; profesora del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas (CUCEA), UdeG.

— **Lucía Jazmín Carrillo Ovalles**

Maestra en Políticas Públicas y Género por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Integrante del Consejo Consultivo del INMUJERES.

— **Fabián González**

Maestro en Educación; Miembro Fundador de la Red Interinstitucional de Equidad de Género en Jalisco, Director General de INDESO, A.C.

— **Asmara González Rojas**

Profesora investigadora del DER-INESER, del CUCEA, UdeG. Miembro fundadora y Responsable del Área Internacional de la Cátedra UNESCO Género, Liderazgo y Equidad. Directora de la Revista Carta Económica Regional, Miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI).

— **Marina Esperanza López Sepúlveda**

Docente investigadora de la Universidad del Atlántico. Grupo de Investigación Mujer, Género y Cultura. Docente coordinadora de Proyección Social de la Corporación Universitaria Rafael Núñez (CURN). Defensora de Derechos Humanos de las Mujeres. Integrante del CLADEM. Barranquilla, Colombia.

— **Gizelle Guadalupe Macías González**

Profesora del Centro Universitario de los Altos (CUAltos), Ude G.

— **Berta Ermila Madrigal Torres**

Profesora-investigadora de la Universidad de Guadalajara. Miembro fundadora la Cátedra UNESCO Género, Liderazgo y Equidad. Coordinadora en la UdeG de la campaña internacional Nosotros por Ellas (*HeForShe*) de ONU Mujeres. Miembro del SNI, nivel I.

— **Elia Marúm Espinosa**

Investigadora de la Universidad de Guadalajara; Miembro fundadora y Coordinadora de la Cátedra UNESCO Género, Liderazgo y Equidad; Directora del Centro para la Calidad e Innovación de la Educación Superior del CUCEA, UdeG. Miembro del SNI, nivel II.

— **Pablo Navarrete Gutiérrez**

Coordinador de Asuntos Jurídicos del Instituto Nacional de las Mujeres de México.

— **Elba Beatriz Núñez Ibáñez**

Docente investigadora del Instituto de Trabajo Social y encargada de la Cátedra de Políticas Sociales II. Universidad Nacional de Asunción, Paraguay. Defensora de los Derechos Humanos de las mujeres. Coordinadora Regional de CLADEM.

— **Martha Patricia Ortega Medellín**

Psicóloga y Maestra en Planeación de la Educación Superior por la Universidad de Guadalajara, Docente de tiempo completo titular C en el Centro Universitario de Ciencias de la Salud (CUCS), UdeG. Líder del CA 467 “Psicología y Educación”. Representante en Jalisco de la Red por los Derechos Sexuales y Reproductivos en México.

— **Ricardo Pérez Mora**

Profesor-investigador en la Universidad de Guadalajara. Jefe del Departamento de Políticas Públicas del CUCEA, UdeG. Miembro del SNI, nivel I.

— **Ana Laura Pineda Manríquez**

Economista con amplia experiencia en la producción, evaluación y análisis de información estadística. Actualmente tiene la responsabilidad, en el Instituto Nacional de las Mujeres, de impulsar la generación de estadísticas de género.

— **Elvia Ramírez León**

Secretaria General de la Red Mujeres, Desarrollo, Justicia y Paz, A.C. Integrante del Consejo Consultivo del Instituto Nacional de las Mujeres.

— **María Guadalupe Ramos Ponce**

Docente investigadora del Centro Universitario de la Ciénega (CUCiénega), UdeG. Miembro del SNI, nivel I. Defensora de los Derechos Humanos de las Mujeres.

— **Ma. Lucila Robles Ramos**

Profesora del Cucea, UdeG. Responsable del Programa de Investigación de la Cátedra UNESCO Género, Liderazgo y Equidad.

— **Rosa Rojas Paredes**

Profesora investigadora de la UdeG. Miembro fundadora y Responsable del Programa de Formación de la Cátedra UNESCO Género, Liderazgo y Equidad. Consejera Consultiva del INM. Coordinadora Académica de INDESO, A.C. Miembro del SNI, nivel I.

— **Leslie Violeta Tonix Gleason**

Maestra en Estudios y Negocios Internacionales. Egresada del CUCEA, UdeG.

— **Ofelia Woo Morales**

Profesora investigadora del CUCSH, UdeG. Pertenece a la Red Internacional de Estudios Sobre Fronteras Comparadas, Red migración de retorno en contextos de desigualdad social. Miembro del SNI, nivel II.

***EL COMPROMISO SOCIAL POR
LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA
INCLUSIÓN SOCIAL*** SE TERMINÓ
DE IMPRIMIR EL MARZO DE 2018, LA
EDICIÓN ESTUVO A CARGO DE
ROSA ROJAS PAREDES,
ELIA MARÚM ESPINOSA Y
LORENZO FIGUEROA CORNEJO

