

8M 2024
Número especial
Vol. XIII, N.º 36. ISSN 2007-6703



Revista Digital de la Universidad Autónoma de Chiapas Indizada en los catálogos de Latindex, BIBLAT, CLASE, SIC, Actualidad Iberoamericana, REDIB, DOAJ y MIAR.



8M 2024

UNACH, 2024

8M 2024

REVISTA ESPACIO I+D, INNOVACIÓN MÁS DESARROLLO

Vol. XIII, N.º 36, Número especial 8M 2024

Registrada en Latindex, BIBLAT, CLASE, Actualidad Iberoamericana, Sistema de Información Cultural de la Secretaría de Cultura, REDIB, DOAJ, MIAR, Biblioteca COLMEX y SCILIT.

Es una revista digital de divulgación científica y cultural de carácter multidisciplinario de la Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH), cuenta con una periodicidad cuatrimestral y registro:

Reserva: 04-2022-070614023200-102

ISSN 2007-6703

Directorio

Dr. Carlos Faustino Natarén Nandayapa-**Rector**

Dra. María Eugenia Culebro Mandujano-**Secretaria General**

Dr. Oel García Estrada-**Secretario de Identidad y Responsabilidad Social Universitaria**

Mtro. Pedro René Bodegas Valera-**Director de la Fundación UNACH**

Dr. Enrique Antonio Paniagua Molina-**Secretario para la Inclusión Social y Diversidad Cultural**

Mtro. Gabriel Velázquez Toledo-**Encargado de la Dirección Editorial**

Mtra. Seyma Cruz Aguilera García-**Directora Ejecutiva de la Fundación UNACH**

Dra. Liliana Bellato Gil-**Coordinadora de Igualdad de Género**

REVISTA ESPACIO I+D, INNOVACIÓN MÁS DESARROLLO

Editora Responsable-Silvia E. Álvarez Arana

Corrección de Estilo-Silvia E. Álvarez Arana, Jenny Ivette Gómez Hernández, Yolanda Palacios Gama y Gabriel Velázquez Toledo

Diseño Web y Editorial-Joshep Fabián Coronel Gómez

Traducción General-Celina López González

Desarrollador Web y Soporte Técnico Editorial-Héctor Daniel Niño Nieto

Ilustraciones: neo-innov, diegoidef, 3Motional Studio, CoWomen, whitedaemon, Luna Joie, Creativekg KG

Boulevard Belisario Domínguez, km. 1081, Terán, Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, México, 29050

Contacto: www.espacioimasd.unach.mx, espacioimasd@unach.mx

Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.



Editorial	6
La travesía de la mujer en la ciencia: venciendo estereotipos	9
Construcción de redes entre mujeres académicas como estrategia colaborativa	17
Violencia política en contra de las mujeres en razón de género	26
Desigualdades de la participación de las mujeres en la academia: divergencias y convergencias	32
Fomento a proyectos productivos de emprendimiento y de vida en mujeres rurales de las zonas cafetaleras, "Taller de Elaboración de Jabón de Café"	39
La <i>premier</i> de la película: turismo rural sostenible. Un mismo escenario desde las Ciencias Sociales	48
Impacto de la mujer en el sector turístico en Villa Clara, Cuba	53
El sinuoso camino de las académicas. Las investigadoras SNII en la UNACH: ¿injusticias epistémicas?	60
<i>Café consciencia</i> : experiencias para promover la inclusión de mujeres y personas de la diversidad sexual en la ciencia	78
Mujeres académicas e investigadoras: reflexiones por condición de género y etnia	85
Integración de perspectivas de género y feministas en la educación para la transformación social	91
La investigación colaborativa entre mujeres: clave para el desarrollo e impacto del conocimiento en la sociedad	99
Representación de las mujeres en la investigación en educación física en México	105

Mujeres y Teatro del Oprimido en Oaxaca	112
Mujer: entre el crecimiento profesional y el trabajo colaborativo. Una experiencia desde los Cuerpos Académicos	128
Tejidos necesarios entre la subjetividad de la experiencia: el síndrome del impostor y el racismo epistémico como heridas senticorporales. La práctica multisensorial como herramienta sanadora	134
La inclusión de la mujer en el ámbito del Comercio Internacional mediante la Adquisición de Patente Aduanal en México	143
La mentoría para mujeres en STEM, un recurso hacia la autoeficacia profesional	154
Desafíos y dimensiones de la desinformación en ALAC: <i>deepfakes</i> y la urgencia de proteger los derechos de las mujeres	162
El derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia	176
Desafiando la sombra de la inequidad en la ciencia: una reflexión de la Red Sembrando ConCiencias	181

Editorial

Por segunda ocasión, la *Revista de Divulgación Científica* de la Universidad Autónoma de Chiapas *Espacio i+D, Innovación más Desarrollo* dedica una edición especial a la conmemoración del Día Internacional de las Mujeres. En 2023 tuvimos una experiencia previa que consistió en reunir 29 testimonios y un poema, provenientes de la comunidad universitaria, en los que las autoras describían su experiencia tanto personal como laboral al ser mujeres y estar insertas en alguna área de la vida universitaria. La experiencia fue entrañable, conmovedora y rica en aprendizajes, ya que tuvimos experiencias de alumnas, administrativas, profesoras, investigadoras y exalumnas. En el *Dossier 8M 2023* prevaleció un tono optimista, de consecución de logros y autorreconocimiento al valor de nuestras propias trayectorias, en muchas ocasiones invisibilizadas.

Un año después, lanzamos la convocatoria con un nuevo carácter, más afín a la razón de ser de esta revista, pero con la laxitud que permite un número extraordinario. Por ello, ahora extendimos la invitación a colaborar a académicas, investigadoras y profesoras, tanto de la UNACH como de otras instituciones, a la difusión se unió la Fundación UNACH y la Coordinación de Género. El resultado ha sido muy alentador.

Luego de un mes de convocatoria abierta, la revista recibió una amplia variedad de colaboraciones de diversas procedencias y el resultado más sorprendente es que no hay una reflexión más importante o mejor que la otra. Todos los artículos, distintos en carácter, forma, objetivo y disciplina, se han circunscrito a las líneas temáticas sugeridas: injusticia epistémica en mi disciplina, mujeres referentes en los campos de estudio de la o las autoras (protocolos, iniciativas, marcos legales), el papel del trabajo colaborativo (*networking*, acompañamiento, tutorías) y estrategias para enfrentar estereotipos en la ciencia y el conocimiento (suelo pegajoso, techo de cristal, síndrome de la impostora).

Las 21 contribuciones recibidas provienen de diversas entidades, lo que nos permiten tener una visión amplia y clara de nuestra percepción como académicas en cuanto a desigualdad, formas de incentivarla, urgencia de referentes femeninos y mejorar nuestra participación en la academia, así como, obviamente, los problemas y carencias que vivimos desde el sur al norte de México. La convocatoria tuvo un buen alcance, gracias a la visibilidad de la propia revista: tenemos contribuciones desde Costa Rica, Chile, Perú y Cuba, con las que reforzamos la importancia del trabajo de las mujeres desde áreas que van desde la ciberseguridad o el turismo.

La escritura de las mujeres no se distancia de lo confesional y este es el caso de los artículos que presentamos en este número, cada uno de ellos responde a la interioridad y circunstancia de cada mujer. Desde nuestra perspectiva, el gran aporte de esta edición radica en la convergencia entre las autoras que evidencia la necesidad de trabajar en colectivo, colaborativamente y establecer redes firmes y respetuosas de trabajo. Además, coinciden en que es necesario ser referentes para las nuevas generaciones y contribuir a la formación de mujeres científicas, huma-

nistas y artistas que representen y expliquen mejor la realidad sesgada y parcial que habitamos actualmente.

Johanna Russ (2018) en su libro *¿Cómo acabar con la escritura de las mujeres?* menciona que en la actualidad no hay prohibiciones formales, es decir, en lo legal tenemos el mismo acceso y oportunidades que los hombres. Sin embargo, también señala que existen frenos como la pobreza y la falta de tiempo libre, que en apariencia no son barreras formales, pero sí lo son, ya que suman en ocasiones hasta una "triple carga de familia, escritura y trabajo fuera de casa a tiempo completo como inevitable para la supervivencia familiar" (pp. 25-27). La autora señala algo que vemos en este número especial, en el que se hacen patentes los sesgos a los que la escritura de las mujeres se enfrenta desde la creación hasta la publicación, estos van desde la mala fe, la negación de la autoría, la contaminación, el doble rasero del contenido y la falsa categorización. Si bien, Russ se centra en la escritura creativa, esto no es distinto en la academia, si no que se recrudece pues se le suman otros procesos que terminan por marginalizar las producciones de académicas, artistas e investigadoras. De no ser así, no existiría una conmemoración como esta que nos ha convocado ni tampoco el evidente desequilibrio bibliográfico, artístico y científico, que hace pensar en una baja productividad sin detenerse a observar cuáles son las causas sistémicas de esta inequidad. Por todo lo anterior, son necesarias iniciativas como esta, que cumple con la responsabilidad social de nuestra universidad y, que además de dar voz a las autoras, contribuye a engrosar el corpus de reflexiones de mujeres dedicadas a la producción del conocimiento, así podremos transitar hacia un estado de justicia epistémica, en el que tengan cada vez más cabida todas las mujeres que aporten su particular forma de comprender la realidad para hacerla más plural y equitativa.

CONVOCATORIA
Número especial Revista Espacio I+D

En pleno siglo XXI, el desbalance en la producción del conocimiento y la ciencia sigue siendo una realidad. Como parte de la Responsabilidad Social de las Universidades es urgente visibilizar este fenómeno para transitar hasta la justicia epistémica.

Ante este panorama, la Revista de Divulgación Científica de la Universidad Autónoma de Chiapas *Espacio I+D, Innovación más Desarrollo* convoca a investigadoras académicas, docentes, científicas y comunicadoras a participar en el número especial referente al **8M 2024**, en el marco del Día Internacional de la Mujer, bajo los siguientes criterios editoriales:

- Se recibirán artículos de divulgación científica en formatos editables, de preferencia .doc, .docx o .tex con una extensión no menor de 5 cuartillas ni mayor a 15 (incluyendo figuras, imágenes, cuadros y anexos).
- El artículo deberá acompañarse de una carta de autorización para publicación, en que se indique que se trata de un **trabajo original** y **no publicado** en otra instancia ni en proceso. La carta debe ir firmada por **todas las autoras** y ser enviada vía correo electrónico a: espaciomasd@unach.mx.
- Se deberá proporcionar la siguiente información: nombre (s) de la autora (s) no abreviados, adscripción, ORCID, correo electrónico y número celular (este último no se publica en ningún caso). En cuanto al **Contenido se sugiere** que los artículos giren en torno a:
 - o Injusticia epistémica en mi disciplina.
 - o Mujeres referentes en los campos de la ciencia y la tecnología.
 - o Prospectiva profesional en el campo de estudio de la o las autoras (protocolos, iniciativas, marcos legales).
 - o El papel del trabajo colaborativo (networking, acompañamiento, tutorías)
 - o Estrategias para enfrentar estereotipos en la ciencia (suelo pegajoso, techo de cristal, síndrome del impostor).

Recepción de materiales, dudas e informes al correo electrónico: espaciomasd@unach.mx
La presente convocatoria tiene una vigencia del **15 de diciembre** al **1 de febrero** de 2024.

"Por la Conciencia de la Necesidad de Servir"

SIREU UNACH SSSDIC

Silvia E. Álvarez Arana
Editora de la Revista digital
Espacio I+D, Innovación más Desarrollo

8 de marzo de 2024

Artículos



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

La travesía de la mujer en la ciencia: venciendo estereotipos

Women's journey in science: overcoming stereotypes

Adriana Pérez González • aperezgo@conahcyt.mx
CONAHCYT-Universidad Autónoma Metropolitana-
Unidad Iztapalapa. Ciudad de México, México

Verónica Pérez de la Cruz • veped@yahoo.com.mx
Laboratorio de Neurobioquímica y Conducta,
Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía
Manuel Velasco. Ciudad de México, México

Clelia De la Peña • clelia@cicy.mx
Centro de Investigación Científica de Yucatán-
Unidad de Biotecnología. Mérida, Yucatán, México

Erika Bustos Bustos • ebustos@cideteq.mx
Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico en
Electroquímica S.C. Santiago de Querétaro, Querétaro, México

Karen Salomé Caballero Mora • karen.mora@unach.mx
Facultad de Ciencias en Física y Matemáticas,
Universidad Autónoma de Chiapas. Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, México

Marquidia Pacheco Pacheco • marquidia.pacheco@inin.gob.mx
Laboratorio de Aplicaciones de Plasmas,
Instituto Nacional de Investigaciones Nucleares.
Ocoyoacac, Estado de México, México

Palabras clave: estereotipos; resiliencia; Ciencia; STEM; científicas

Keywords: stereotypes; resilience; Science; STEM; scientific

A lo largo de la historia, las mujeres han padecido de los sesgos ocasionados por estereotipos muy arraigados que no permiten ver el valor real de una científica. Ideas como “el cerebro de las mujeres no es apto para entender lo abstracto”, o “las mujeres son de inferioridad natural” rondan aun en nuestros días; por ejemplo, Lawrence Summers, Presidente de Harvard en 2005 comentó que la subrepresentación de mujeres en carreras STEM es debido a diferencias cognitivas innatas entre hombres y mujeres [Jacquemond 2020].



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MOVIMIENTO

Se ha llegado a hablar hasta de una ciencia femenina y una ciencia masculina, atribuida a características que se nos han inculcado consciente o inconscientemente. Por ejemplo, una ciencia masculina tendrá características propias como lo abstracto, teórico, corpóreo, con desapego emocional, enfocada a lo analítico, lo deductivo, lo cuantitativo, y orientado al control y dominación además de reduccionista; mientras que una ciencia femenina tiende a ser práctica, en el dominio de lo etéreo, con un compromiso emocional, de carácter intuitiva, valorando más a lo cualitativo que a lo cuantitativo y orientada hacia el cuidado de una forma holística [Jacq 2012].

En este escrito se da voz en primera persona a algunas de las integrantes de Sembrando ConCiencias para poder transmitir de una manera más personal experiencias que seguramente varias personas lectoras habrán vivido. Se pretende destacar la resiliencia de estas científicas para lograr hacer ciencia de una forma creativa al reunir las mejores características de ambos “tipos de ciencia” mencionados anteriormente.

Investigación de frontera para mejorar la alimentación y disminuir contaminación y enfermedades: venciendo el estereotipo del valor económico desigual por trabajos similares

En lo personal, formo parte de un departamento que está liderado por una mujer que también es investigadora. Esta situación particular, ha facilitado mi desarrollo científico y ha evitado situaciones de desigualdad en mi área de trabajo. Sin embargo, las prestaciones económicas que recibo son aproximadamente 20 % menores que las de mis compañeros hombres, siendo que realizamos actividades de docencia, investigación y administrativas equivalentes. Sin embargo, **para mí es estimulante y satisfactorio realizar investigaciones que permitan la formación de estudiantes mujeres.** Mi investigación es de frontera con resultados alentadores y está enfocada al desarrollo de nanoformulaciones poliméricas de productos naturales para su aplicación biológica, con énfasis en control de insectos vector, en el tratamiento de enfermedades tóxicas, así como en la disminución en la pérdida de productos hortofrutícolas y en la disminución de contaminantes emergentes en efluentes. (*Rocío Álvarez*).

Investigación de frontera en química teórica computacional y optimización de almacenamiento de energía en el combate a la crisis climática: venciendo el estereotipo de lo que significa "ser mujer"

En lo personal puedo comentar que la mayor dificultad para sentirme totalmente realizada ha sido el estereotipo mexicano de la mujer, es decir, que una mujer joven tiene que buscar formar un hogar, casarse y tener hijos para cumplir con el rol de la mujer en la sociedad. Esta ha sido mi experiencia desde que en el año 2000 ingresé a la licenciatura en la Universidad Autónoma de Tlaxcala; y al año y medio me embarqué de mi primer hijo, sintiendo la necesidad de dejar a un lado mi preparación profesional y dedicarme al hogar. Sin embargo, cinco años después, con la idea persistente de continuar con mi carrera y con el apoyo incondicional de mi esposo, de mi pequeñito, de mis padres y hermanos; tomé la decisión de continuar en la licenciatura y concluir cuatro años después. Al terminar la licenciatura, siempre presente la idea de familiares,

DERECHOS

2017

2024



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MOVIMIENTO

conocidos y amigos de que continuaría en las labores del hogar para dedicarme a mi esposo y a mi hijo, no seguí el estereotipo sobre las mujeres y decidí ingresar al doctorado en Ciencias (Química) en la Universidad Autónoma Metropolitana, donde al cabo de 4 años más terminé mi doctorado en un tema de investigación que me apasiona: determinación de capacidad antioxidante de compuestos químicos usando herramientas de la química teórica computacional. Y que hasta hoy en día continúo desarrollando en un excelente ambiente de trabajo, y con todo el apoyo de mi esposo y de mis dos hijos. Sé que al inicio si tuve muchas dudas debido al estereotipo mencionado, pero continué y logré vencer este estereotipo y con ideas de mis familiares, conocidos y amigos sobre lo que mujer joven significa. Espero que mi experiencia sea un ejemplo de que, *aunque se espera algo de ti ante la sociedad, sigas y te esfuerces siempre por lograr tus metas y sueños.* (Adriana Pérez González).

A lo largo de mi travesía desarrollando investigación y de formación de recursos humanos, he luchado contra los estereotipos que han sufrido algunas estudiantes que provienen de diferentes escuelas. Ellas han sido sometidas a mofas de investigadores “reconocidos” con comentarios como “las mujeres no son buenas para las matemáticas” o para qué haces un doctorado si te vas a casar y tener hijos”. El camino para ellas ha sido difícil, pues al exponer el caso en los comités correspondientes, se han visto afectadas ya que los miembros se protegen entre ellos, a este fenómeno se le conoce como *gatekeepers*, los guardianes o porteros de la ciencia. En cuanto a mi persona, debo luchar constantemente contra el estereotipo que la sociedad ha sembrado en mí y que consta en tratar de vencer la carga mental para administrar eficientemente un hogar. A pesar de lo anterior he podido desarrollar mi pasión que es crear tecnología para mitigar el cambio climático y disminuir la pobreza energética. Creo firmemente que **el desarrollo de la ciencia puede disminuir las barreras de género y debemos hacer el camino más fácil a la juventud, denunciando las inequidades y enalteciendo la empatía.** (Marquidia Pacheco).

Investigación de frontera en la epigenética en la adaptabilidad de las plantas a los entornos cambiantes: venciendo el estereotipo de desigualdad

Me sumerjo en la reflexión sobre los desafíos y oportunidades que enfrentamos las mujeres en la ciencia en el contexto del Día Internacional de la Mujer. No puedo ignorar las dificultades que nos impiden avanzar.

Para dejar una huella significativa en el avance del conocimiento, debemos superar barreras que van desde exclusiones sutiles hasta desafíos de género. Es fundamental abordar estas disparidades y colaborar para crear un entorno científico más diverso e inclusivo. Es por ello que me siento orgullosa de ser parte de una Red de Mujeres Científicas (Red de Mujeres ConCiencia) para salir de las sombras de la inequidad. En mi caso, conocer el fascinante mundo de la epigenética en el contexto de las plantas albinas de Agave me ha permitido destacar en investigaciones exitosas que resaltan la importancia de la inclusión de las mujeres en la investigación científica.

La epigenética, un campo de biología emergente, ha mostrado un complejo sistema de regulación génica que va más allá de la secuencia del ADN. En el caso de las plantas albinas de Agave, hay un campo único que me ha permitido investigar las huellas epigenéticas que

II

DERECHOS

2017

2024



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

determinan su fenotipo. Nuestra investigación se centra en comprender cómo estos cambios epigenéticos impulsan el crecimiento y el desarrollo de las plantas, así como su adaptabilidad a los entornos cambiantes (**video**). He tenido el privilegio de destacar en mi trabajo enfocándolo a la epigenética de las plantas. Nuestros hallazgos han revelado elementos cruciales de la regulación epigenética en estas plantas, así como en el desarrollo de los cloroplastos, lo que es útil para la mejora de cultivos y la sostenibilidad ambiental. (*Clelia De la Peña*).

El arte de hacer ciencia

En diferentes lugares del mundo, hay usos y costumbres en donde las mujeres juegan un papel importante en la creación, desarrollo y formación de seres humanos en el hogar, por tal motivo, entre las familias, no se concibe el hecho de que las mujeres quieren estudiar y aprender para desarrollar ciencia, tecnología e innovación para beneficio del mundo. Por tal motivo, muchas hemos experimentado que desde pequeñas nos regalan muñecas para jugar, juegos de té y cuando crecemos y tenemos el apoyo para estudiar, al culminar la carrera nos pregunten ¿cuándo te vas a casar? y una vez que te casas te preguntan ¿cuándo vas a tener hijos?, y si decides continuar con tu posgrado te preguntan ¿cuándo vas a dejar de estudiar? Sin embargo, lo que he aprendido en mi vida personal y profesional, es que si estás firme en tus decisiones y convicciones desde lo personal hasta lo profesional, desarrollando y eligiendo lo que te gusta en el momento que crees es lo mejor para ti, lograrás avanzar en el ambiente laboral, científico y académico, convirtiendo los obstáculos en retos, y saliendo avante en lo que decidamos hacer; con esto, se logra la felicidad personal y profesional, sembrando la semilla del conocimiento en las nuevas generaciones, pues con los años a base de constancia y perseverancia, nos convertimos en un referente, que ciertamente llevamos el compromiso de fomentar y enriquecer el tesoro del saber, para **desarrollar lo que yo llamo “el arte de hacer ciencia”, con el propósito de formar nuevas/es/os profesionistas para generar tecnología mexicana con apropiación social, con lo cual estamos y estaremos construyendo un círculo virtuoso en el mundo, todo para beneficio de la humanidad y el ambiente que nos rodea.** (*Erika Bustos*).

A pesar de la sombra de inequidad, hemos brillado como científicas mexicanas

Aún con los desafíos a los que nos hemos enfrentado las científicas mexicanas que hemos sido galardonadas con la beca y/o premio L'Oréal-UNESCO-AMC y quienes somos fundadoras de la Red Sembrando ConCiencias, hemos logrado no solo establecer una línea de investigación sólida, sino también generar conocimiento que aborda importantes problemas nacionales desde una amplia gama de perspectivas. Cabe destacar que la iniciativa de L'Oréal-UNESCO-AMC para reconocer e incentivar a las mujeres científicas mexicanas jóvenes comenzó en 2007 en México. La evidencia del éxito de las galardonadas se refleja en sus publicaciones y en su índice h, el cual es un indicador que mide el impacto global de sus investigaciones. Es crucial resaltar el esfuerzo y tenacidad de las mujeres científicas mexicanas para llevar a cabo proyectos que culminan en publicaciones. Este proceso implica la generación de un protocolo de investigación, la obtención de financiamiento, la formación de recursos humanos y una inversión considerable de tiempo.



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MOVIMIENTO

Por ello, sus publicaciones no solo reflejan la aportación de conocimiento, sino también un arduo trabajo que a menudo permanece oculto. Como se ilustra en la Figura 1, el esfuerzo, la integración y el equilibrio entre sus roles como científicas, madres, hijas, esposas, entre otros, han sido fundamentales para lograr un reconocimiento internacional. Esto se refleja en las actuales posiciones que ocupan en varias instituciones prestigiosas, tanto a nivel nacional como internacional (Figura 2). Con base en estos datos, podemos afirmar que, a pesar de los desafíos de género, hemos avanzado e ido ganando terreno a la falta de reconocimiento y prueba de ello se puede observar en la Figura 3, en donde se muestran las instituciones actuales de las mujeres científicas galardonadas con el Premio L'Oréal-UNESCO-AMC para Mujeres en las Ciencias, el cual se instauró hace tan solo tres años y es destinado a investigadoras consolidadas, con el fin de reconocer sus trayectorias y otorgar mayor visibilidad a sus proyectos de investigación. (Verónica Pérez).

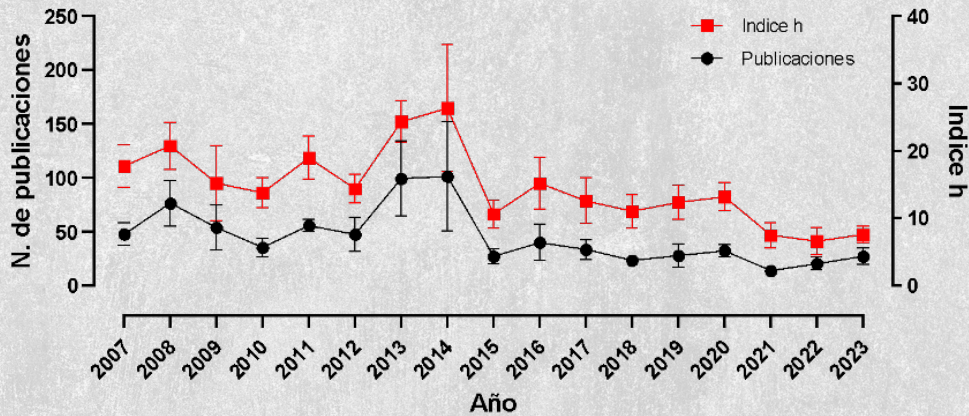
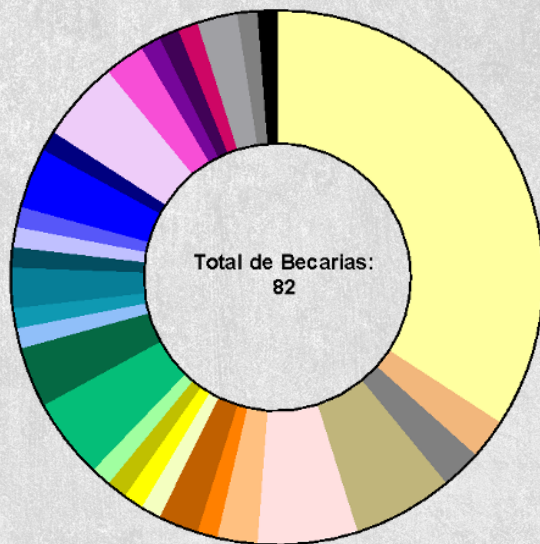


Figura 1. Impacto científico de las becarias L'Oréal-UNESCO-AMC. Fuente Scopus



- Universidad Nacional Autónoma de México
- Tecnológico Nacional de México
- Instituto Nacional de Pediatría
- Centro de Investigación y de Estudios Avanzados
- Instituciones Extranjeras
- Instituto Nacional de Investigaciones Nucleares
- Centro de Investigación Científica de Yucatán, A.C.
- Universidad Autónoma de Nuevo León
- Instituto de Ecología A.C.
- Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga"
- Instituto Nacional de Psiquiatría "Ramon de la Fuente"
- Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico en Electroquímica, S. C.
- Instituto Politécnico Nacional
- Universidad de Guadalajara
- Universidad Autónoma de San Luis Potosí
- Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía "Manuel Velasco Suárez"
- Universidad Autónoma de Chiapas
- Universidad Autónoma de Baja California
- Universidad Autónoma de Yucatán
- Universidad Autónoma de Nayarit
- Universidad Autónoma de Zacatecas
- Universidad Autónoma Metropolitana
- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
- Tecnológico de Monterrey
- Instituto Nacional de Medicina Genómica
- Centro de Investigación en Materiales Avanzados
- Comisión Nacional para el Conocimiento y Uso de la Biodiversidad
- Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo
- Instituto Nacional de Cancerología
- Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla
- Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán

Figura 2. Adscripciones actuales de las becarias L'Oréal-UNESCO-AMC

2024

DERECHOS

2017



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

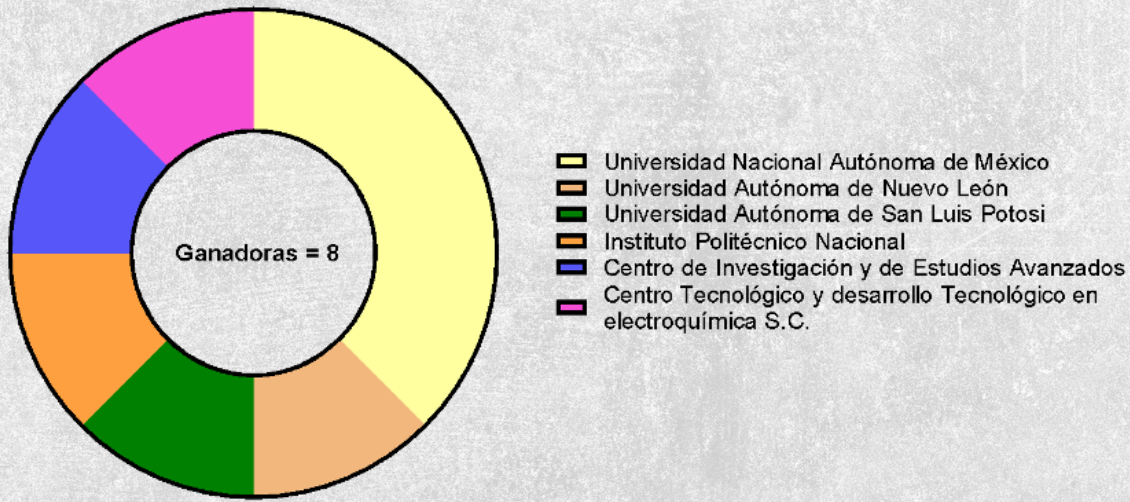


Figura 3. Adscripciones de las recipiendarias del Premio L'Oréal-UNESCO-AMC

Reflexión final

La travesía de la mujer en la ciencia ha sido un camino difícil debido a los estereotipos de género de la sociedad y hasta de las propias científicas. Sin embargo, gracias a la tenacidad, pasión y resiliencia muchas mujeres han logrado tener reconocimiento internacional con trabajos científicos de alto impacto y de gran aporte social, ambiental generando un círculo virtuoso benéfico para la humanidad.

En las carreras STEM, muchas veces es difícil aceptar que efectivamente existen obstáculos para las mujeres, son obstáculos que no necesariamente tienen que ver con nuestras capacidades y habilidades intelectuales, sino más bien con la cultura, la educación e incluso aspectos de la vida cotidiana y de las circunstancias de la vida. En ocasiones se afirma que si se visibilizan los obstáculos estos se hacen reales e incluso se validan, no obstante, es preciso hacerlo para que podamos superarlos con éxito.

Hablar de esos obstáculos nos permite crear comunidad y apoyarnos entre congéneres con la ayuda de aliados. Superar la invisibilidad a la que personas inseguras de sus capacidades llegan a someter a las mujeres exitosas, es una batalla que se lucha día con día y contar con apoyo de toda índole es de gran utilidad, para no desgastarse y perder el ánimo.

NOTA ACLARATORIA: Las autoras indican que el trabajo aquí reportado fue de forma equitativa, por lo que el orden de autoría es meramente informativo.



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

Referencias

- [Jacq 2012] Annick Jacq, "Science Femenine, science masculine, la question a-t-elle un sens? Colloque Centre Alembert, 9-10mai 2012
- [Jacquemond 2020] Louis-Pascal Jacquemond , « Femmes de sciences », Encyclopédie d'histoire numérique de l'Europe [en ligne], ISSN 2677-6588, mis en ligne le 22/06/20 , consulté le 22/01/2024. Permalien : <https://ehne.fr/fr/node/12317>

MOVIMIENTO

DERECHOS

2017

2024



Imagèn de **Alexandr Ivanov**

Construcción de redes entre mujeres académicas como estrategia colaborativa

Networking among female scholars as a collaborative strategy

Diana Leslie Mendoza Robles • diana.mendoza@unach.mx
Instituto de Investigaciones Jurídicas de la
Universidad Autónoma de Chiapas. Ocozocoautla de
Espinosa, Chiapas, México
ORCID: 0000-0002-6290-289X

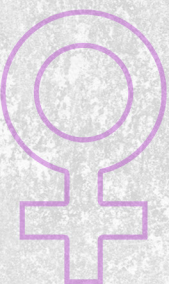
Maricela Hazel Pacheco Pazos • hazel.pazos@unach.mx
Defensoría de los Derechos Humanos y Universitarios e
Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad
Autónoma de Chiapas. Chiapas, México
ORCID: 0000-0002-9045-844X

Palabras clave: *género; redes de apoyo; mujeres académicas; estrategia colaborativa; investigadoras*

Keywords: *gender; support networks; academic women; collaborative strategy; researchers*

El presente trabajo tiene por objetivo hacer un acercamiento a la conformación de redes de mujeres como medio de apoyo y fortalecimiento en el área de la investigación y la academia. Se realizó una revisión documental, que permitió conformar el estado del arte. Se obtuvieron conclusiones relacionadas con la importancia de la forma en que las mujeres, que desarrollan investigación y ante los obstáculos que se presentan en su labor, generan lazos con otras mujeres que no solamente fortalecen los estudios, sino conforman redes de apoyo para avanzar en conjunto en temas diversos relacionados con su labor profesional y académica como con su vida personal.

Este análisis aborda una temática de relevancia para los estudios de género: la brecha existente en la investigación. Esta brecha se manifiesta no solo en relación con la disminución de la producción académica que viven las investigadoras debido a las dobles o triples jornadas laborales, especialmente durante la pandemia de COVID-19, sino también con la participación desigual de las mujeres en los sectores más importantes de la academia y la investigación. Ante los diversos obstáculos que les impiden alcanzar su desarrollo pleno, siendo las estadísticas del Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (CONAHCyT) las que nos permiten conocer el contexto e imaginarnos las causas de que las mujeres sean apenas un tercio de la población perteneciente al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII), lo anterior genera la necesidad de establecer estrategias de apoyo entre las mujeres, mediante redes de diferentes tipos que las acerquen en conjunto a sus metas, lo cual permite la generación de múltiples formas en las que la colaboración es la pieza clave.



Contexto de las mujeres académicas

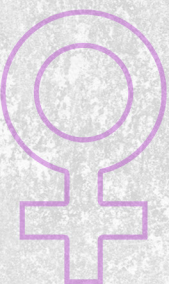
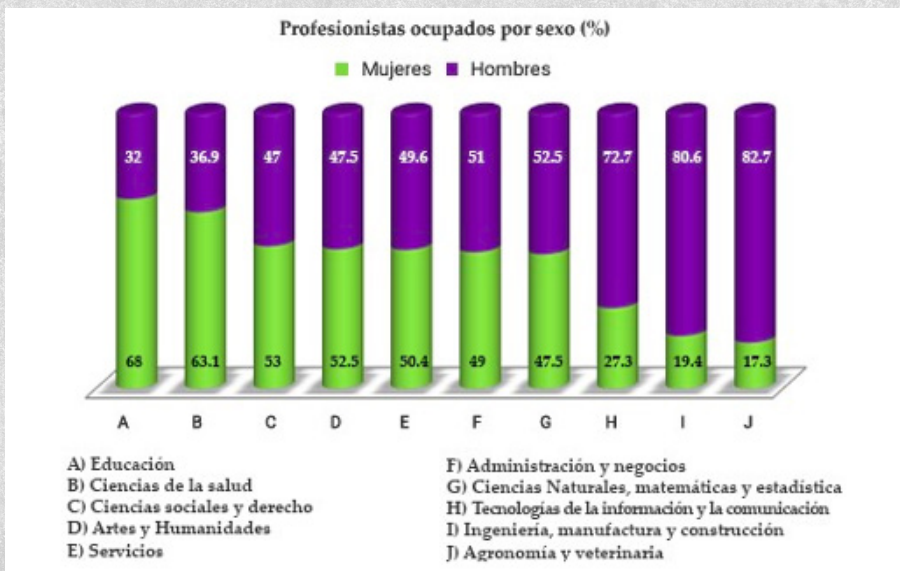
Para abordar las redes de apoyo como estrategia para el logro del quehacer investigativo, resulta interesante partir del concepto de trabajo y la división sexual del mismo. García Guzmán (2019) redefinió el concepto de trabajo, poniendo atención en la doble jornada que significa para las mujeres conjuntar sus actividades de trabajo remunerado y no remunerado; es decir, aquellas actividades que le generan un capital, así como las relacionadas al cuidado y al empleo doméstico.

Al respecto, si bien las mujeres absorben el trabajo no remunerado, lo cual permite la generación de capital a la sociedad, generalmente las remuneraciones entre hombres y mujeres son distintas, existiendo en ese sentido múltiples brechas sociales. En cuanto a los empleadores, los costos de emplear a una mujer son mayores, debido a que se trata de las principales cuidadoras y de las que realizan el trabajo doméstico (Macías, 2016). Si bien, el avance de las mujeres en el ámbito educativo ha sido notable en los últimos tiempos, ante el incremento la cantidad de las mismas en las matrículas escolares, incluso en el nivel posgrado, es necesario recordar que, al menos en México, las carreras están sexualizadas en “carreras para hombres” y “carreras para mujeres”.

Para el segundo trimestre de 2023, y de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), el porcentaje de mujeres profesionistas ocupadas en nuestro país alcanza 46.7 % del total de los profesionistas ocupados, siendo las áreas profesionales en donde las mujeres representan la mayoría de participación en la Educación, las Ciencias de la Salud, las Ciencias Sociales y Derecho, Artes y Humanidades, y finalmente, Servicios. Por el contrario, aquellas áreas en donde se refleja una menor participación son en las de Tecnologías de la Información y la Comunicación, la de Ingeniería, Manufactura y Construcción, y por último, en la de Agronomía y Veterinaria. Como se indica en la tabla siguiente:

Tabla 1

Observatorio laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2023)



Al respecto y de acuerdo con los datos proporcionados por el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT) para el 2010, las mujeres representaban apenas un tercio, perteneciendo en mayor cantidad a las áreas de Humanidades y Ciencias de la Salud, en el nivel de candidata a investigador nacional; en cuanto a los demás niveles la participación de las mujeres disminuye.

Para 2018, el número de mujeres al interior del Sistema Nacional de Investigadores era más o menos similar con un 35.8 %, manteniéndose las brechas entre hombres y mujeres de acuerdo con los niveles del SNI, disminuyendo también la participación de las mujeres con la jerarquía de niveles, cuya participación principal se dio en las áreas de Salud y Ciencias Sociales, como a continuación se observa:

Tabla 2

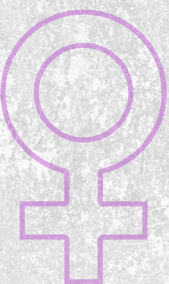
Datos estadísticos de investigadoras e investigadores registrados en el Padrón del SNI



Nota. Inmujeres, 2018

De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2019) en México, 33 % del total de las científicas y los científicos son mujeres, las cuales enfrentan distintos retos dentro de la academia, ya sea por aspectos relacionados con los factores sociales, culturales, los cuidados o dificultades internas en las sedes académicas por la prevalencia de personal masculino en puestos directivos, así como la obtención de plazas de tiempo completo mayoritariamente por docentes hombres.

Las desigualdades persisten en relación a los recursos, incentivos y visibilidad de la profesión; en los espacios de reconocimiento de la disciplina, como las conferencias magistrales



o mesas especiales en los congresos nacionales o internacionales; en las tertulias de los medios de comunicación donde suelen organizarse “manels” o paneles de hombres; cuando los medios realizan entrevistas y solo encuentran, una y otra vez, a los expertos o en la cobertura de los temas donde suele prevalecer las citas a la voz de los colegas hombres (Freidenberg y Suárez, 2021).

En el SNI, actualmente SNII, del CONAHCYT, se ha mantenido por muchos años una relación de dos hombres por cada mujer integrante en todos los niveles de dicho sistema. Al respecto, Castillo (2021), señala que “hay diversas razones por las que las mujeres no siempre destacan como líderes, entre ellas porque optan por no encabezar proyectos. En otras ocasiones se pueden encontrar con algún grupo que llega a obstaculizar su crecimiento profesional”.

Parecería que el efecto goteo o el techo de cristal que marca la literatura respecto a la imposibilidad de que las mujeres puedan acceder a niveles más altos, se confirma en este estudio, ya que los índices de equidad de género confirman una desigualdad muy grande, muy pocas mujeres logran acceder a los niveles más altos del S.N.I. y por último el nivel emérito es casi imposible de alcanzar. (Cárdenas, 2015).

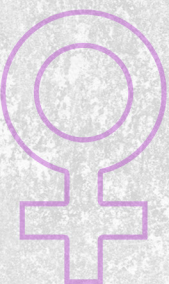
Pandemia e investigación

De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (ENUT) de 2019, las mujeres realizaban trabajo para el mercado en un 31 %, mientras que 67 % desarrollaban el trabajo no remunerado de los hogares; en contraste, 69 % de los hombres se ocupaba en el trabajo para el mercado, y en un 28 % al trabajo no remunerado en los hogares. En México, la brecha de género en el tiempo total de trabajo a la semana se observa en mayor medida en los estados de Zacatecas, Guerrero, Oaxaca, Sinaloa y Veracruz (ENUT, 2019).

Los datos anteriores permitían para 2019 dar cuenta de la brecha de género en la ocupación de hombres y mujeres, permitiéndonos ver que estas dividen su tiempo entre las actividades remuneradas y no remuneradas, siendo estas últimas las que ocupan una mayor parte de su tiempo; es decir, que esos porcentajes no son excluyentes, sino que las mujeres cumplían para esos periodos una doble jornada. Sin embargo, ese mismo año trajo consigo la pandemia de COVID-19, triplicando incluso la jornada de trabajo para las mujeres, que se convirtieron en trabajadoras remuneradas, trabajadoras no remuneradas en el hogar y además las principales cuidadoras de la familia. Todo ello al mismo tiempo al interior del espacio de confinamiento, en donde además tuvieron que desarrollar la actividad de apoyo a las y los docentes a distancia, que impartían clases a sus hijos.

Señalar el panorama anterior resulta importante, toda vez que fue un factor de gran relevancia en la productividad de las académicas, ya que esa enorme carga de trabajo fue un enorme obstáculo que superar, pero que fortaleció la creación de redes y el uso de tecnologías.

Los tiempos de trabajo ya son otros, las posibilidades de distanciarse y diferenciarse —aunque sea un rato del hogar— son mínimas y, por lo tanto, los tiempos para producir conocimiento quedan limitados. Me pregunto, y me hace sentir profundamente incómoda, si en tiempos



de pandemia el trabajo de cuidados y la vida misma (que aún estamos tratando de descifrar) se impone a los intereses académicos y profesionales. Estamos de vuelta en el espacio doméstico. (Alcocer, 2021).

Estudios sobre las redes de mujeres

Existen diversos estudios sobre las mujeres y su desarrollo, los cuales muestran, además de sus características, los contextos a los que pertenecen. Asimismo, visibilizan las múltiples discriminaciones que se presentan en el ámbito de la academia, por supuesto, y el enfoque interseccional permite analizar esos aspectos.

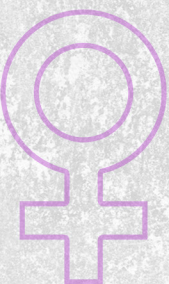
En este sentido, las redes constituyen un medio de fortalecimiento de capacidades, habilidades y conocimientos de las mujeres académicas para dar a conocer sus investigaciones y propiciar, a su vez, redes de trabajo y espacios de encuentros personales en diferentes países para que las mismas se conozcan y puedan coordinar actividades futuras (Freidenberg y Suárez, 2021). Al hablar de las redes de apoyo, los estudios muestran la trascendencia de dicho concepto en problemáticas tan importantes como movimientos migratorios o en ámbitos de pobreza, para el logro de la justicia social:

Los actuales patrones de [...] movimientos anti y alter [...] incluyen comunidades, colectivos, organizaciones y redes que actúan desde lo local a través de coaliciones transnacionales que luchan –de mil maneras distintas– por una vida digna, justa y plena para todos(as). (Leyva y otros, 2015, p.19).

En el caso de las redes de mujeres en específico, es importante mencionar que algunos autores y autoras hablan del concepto de organización transformadora como un instrumento de cambio para lograr el desarrollo de las mujeres, en este caso, académicas. Sin embargo, se ha construido sobre la base de la perspectiva de género y las desigualdades, por lo que retomar conceptos como el empoderamiento es de suma importancia. Dada la situación de inequidad extendida en la mayoría de las mujeres, esta acción es obligada para, efectivamente, coadyuvar en los procesos de empoderamiento de las mujeres indígenas. El acompañamiento cercano y constante para guiar a las mujeres es un factor que posibilita el avance hacia una transformación social equitativa, el cual, brindado por personal sensible al enfoque de género, resulta determinante dada la situación patriarcal existente. (Robinson-Trápaga y otros, 2019, p. 21).

En ese mismo sentido, al hablar del estudio de redes, se retoman temáticas como la migratoria, toda vez que esta forma de organización se manifiesta con mayor fuerza en estas áreas, al estar las mujeres en momentos de múltiples vulnerabilidades, dificultándoseles la inserción social, principalmente la laboral. Es así que podemos mencionar trabajos como los de Barraza y otros (2021) quienes hacen énfasis en el apoyo familiar e incluso la conformación de redes de migrantes o de mujeres trabajadoras, las condiciones laborales, en ocasiones de explotación.

Muchas de nuestras entrevistadas realizaron su primera migración siendo menores de edad, acompañadas por algún familiar —el padre o una hermana que ya tenía la experiencia— o alguna



amiga. La cercanía y las redes de apoyo juegan un papel preponderante en esta decisión y también de que se tome a una edad cada vez más temprana. (Barraza y otros, 2021, p. 261).

Muchas de esas investigaciones en torno a las redes, ponen énfasis en las redes de apoyo, enfocado sobre todo en cuanto a la migración femenina y la incorporación de la perspectiva de género en los estudios. Los estudios de las redes han evolucionado al considerar la importancia de la incorporación de las comunicaciones por medio del ambiente virtual. Es así como Piñero (2014), a partir del trabajo “Madres en red”, se da cuenta de la posibilidad que tienen las madres de informarse, expresarse y comunicarse on-line, permitiéndoles vivir etapas con un gran conocimiento y empoderamiento sobre los propios cuerpos y con la oportunidad de hacer visibles socialmente nuevos discursos entorno a la maternidad (Macías, 2017).

Se ha considerado al respecto que el uso de redes virtuales ha potenciado la participación de todas las personas a través de las redes de conocimiento. Hernando y Florian (2004) observan que ello ha transformado paradigmas académicos, toda vez que se han abierto canales de intercambio de ideas, de manera muy accesible. Sin embargo, vemos que hay otros elementos contextuales que inciden en que el trabajo investigativo de las mujeres no muestre un avance considerable respecto de hace 20 años.

Redes de mujeres como estrategia

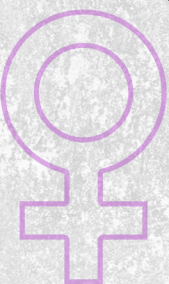
Las redes de mujeres son una de las estrategias más importantes para el logro del empoderamiento de las mujeres, existen redes de diversos tipos: profesionales, empresariales y, en el caso que nos ocupa, académicas o de investigación. No obstante, como nos mencionó un estudio de la Red de Empresarias por la Diversidad (2019), dichas redes comparten el mismo objetivo de “buscar ampliar y consolidar vínculos estratégicos entre mujeres con la finalidad de dotarlas de las herramientas vinculares, personales y profesionales que les permitan sortear y/o revertir favorablemente los obstáculos que atentan contra su crecimiento laboral” (p. 9).

Una de las formas en la que se manifiesta la conformación de redes es a través de los programas de mentorías y acompañamiento de científicas a otras científicas, sobre todo en las áreas pertenecientes al STEM, por sus siglas en inglés significa **Science, Technology, Engineering y Mathematics**, y que en español se traduce como Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas.

Se presentan en esta modalidad dos figuras: las de las mentoras y las de las mentees; las mentoras, son mujeres profesionistas que dedican de forma voluntaria su tiempo para dar acompañamiento en la elección de su carrera profesional a una estudiante de preparatoria interesada en estudiar una ingeniería o licenciatura relacionada a las áreas de STEM, en su caso, la mentoría también se da con la finalidad de que las mujeres continúen sus estudios de posgrado o que establezcan un proyecto de vida posterior a los estudios de pregrado.

Existen varias plataformas con las que las mujeres en su etapa de preparatoria pueden unirse a los programas de mentorías, por ejemplo, Mujeres Líderes en STEAM, el cual es un programa de mentoría en áreas de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEAM) para Mujeres Latinas.¹

¹ <https://mujeressteam.com/mentoras#:~:text=Las%20mentoras%20son%20mujeres%20profesionistas,a%20las%20%C3%A1reas%20de%20STEM.>



Diversas universidades mexicanas cuentan con ese programa, entre ellas, la Universidad Autónoma de Chiapas, un programa en conjunto con el British Council que permite la preparación de mentoras y mentees, con el objetivo de que las participantes adquieran herramientas cognitivas para elaborar un plan de acción para su desarrollo de carrera, reciban asesoramiento sobre opciones de financiamiento a través de becas, así como retroalimentación por parte de una investigación consolidada.

Es importante mencionar que, respecto a las brechas de género que dificultan el desarrollo de las investigadoras, deben existir acciones gubernamentales específicas. De acuerdo con Garduño y Reyes (2022) existen varias etapas clave en las trayectorias académicas y laborales de las mujeres, en las cuales se puede lograr una incidencia a través de políticas públicas o programas que tengan como objetivo el fortalecimiento en la formación, facilitar el acceso y el desarrollo de las mujeres en las disciplinas STEM, especialmente en ingenierías, matemáticas, física y computación.

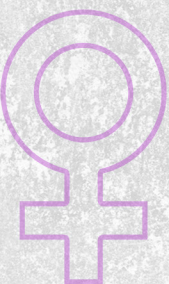
Al ser una problemática compleja y multifactorial, las brechas persistentes de género en estas carreras deben abordarse desde un enfoque integral, con iniciativas de largo alcance y duración, y la participación de actores en diversos ámbitos: familiar, escolar, social. (Garduño y Reyes, 2022, p. 40).

Dentro de las múltiples estrategias para construir redes efectivas entre las mujeres es importante mencionar la colaboración en conferencias, seminarios y eventos académicos, que pueden fungir como oportunidades de *networking* y así construir lazos entre las investigadoras para que a futuro tengan contactos valiosos con los cuales trabajar de manera conjunta para divulgar sus estudios y obtener publicaciones importantes, por ejemplo.

Es así, cómo mediante la construcción de redes de mujeres en la investigación se obtienen diversos beneficios: la orientación vocacional para la obtención de habilidades como el empoderamiento y liderazgo, crear grupos de estudio y reflexión de temas, además del importante apoyo emocional ante los posibles obstáculos a los que se enfrentan en su desempeño profesional y académico. Las mentorías mencionadas también son un valioso programa que ya se implementa en varios países que permite a las mujeres construir objetivos de acuerdo con sus necesidades y contextos, y que con el acompañamiento de otra docente o investigadora puede sortear para lograr sus metas. Cabe señalar que a través de las redes las mujeres acceden al conocimiento y también a oportunidades de becas y laborales.

Conclusión

Es importante observar que al interior de los espacios educativos existan condiciones que permiten el desarrollo de las académicas, a través de medidas para el reconocimiento de sus contextos y trayectorias mediante la inserción y el fomento de estrategias, como lo son las redes de trabajo, las mentorías y las orientaciones, que tienen la finalidad de acompañar y acuerpar a las mujeres en sus actividades, sobre todo aquellas relacionadas con la investigación.

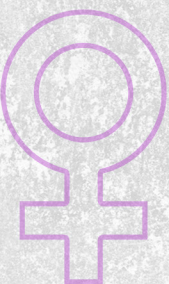


Las medidas adicionales que pudieran implementar las instituciones y centros de investigación deben, por supuesto, deben contar con un fundamento y respaldo institucional, ello podría partir de políticas públicas que permeen en todas las áreas en las que las mujeres investigadoras se desempeñan, dado que como hemos observado, sus labores en ocasiones se extienden más allá de una jornada laboral. Asimismo, los círculos de investigación que muchas veces son cerrados a los hombres, como los puestos de toma de decisiones en el tema, las direcciones, coordinaciones o incluso los grupos de evaluación de instituciones como CONAHCyT, también deben cumplir con una cuota de participación que permita que todas y todos tengan acceso a las mismas oportunidades de desarrollo.

La creación y participación de las mujeres investigadoras en redes de colaboración genera beneficios profesionales y educativos, pero también genera beneficios a nivel personal, pues dentro de estas redes se desarrollan habilidades útiles en cualquier entorno, no solo el académico. Mediante este trabajo hemos podido observar la importancia de la colaboración entre las mujeres y que ha sido un camino en el que como un sector valioso de la población, muchas mujeres puedan superar las barreras en el ámbito de la investigación.

Referencias

- Barraza** García, R. A., & Gracia, M. A. (2021). Mujeres mam, migración y trabajo doméstico en México y Guatemala. *Perfiles latinoamericanos*, 29(57), 253-277.
- Cárdenas** Gómez, E. P. (2014). Migración interna e indígena en México: enfoques y perspectivas. *Intersticios sociales*, (7), 1-28.
- Cárdenas**, M. (2015). La Participación De Las Mujeres Investigadoras En México Investigación Administrativa, vol. 44, núm. 116, 2015 Instituto Politécnico Nacional
- Castillo**, Naix'ieli. (10-02-2021). *Cuesta más a mujeres obtener reconocimiento en ciencia*. <https://ciencia.unam.mx/leer/1085/cuesta-mas-a-mujeres-obtener-reconocimiento-en-ciencia>
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo** (ENOE) (2023). Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/enoent/enoent2023_11.pdf
- Freidenberg**, F. y Suárez Cao, J. (2021). Creando redes de mujeres en una disciplina masculinizada: el caso de la Red de Politólogas. *Polis Revista Latinoamericana*, 20 (59), 147-164. doi: <http://dx.doi.org/10.32735/S0718-6568/2021-N59-1592>
- Garduño**, E., & Reyes, A. (2022). Mujeres y educación en STEM: una mirada con perspectiva de género.
- INEGI** (2019). Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT). Disponible en https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enut/2019/doc/enut_2019_presentacion_resultados.pdf
- Inmujeres** (2018). Boletín, Año 4, Número 2, febrero de 2018. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BoletinN2_2018.pdf
- Las mujeres en la investigación: retos en tiempos de pandemia – Premio Ada Byron.* (2021, 10 marzo). <https://premioadabyron.iberomx/2021/03/10/las-mujeres-en-la-investigacion-retos-en-tiempos-de-pandemia/>



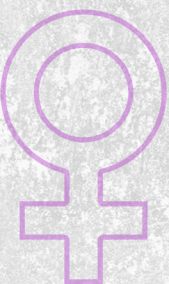
Leyva, X., Alonso, J., Hernández, R. A., Escobar, A., Kohler, A., Cumes, A., ... & de Sousa Santos, P. D. B. (2015). Prácticas otras de conocimiento (s). *Entre crisis, entre guerras*, 3.

Macías González, G. G. (2017). Análisis de las redes sociales de las mujeres trabajadoras. El caso de la labor de investigación/Analysis of Social Networks of Women Workers. The Case of the Work in Research.

Robinson-Trápaga, D. G., Díaz-Carrión, I. A., & Cruz-Hernández, S. (2019). Políticas públicas y empoderamiento de mujeres indígenas en Ensenada, Baja California. *The Anáhuac Journal*, 19(2), 13-38.

Rogel-Salazar, Rosario (2018). El grupo de discusión: revisión de premisas metodológicas. *Cinta de moebio*, (63), 274-282.

Sitio web de Observatorio laboral del Gobierno de México. Disponible en: https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Tendencias_empleo.html





DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

Violencia política en contra de las mujeres en razón de género

Political violence against women on the basis of gender

Esperanza Sánchez Calderón

esperanzasanchezcalderon@gmail.com

Responsable de la Ventanilla Única. Centro del Instituto

Nacional de Antropología e Historia (INAH) Chiapas.

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. México

Palabras clave: *violencia de género; violencia política; perspectiva de género; feminismo; delitos electorales*

Keywords: *gender violence; political violence; gender perspective; feminism; electoral crimes*

Como ya es costumbre, al inicio de año, nuestros superiores jerárquicos nos “invitan” a tomar, aprobar y comprobar con la constancia correspondiente, cursos relativos al área que desempeñamos, pero específicamente los que tienen relación con la violencia hacia las mujeres o con perspectiva de género. Para las próximas elecciones, la sugerencia propuesta del curso fue el título “Violencia Política en Contra de las Mujeres en Razón de Género, Delitos Electorales”. Con suma desolación observo que las que cumplimos en tomar el curso somos las mujeres, pareciera que somos las únicas que tenemos que conocer la legislación para hacer valer un derecho que no se tendría que hacer valer, si todos respetáramos que, si tienes la capacidad de ostentar un puesto público con la debida diligencia, lo puedes ocupar siendo mujer u hombre. Por lo tanto, esas constancias solo engrosan un currículum o adornan una pared, porque a pesar de los cursos, no se aplica la normatividad y cuando quieres ejercer efectivamente estos derechos te desestiman, te anulan, menoscaban, porque los superiores jerárquicos que son hombres no tomaron el curso y no saben que están incurriendo en alguna violación de derechos.

Actualmente, la perspectiva de género se ha convertido en un tema de vital importancia en nuestra sociedad, esto ha impulsado una política que busca alcanzar una igualdad sustantiva de oportunidades entre mujeres y hombres. En el ámbito político, en este año electoral, podemos observar que las mujeres ocupan cada vez más espacios que antes solo estaban reservados al género masculino. Aunque es notable la actividad legislativa para crear cada vez más la inclusión de las mujeres en los espacios de decisión pública, realmente el reto es que las mujeres que se postulan para un cargo público lo hagan con la convicción y responsabilidad de lo que esto conlleva y representen cada vez más a esa madre de familia que no puede salir a trabajar porque tiene un hijo con una discapacidad; a esa mujer trabajadora que no puede gozar de un salario justo por el simple hecho de ser mujer, pero sí tiene más responsabilidades que su igual varón; a esa mujer emprendedora que se le presentan trabas al incursionar en temas que hasta el día de hoy están reservados a los hombres, como Ingeniería, Mecánica, Electrónica, entre otras ciencias; a esa empresaria que no se le otorga el ascenso al puesto directivo porque no tendrá el mismo rendimiento cuando “esté hormonal”.



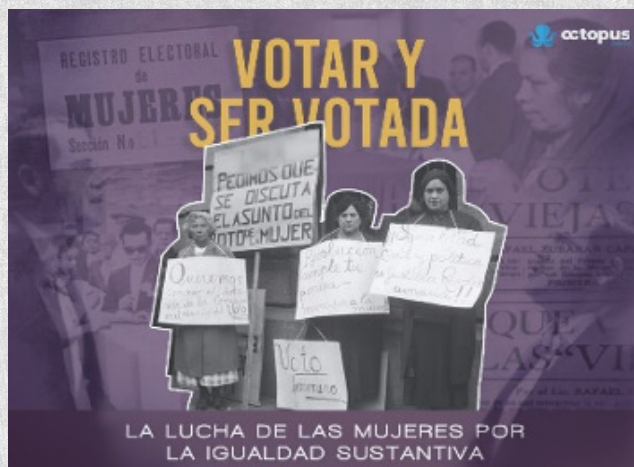
DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

Un claro ejemplo de la brecha entre lo escrito y la realidad es el de las llamadas “Las Juanitas”. esa falsa paridad de género que nos quisieron vender los políticos:

Las **Juanitas** es el nombre dado en México a un fenómeno político en el que los partidos o asociaciones políticas nominan candidatas a puestos públicos de elección popular con el objetivo oculto adicional de hacer que esa candidata se haga reemplazar con un suplente (varón) predispuesto por el mismo partido. De esta forma no se viola la letra de la cuota de género que marca el reglamento electoral en México. El concepto cobró vida a raíz de los casos de renuncias en serie ocurridas en la política mexicana en el año 2009. (“Juanitas (diputadas)”, 2024).

Este procedimiento político dañó gravemente la paridad de género y con ello quedó anulada la decisión de los electores, puesto que el voto había sido depositado en ellas, tal vez por el hartazgo de un gobierno masculino, por querer lograr una representación más real, cercana a las necesidades de las mujeres, niñas, niños, adolescentes o por el simple hecho de reconocerse como mujer que está logrando cambiar la historia.

Se deduce que en este caso no se tomó la decisión por gusto o acuerdo mutuo, sino con base principalmente en intimidación, amenazas y coerciones a las candidatas. Esto nos muestra la presencia de la violencia política contra esas mujeres, candidatas, diputadas que forzadas renunciaron a su curul, para dar paso al suplente hombre designado por su partido político. Ellas fueron usadas para lograr sus objetivos violando a todas luces los derechos políticos de las mujeres electas y la ley. La solución, en 2012 el Tribunal Electoral emitió una sentencia que obligaba a los partidos políticos a otorgarles 40 % de las candidaturas a las mujeres y sus suplentes debían ser del mismo género. Nuevamente caemos en la misma reflexión, la creación de leyes, reglamentos, reformas que garanticen el derecho de las mujeres porque no somos capaces de respetar su libre participación en la vida social, laboral y política. Aun así, se las ingenian para menoscabar la presencia de las mujeres en la política del país. Por ejemplo, al postularlas a puestos de elección popular para distritos donde no tienen posibilidades de ganar: “cumpló mi cuota de género, pero te postulo en donde no tienes oportunidad de ganar”, distritos en los que ni ellos mismos han ganado o ganarían.





DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MOVIMIENTO

Otro problema que se enfrenta como parte de la violencia política en razón de género es en los estados con mayor población indígena, ahí prevalece la observancia irrestricta de los usos costumbres y su cosmovisión ancestral. Cosmovisión que fue modificada con la Colonia, ya que originalmente se rigió por la noción de un par divino: la dualidad femenina-masculina. Con la Colonia se impusieron los patrones patriarcales, por lo que para tratar de erradicar la violencia política en razón de género en los pueblos indígenas es necesario emplear el enfoque intercultural y el respeto a la diversidad cultural de estos pueblos. De modo que resulta un reto lograr una participación inclusiva con perspectiva de género, empezando por sus familias y siguiendo al interior de sus comunidades, para poder proyectarlo en la vida política del país. A manera de ejemplo, la situación de las mujeres indígenas en México es tan desproporcionada que se hace necesario incrementar la pena correspondiente por un delito de violencia en razón de género en un 50 %. Esto se debe a que, en el caso de pertenecer a un pueblo o comunidad indígena, existen supuestos especiales que deben ser analizados.

Actualmente, con la situación que atraviesa nuestro país, específicamente en Chiapas, ante la ola de inseguridad que está golpeando diferentes comunidades situadas en las zonas sierra y frontera, provocando su desplazamiento forzado para salvar sus vidas, cuántas mujeres quedarán sin ejercer su derecho al voto, por no encontrarse dentro de su circunscripción, por ser violentadas no solo física, moral y patrimonialmente, sino ahora también en su derecho a elegir a un representante a nivel estatal y federal, en el Congreso y Senado, que le garantice el respeto irrestricto de sus derechos fundamentales, a la vida libre de violencia, de violencia en razón de género.

Derechos político electorales de las mujeres indígenas

Tienes derecho a

- **Votar y ser votada en todas las elecciones, es decir:**
 - Participar en los procesos electorales por sistemas normativos internos, con el respeto de tu voto, sin distinción por ser mujer.
 - El derecho a ser votada para cualquier cargo que se renueve.
 - El derecho a ser votada en todos los cargos, con requisitos proporcionales, equitativos y razonables.

¿Han violentado tus derechos político electorales?
Comunícate con nosotras: podemos ayudarte

Atención Ciudadana: 961 462 9340
Te brindamos el servicio 24 horas

Torre Chiapas Av. 10 Nivel 1, Tuxtla Gutiérrez, Chi. ☎ 01 (961) 264 06 47 @SEIGENCHI @SEIGEN_CHI

En este proceso electoral, durante las campañas, se vislumbra claramente una contienda en la que los mexicanos estaremos eligiendo presidente de la república entre mujeres, algo inédito en la historia del país. Aunque existe la posibilidad de que haya más candidatos masculinos, sin duda alguna las candidaturas femeninas son las más fuertes. Mujeres creando historia, mujeres con una trayectoria política, esta oportunidad que el pueblo de México está dando para el libre ejercicio en la vida política del país, se debe atesorar y por ello se deben cuidar las formas en que se desarrollen, tanto el proceso electoral, como las elecciones mismas, vigilando principal-

DERECHOS

2024

2017



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MOVIMIENTO

mente lo que no queremos ver en la contienda electoral: violencia política en razón de género, por ejemplo comportamientos como restringir o anular su derecho al voto libre y secreto, dificultar o impedir el registro de sus candidaturas, obstaculizar sus campañas políticas, calumniar, descalificar, difamar, insultar, con base en estereotipos de género, amenazas para que renuncien a sus candidaturas, impedir o dificultar su toma de protesta.

En una contienda electoral se abre el espacio para confrontación, debate, disenso, principalmente por las diferentes expresiones ideológicas y partidistas, así como los diferentes intereses políticos. Por lo tanto, es primordial saber cuándo se trata de violencia política en contra de las mujeres en razón de género para no menoscabar los derechos políticos electorales de los contendientes y su libre expresión, al igual que reconocer cuándo si se está cometiendo una infracción electoral y denunciar ante cualquiera de los órganos sancionadores. Queremos escuchar propuestas reales para los problemas reales que enfrenta nuestro país, que esa sea la base de las campañas electorales, tachar de lleno las críticas sobre apariencia física, forma de vestir o de origen, que la guerra sucia que impera en las contiendas electorales no tenga tintes de violencia política en razón de género, basados en discursos de odio, sino que se demuestre que las mujeres podemos lograr ganar adeptos no con la descalificación sino con propuestas, proyectos y empatía.

Los espacios públicos cada vez están siendo ocupados por mujeres, puestos claves en la política del país, que antes era impensable que pudieran ser ocupados por mujeres. Irónicamente, cada que se avanza en el tema de equidad, de oportunidades al género femenino, más leyes se tienen que crear para fundamentar y garantizar ese derecho. Es decir, con los avances en paridad de género viene más violencia por la falta de aceptación, por el machismo, por la misoginia, esta lucha que no ha sido fácil y mucho menos rápida, nos da esa fuerza para mantener el paso cada vez más firme porque, aunque sea tarde se están viendo resultados.

Aunque la presencia de las mujeres en la política y construcción de esta república sea de antaño, no se reconocen como actores principales, sino están relegadas y opacadas por los que sí son reconocidos como actores, héroes patrios, porque la historia es de quien la cuenta. Por lo que podríamos mencionar en la etapa de la Independencia a Josefa Ortiz, Leona Vicario, Mariana Rodríguez del Toro y Gertrudis Bocanegra, así como a María Ignacia Rodríguez de Velasco; durante la Revolución, a Elena Arizmendi, fundadora de la Cruz Blanca neutral, a Adela Velarde Pérez, mejor conocida como Adelita por el corrido que llevaba su nombre y se desempeñó inicialmente como enfermera durante el movimiento revolucionario, incluso llegó a formar un grupo armado de mujeres llamadas "Las Adelitas".

Las Adelitas ciertamente realizaban actividades tales como cocinar a los miembros de los ejércitos, dar auxilio a los heridos, pero también tomaban las armas para defender a su pueblo, luchaban por un país más justo y a pesar de su gran valentía eran violentadas llamándolas "mari-machas o que regresaran a sus casas". Otra valiente mujer, Amelia Robles Ávila, tomó las armas en la Revolución Mexicana, se vistió de hombre al enrolarse en el ejército de Emiliano Zapata, alcanzó el grado de "Coronela" y reafirmandose como el Coronel Amelio Robles reconocido por sus tropas, por méritos en campaña fue condecorado y reconocido por el ejército como veterano revolucionario y legionario; entre otras muchas más. La lucha de Las Adelitas es considerada

DERECHOS

2017

2024



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

como la llegada definitiva del feminismo a México, a ellas se les debe la posibilidad de votar y que la Constitución de 1917 contemple la igualdad de géneros.



MOVIMIENTO

Si miramos atrás, el camino ha sido largo, pero en estos momentos se empiezan a cosechar los frutos, con instituciones comprometidas a erradicar la violencia política contra las mujeres en razón de género, como el Instituto Nacional Electoral (INE), Tribunales Electorales Locales, Fiscalías Especializadas en Delitos Electorales, Partidos Políticos Locales, con legislación en diferentes ámbitos de gobierno e incluso de talla internacional, el compromiso de los actores políticos y, por supuesto, de la sociedad misma, la difusión de sus derechos políticos electorales e identificar cuándo están siendo violentados, la cultura de la equidad, paridad de género, desde casa, en las escuelas, implementarlas como parte de la educación cívica, apoyar a la persona violentada, asesorarla, impulsarla a denunciar, todo en suma, logrará que cada vez sean menos los caso que se presenten. Es difícil creer y concebir que se cortará de tajo cualquier tipo de violencia en contra de las mujeres, es un sueño que quizá no nos toque ver hecho realidad, pero sin duda alguna se estará en la lucha; lucha que se inició hace muchos años y que dio el primer fruto hace 77 años, con el derecho de las mujeres a ejercer el voto y ser votadas, pero es hasta las elecciones del 3 de julio de 1955 que las mujeres mexicanas acudieron por primera vez a las urnas a emitir su voto para elegir a los diputados federales de la XLIII Legislatura. Lucha que continuará con las nuevas generaciones, niñas, adolescentes, adultas, adultas mayores, todas comprometidas a que no se dé un paso atrás en lo que se ha logrado forjar durante estos años.



DERECHOS

2024

2017



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

Al reconocimiento al voto y ser votada, le sigue la necesidad de reconocer la paridad de género en las candidaturas para los puestos de elección popular, los órganos electorales están comprometidos a vigilar la aplicación de la paridad en todo; así como atender y sancionar la violencia política contra las mujeres hasta su erradicación, nuestro compromiso es redoblar esfuerzos para fomentar una cultura de la denuncia que dé certeza a las mujeres en su participación, sintiéndose protegidas no solo por las instituciones y la ley, sino por todas las mujeres que buscamos el libre ejercicio de los derechos políticos electorales de las mujeres.

Por un México sin violencia verbal, física, psicológica, patrimonial, sexual, económica y política hacia las mujeres en razón de género.

MOVIMIENTO

Referencias

Juanitas (diputadas). (15 de enero de 2024). En *Wikipedia*. [https://es.wikipedia.org/wiki/Juanitas_\(diputadas\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Juanitas_(diputadas))

Desigualdades de la participación de las mujeres en la academia: divergencias y convergencias

Inequalities of women's participation in academia: divergences and convergences

Danae Estrada Soto • danae.estrada@unach.mx

Facultad de Humanidades Campus VI. Universidad Autónoma de Chiapas.

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas México

ORCID: 000-0002-7638-1300

María Victoria Espinosa Villatoro • maria.espinosa@unach.mx

Secretaría para la Inclusión Social y Diversidad Cultural.

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas México

ORCID: 0000-0002-6901-6778

Yliana Mérida-Martínez • yliana.merida@unach.mx

Facultad de Arquitectura Campus I. Universidad Autónoma de Chiapas.

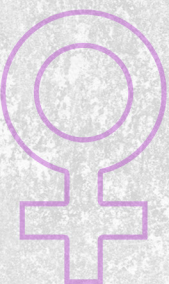
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas México

ORCID: 0000-0001-9168-2585

Palabras clave: *desigualdad de género; mujeres académicas; mujeres indígenas; brecha de género; techo de cristal; maternidad; docencia; sororidad*

Keywords: *gender inequality; academic women; indigenous women; gender gap; glass roof; maternity; teaching; sorority*

En pleno siglo XXI, a la luz del 2024, el tema de la inequidad y desigualdad en el trato y participación de las mujeres debería estar superado a través de los múltiples esfuerzos en las instituciones y en la vida cotidiana. Sin embargo, a pesar de tales avances escritos en políticas, leyes, reglamentos y normas, en muchas ocasiones estos quedan en letra muerta. La inclusión, la equidad y la no discriminación siguen siendo experimentadas en muchos ámbitos, especialmente en la academia. Si bien, la temática referida a los desbalances y la poca visibilidad de la participación de las mujeres ha sido uno de los temas que en años recientes se ha trabajado arduamente como parte de las actividades para conmemorar el 8 de marzo, las mujeres a diario experimentamos y callamos diversas situaciones. En este sentido, el abordaje de esta reflexión como académicas se centrará en los siguientes tópicos: las mujeres académicas; sistemas de evaluación; de los cuidados y la movilidad; la maternidad y la docencia; mujeres indígenas. Temas que se constituyen y nutren de la convergencia de muchas de nosotras que nos dedicamos a la investigación y la docencia.



Las mujeres académicas

Las desigualdades en la participación de las mujeres en el mundo académico se expresan de múltiples formas:

En el acceso y la movilidad en el espacio laboral, en la disparidad salarial, en la continua erosión de la presencia de mujeres en la carrera académica y en su estancamiento en puestos de menor nivel, así como en diferencias en la producción y visibilidad del conocimiento producido por hombres y mujeres (Alcázar y Balarin, 2020, p. 28).

Formas que, si bien no todas son experimentadas al mismo tiempo, muchas de ellas sí convergen en una sola mujer, o bien, han sido vividas en las diferentes etapas de la vida de las mujeres.

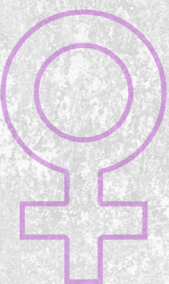
Un elemento primordial para alcanzar la autonomía de las mujeres fue poder ingresar a los espacios educativos, principalmente a estudiar una carrera universitaria. Estos espacios considerados como científicos y exclusivos para los hombres, al mismo tiempo eran un mecanismo de poder. Las mujeres que lograban ingresar eran mal vistas y consideradas como rebeldes, por el deseo de aprender y contribuir al desarrollo. Aunque de manera paulatina se dio la incursión de estas minorías, en la actualidad existen brechas importantes de género en el acceso a la educación superior y su posterior ingreso a las universidades como académicas e investigadoras, un espacio que ha estado relegado para las mujeres durante mucho tiempo. Sin embargo, la verdadera inclusión aún está lejos de ser alcanzada debido a los estereotipos referidos a quienes nos dedicamos a la producción de la ciencia, los cuales despersonalizan las actitudes de las mujeres. De acuerdo con los datos del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2023), la población de mujeres representa solo 33% de investigadoras en el mundo, cifra muy por debajo de la anhelada equidad e inclusión.

Sistemas de evaluación

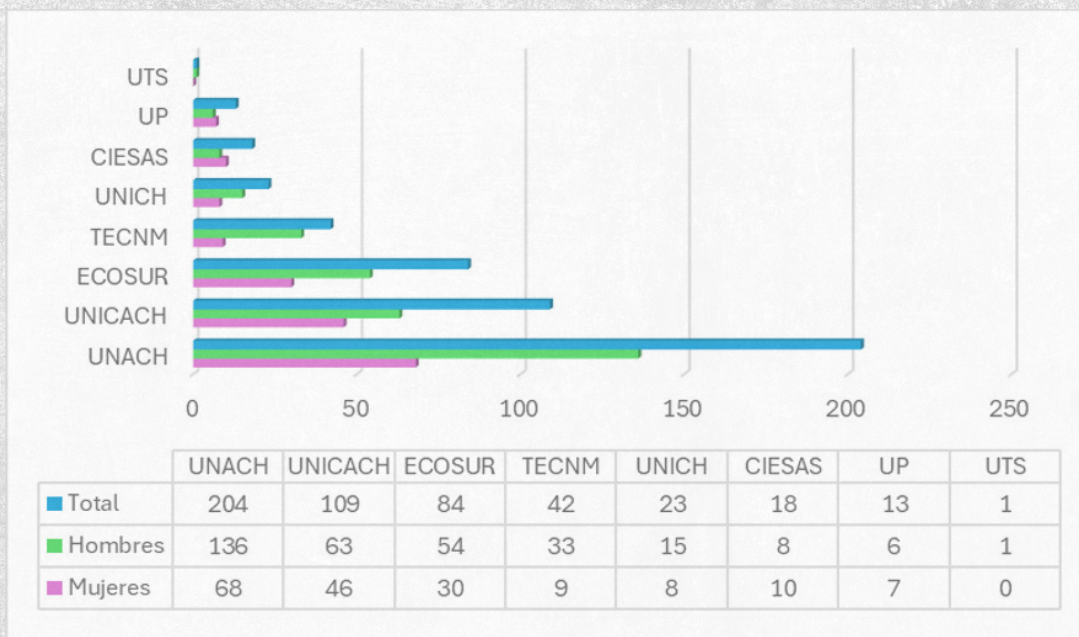
Dentro de la academia, existen muchos elementos que evalúan la productividad académica. Entre ellos se encuentran, a nivel federal, el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII) del Consejo Nacional de Humanidades, Ciencia y Tecnología (CONAHCyT); y en Chiapas, el Sistema Estatal de Investigadores (SEI). La participación de las mujeres en términos generales es altamente diferenciada en comparación con los hombres, tal como se puede apreciar en la Figura 1, donde se considera el número de investigadoras e investigadores dentro de las principales universidades públicas del estado de Chiapas.

La brecha de desigualdad en los procesos de ingreso y permanencia al SNII es evidente. La cantidad de mujeres con el reconocimiento a nivel nacional otorgado por el CONAHCyT se encuentra por debajo del 50 % de la participación total de investigadores en cinco de las ocho Instituciones de Educación Superior (IES) públicas del estado de Chiapas.

En este sentido, en casi todas las IES referidas, la participación de las mujeres investigadoras se encuentra muy por debajo de la media del número total de cada universidad. En el caso de la Universidad Politécnica de Chiapas, la cifra de mujeres investigadoras es mayor (siete investiga-



doras, en comparación con seis investigadores), superando la cifra de hombres por una unidad; mientras que en la Universidad Tecnológica de la Selva, solo refiere a una persona investigadora reconocida a nivel nacional, y es hombre.



Nota. UNACH, Universidad Autónoma de Chiapas; UNICACH, Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas; TECNM, Tecnológico Nacional de México-Chiapas; CIESAS, Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social; UP, Universidad Politécnica; UTS, Universidad Tecnológica de la Selva. CONAHCyT (2023).

Figura 1. Distribución de investigadoras e investigadores en el SNII, por IES en Chiapas, 2023

Una de las razones expuestas por varias mujeres que padecen desigualdad en la academia se debe en muchas ocasiones al contexto geográfico y social en que vivimos. En el sur del país y en estados como Chiapas, las condiciones de desigualdad parecen ser parte de la cotidianidad. Estas condiciones impactan en el nivel educativo entre hombres y mujeres, en las expectativas y antecedentes de las madres y padres, y en las creencias, usos y costumbres arraigadas bajo estereotipos culturales (ONU-Mujeres México, 2024). Estos factores, a su vez, contribuyen de manera relacional a la escasa participación de las mujeres en la academia, además de otras dificultades que experimentan en el campo académico entre los mismos compañeros y compañeras docentes, donde la sororidad se cuestiona y parece ser un privilegio de algunos grupos de docentes privilegiadas sin contar con la trayectoria y los méritos académicos correspondientes.

Mujeres indígenas

Las desigualdades se recrudecen aún más para las mujeres indígenas. En Chiapas podemos encontrar diversos grupos etnolingüísticos que por distintas condiciones han sido discriminadas en el acceso a la educación desde tiempos de la Colonia. Si bien es cierto que ellas son las más afectadas en su derecho a la educación, también sufren una triple discriminación: por ser mujeres, por su aspecto cultural y por su situación económica. En la actualidad, a nivel nacional,

las mujeres indígenas tienen en promedio tres años de escolaridad menos que las no indígenas, esto las coloca en una gran desventaja. Mientras que las mujeres indígenas apenas cursan la primaria, las no indígenas están concluyendo la secundaria o ingresando a la educación media superior (INMUJERES, 2021).

Paradójico a ello, las mujeres indígenas han estado presentes en la transformación de la nación, han encabezado movimientos sociales en defensa del agua, la tierra y los saberes. Han impulsado procesos de producción y alimentación, son defensoras de los derechos humanos y preservadoras de las lenguas maternas originarias. Sin embargo, en el tema educativo existe una brecha ineludible que se va entretejiendo con las pocas oportunidades a las que tienen acceso en el trabajo y su inserción al campo académico, condición que se encuentra en disputa tanto en los lugares de pertenencia y permanencia. Asimismo, se enfrentan a monopolios académicos, donde las normas, lógicas, estructuras y organización de las instituciones de educación superior son uno de los factores que limita el desarrollo de sus capacidades humanas, entrelazados con procesos de discriminación por género, clase y etnia. Sus aportes al conocimiento del mundo académico son invisibilizados pese a su relevancia en la cultura y preservación de la lengua.

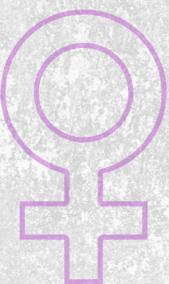
La academia forma parte de un espacio físico y simbólico en donde se reproducen roles y estereotipos de género para el avance tanto en la investigación como en la promoción de los espacios en la toma de decisiones (Gallego y Matuz, 2021). En ella se da una discriminación estereotipada, sin considerar los criterios de inclusión e interculturalidad. Las mujeres que logran su inserción en la academia, suelen vivir situaciones de discriminación y exclusión al socializar sus ideas y más aún al intentar conformar grupos de trabajo colegiado.

Es una realidad que las mujeres indígenas tienen muchas barreras para su desarrollo personal y profesional, trabajan más horas que los hombres, viven hostigamiento y violencia de género en sus centros de trabajo, además de considerar que sus aportes son menos valorados por estereotipos que creen que las mujeres indígenas son menos inteligentes. En el siglo XXI se esperan las oportunidades para una mayor participación y representación de mujeres indígenas en espacios cruciales para la toma de decisiones de la vida académica y universitaria.

De los cuidados y la movilidad

En este apartado honramos y reconocemos de manera muy especial a aquellas mujeres que, a pesar de no hablar de ellas ni aplaudir la gran labor que realizan a diario incansable y desinteresadamente, apoyan y contribuyen en gran medida, calladas e invisibles, al desarrollo de la sociedad: las abuelas. Ellas, quienes nos apoyan trabajando en el hogar, con el cuidado de las y los nietos para que las madres de familia puedan desarrollarse, o incluso, poder tener días de convivencia y recreación, la cultura de los cuidados no se les reconoce. Estas mujeres, pese a los años trabajados en activo, cumplen con el periodo laboral para migrar sus funciones, ya sean administrativas, docentes o servidoras públicas, hacia el cuidado de las y los nietos como parte inherente de los roles propios de las mujeres. Asimismo, el cuidado de los padres en la etapa de adulto mayor es una realidad producida por la cultura de cuidados que ha sido asumida por las mujeres, repercutiendo en la jornada laboral, condición que tampoco es reconocida en la sociedad.

La vida profesional de las mujeres parece que no tuviera el mismo valor. La combinación de la vida familiar, profesional y de investigación resulta desafiante, porque no existe un equilibrio



entre las mujeres que acceden a la educación superior y se dedican al mundo académico, a la par de la inserción de los hombres en el espacio doméstico. La educación superior ha sido un elemento fundamental para la consolidación de cualquier persona, al poder ingresar a un espacio universitario. Sin embargo, para las mujeres representa un gran desafío cumplir con todos los compromisos, esto provoca estrés, reclamos y separación familiar.

En este tenor, la jornada de las mujeres que se desarrollan en la academia e investigación es de reconocerse. El tiempo para las mujeres no se percibe de la misma forma que para los hombres. Para las mujeres se cruzan los roles tradicionales de género, trabajo y familia. El tiempo está presente en todo momento de la vida cotidiana. Para las mujeres es de gran importancia cumplir con todos los compromisos durante el día, para que en las pocas horas de la noche se tenga la dedicación para la producción científica, misma que requiere dedicación y rigurosidad para cumplir con estándares de calidad del proceso de evaluación.

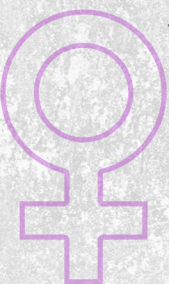
Los tiempos de la jornada laboral se imponen entre los tiempos de la familia. Las mujeres que se dedican al mundo académico realizan actividades de docencia, investigación, extensión, difusión, entre otros. Invierten más de su otro tiempo y se espera acciones afirmativas para encontrar el equilibrio entre las actividades académicas, la familia y el hogar, generando un agotamiento constante, incluso provocando enfermedades como parte del síndrome de Burnout, y a pesar de tal condición el reconocimiento y las igualdades en el crecimiento laboral no llegan, y si llegan, no de manera justa.

Las mujeres se enfrentan a diario a un mundo académico masculinizado en donde tienen más desventajas para mostrar sus habilidades y su capacidad intelectual, se sigue pagando el precio de la dualidad trabajo y familia. El cumplimiento de todas las responsabilidades sigue siendo uno de los puntos clave para el avance de la inserción de las mujeres al trabajo y en los espacios públicos, particularmente en el ámbito académico.

La maternidad y la docencia

Socialmente los tiempos y caminos están delimitados y, con ello, la nula libertad de las mujeres al elegir su propio futuro, aunado a las condiciones laborales actuales en el país que inciden fuertemente en sopesar qué es mejor, ¿si continuar con los estudios de posgrado y la meritocracia para conseguir mayor certeza laboral, o bien, la búsqueda de un embarazo? Tristemente la respuesta en muchas mujeres académicas ha sido la primera opción en la idea de no perder la continuidad en el aula para conseguir la anhelada certeza laboral, mientras que los semestres y los años van pasando, condición que repercute de manera biológica, y con ello, las complicaciones para poder concebir un embarazo.

Según Ziman, en Alcáraz y Balarin (2018), la situación experimentada por muchas mujeres es constante y el trabajo académico debería ser valorado en función del grado de especialización alcanzado, lo que sería un mecanismo para aspirar a mejores puestos y salarios. Sin embargo, esta realidad lleva a muchas mujeres que así lo desean a postergar el sueño de ser madres. Dentro de los pasillos de las universidades las pláticas con colegas son muy recurrentes en torno a desdibujar la frase social: “criar a los hijos como si no tuvieras que trabajar y a la inversa, trabajar como si no tuvieras hijos”.



Si bien es cierto que las mujeres académicas más jóvenes que recién se integran a este ámbito han decidido no ser madres, existe otra realidad, la de un gran número de mujeres que continúan en la espera de las mejores oportunidades laborales, impactando en la escasa libertad de elección.

La culpa es uno de los factores más recurrentes de las mujeres que somos madres y que laboramos, pero también aquellas que no lo han sido por dar prioridad a los espacios laborales quienes sí han querido en algún momento ser madres (porque es verdad que hoy en día la maternidad es una decisión, que en ocasiones se ha disfrazado tal decisión debido a las condiciones de infertilidad producto del estrés y condiciones hormonales que agudizan las pocas probabilidades para la concepción de un bebe). El espacio laboral desde el inicio de la lucha feminista fue un elemento central para la autonomía de las mujeres, quienes en su mayoría dependían económicamente de los hombres, y las mujeres que trabajaban otorgaban a sus parejas el recurso económico que lograban en sus espacios laborales.

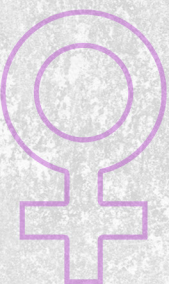
Reflexiones finales

Lo importante de estos espacios de reflexión es visibilizar las convergencias y divergencias vividas desde el ámbito académico a través de la mirada de las mujeres. Dentro de los principales puntos se han encontrado el sobreesfuerzo y el exceso de trabajo para conseguir mejores y mayores espacios de equidad, además de la escasa libertad en la elección de decisiones como la maternidad, en la búsqueda de la anhelada estabilidad laboral con salarios justos acorde al currículum. Asimismo, otro punto de convergencia es el agotamiento y la desmotivación profesional a causa de las inequidades y la discriminación como resultado de la desigualdad social que se multiplican con la condición biológica y hormonal de las mujeres.

Como mujer indígena acceder a la educación superior ha sido un logro. Sin embargo, la visibilización y el reconocimiento en el campo académico ha sido un gran desafío. Por un lado, la lucha constante de la defensa de los conocimientos y saberes frente a los demás; y por otro, el distanciamiento familiar, la maternidad y los factores de salud.

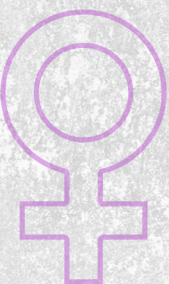
Como académicas de asignatura enfrentamos las divergencias que radican en la posición laboral, quedando muchas veces limitadas en el rendimiento para pertenecer a los diversos sistemas de reconocimiento e incentivación como el Sistema Estatal de Investigadoras e Investigadores (SEII) y el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII). El reto es continuar hacia el camino de la construcción y generación de conocimiento para la permanencia en estos sistemas.

Exponer las desigualdades experimentadas desde la voz de las mujeres no es propia de las estudiosas de la línea del género, sino que son temas tan sensibles que por el simple hecho de ser mujer hemos vivido en carne propia sucesos no agradables y otros un tanto tormentosos. Por ello, reconocemos la iniciativa de la Universidad Autónoma de Chiapas para visibilizar a las mujeres e invitamos a que cada vez más nos sumemos al trabajo para la creación de sociedades justas e incluyentes de manera genuina. Asimismo, conminamos a la reflexión y a poner en práctica la sororidad, ya que, ante una sociedad tan desigual, no podemos permitirnos entre pares, repercutir, marginar y restringir la participación de otras mujeres en las distintas actividades, sino por el contrario, contribuir al desarrollo de capacidades y habilidades entre nosotras mismas.



Referencias

- Alcázar, L., y Balarin, M.** (2018). Desigualdad en la academia: mujeres en las ciencias sociales peruanas. Grupo Sofía. Recuperado de <https://bit.ly/49ajTvR>
- CONAHCyT** (2023). Padrón de beneficiarios Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores. Recuperado de <https://bit.ly/3UFR3in>
- Gallego-Morón, N. y Matuz-López, M.** (2021). Análisis de género de las barreras en la promoción académica. Estudio de caso de una universidad Argentina. *Perfiles Latinoamericanos*. 29(57). Recuperado de <https://bit.ly/3SFbzwV>
- INMUJERES** (2021). Las mujeres indígenas en el centro de la transformación. Gobierno de México. Recuperado de <https://bit.ly/49uTI8b>
- ONU-Mujeres México** (2024). [ONU Mujeres México]. Facebook. Recuperado el 11 de febrero de 2024. <https://bit.ly/3UDBG3G>
- PNUD** (2024). [Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo-PNUD]. Facebook. Recuperado el 11 de febrero de 2024. <https://bit.ly/4bAfHac>





Fomento a proyectos productivos de emprendimiento y de vida en mujeres rurales de la zonas cafetaleras, “Taller de Elaboración de Jabón de Café”*

Promotion of productive projects for entrepreneurship and women's rural life
in coffee growing areas, "Coffee Soap Making Workshop"

Doris Karen Abrajan Pinto • doris.abrajan.pin@cobach.edu.mx
Colegio de Bachilleres de Chiapas, CEMSaD 237 Veintiséis de Octubre.
Tapachula Chiapas, México.

Gizelle Guadalupe Macías González • gmaciasg@cualtos.udg.mx
Red de Ciencia, Tecnología y Género, A.C.,
Red de Investigadores y Docentes de México, América Latina, Andorra y España
Seminario de Redes Femeninas en la Historia y Estudios de Género.,
Centro Universitario de los Altos, Universidad de Guadalajara. México

39

Palabras clave: *emprendimiento; mujeres; proyectos; producción; café; jabón*

Keywords: *entrepreneurship; women; projects; production; coffee; soap*

Las mujeres representan un papel fundamental en todos los procesos del cultivo de café, la mayoría de los hogares campesinos cafetaleros dependen de la creatividad y la fuerza femenina. Cada vez más mujeres comercializan café y emprenden negocios de transformación del aromático grano, haciendo crecer el mercado en la zona alta de Tapachula, Chiapas. Sin embargo, existe una desigualdad de género que es precisa abordar, siendo las mujeres quienes realizan la mayor parte de las actividades productivas y las que menos provecho obtienen de su trabajo.

El presente trabajo narra la experiencia implementada como parte de las actividades de proyectos transversales para el bienestar social de los alumnos del centro escolar del Colegio de Bachilleres de Chiapas, Educación Media Superior a Distancia (EMSaD) 237 Veintiséis de Octubre, consistente en un taller de elaboración de jabón de café, enfocado en mujeres rurales de 15 a 17 años, que permita desarrollar emprendimientos como parte de su proyecto de vida.

* Este artículo es el resultado del “Curso-Taller de divulgación científica con perspectiva de género” financiado por Instituto de Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de Chiapas e impartido por integrantes de la Red mexicana de Ciencia, Tecnología y Género, durante el primer semestre del año 2023 en Tuxtla Gutiérrez, Chiapas como resultado de un convenio de colaboración.



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

Antecedentes

En 2015 se concursó la Convocatoria de la 21.^a Semana Nacional de Ciencia y Tecnología, con dos alumnos del centro escolar, en la modalidad de prototipo de desarrollo tecnológico, con el proyecto “Productos alternativos al cultivo de café” a nivel regional en Tapachula, estatal en Tuxtla Gutiérrez y posteriormente se concursó en la Feria Nacional de Ciencias e Ingenierías 2016, también realizado en la misma ciudad, obteniendo el triunfo. En la Ciudad de México se concursó en el FENACI Nacional como parte de la delegación Chiapas. Al egresar los alumnos, el proyecto cayó en el olvido. En 2020, se retomó durante la pandemia, mediante el Primer Concurso de Video “Innovación y emprendimiento de proyectos productivos” y obtuvo el primer lugar a nivel estatal, por lo que esta actividad productiva se consideró una experiencia innovadora de éxito para fomentar el emprendimiento, acercar a las alumnas y alumnos a la ciencia mediante la fabricación de los productos y que les permitiera considerarlo dentro de su proyecto de vida. Lo anterior dio pie a la implementación de un taller desde el enfoque transdisciplinar y con perspectiva de género en la comunidad, con mujeres rurales, quienes representan 70% de la fuerza productiva del cultivo de café.

El presente proyecto surge a raíz del curso de Divulgación Científica y Perspectiva de género impartido por el ICTI (Instituto de Ciencia y Tecnología e Innovación), en el cual, con el apoyo de las investigadoras de la Red Mexicana de Ciencia, Tecnología y Género (CITEG); como docente en la educación media superior a distancia (EMSaD) del Colegio de Bachilleres de Chiapas, se implementó el proyecto de divulgación científica sobre la elaboración de jabón de café, como proyecto productivo, para incorporar la perspectiva en mujeres rurales de la zona alta de Tapachula, Chiapas, México, a través de las talleristas y la audiencia.

El proyecto se desarrolla en el Colegio de Bachilleres de Chiapas (COBACH) ubicado en la zona alta de Tapachula, Chiapas, México. Una zona cafetalera, en la que la figura de la mujer como parte de la fuerza de trabajo en la tapisca del café, molienda y comercialización del grano, está invisibilizada, así como sus aportaciones en el desarrollo de tecnologías en este ramo. Es por ello que, a través de la enseñanza de la elaboración del jabón de café como proyecto productivo liderado por mujeres del contexto rural, se pretende promover el emprendimiento como proyecto de vida en otras mujeres.

Desde la función docente, como facilitadora en la implementación de los proyectos productivos de emprendimiento con alumnas y alumnos de 15 a 18 años, se considera de vital importancia promover la participación igualitaria en los proyectos, visibilizar el trabajo que realizan las mujeres en la industria del café, así como en las distintas etapas de la comercialización y así paliar las desigualdades de género que se viven a diario en los diferentes contextos. Se procura el empleo de un lenguaje incluyente, la responsabilidad consciente y utilizar la divulgación científica con perspectiva de género como estrategia de enseñanza aprendizaje al sistematizar las experiencias educativas, porque una vez colocados los lentes de género es difícil de quitarlos, haciendo de ello un compromiso en el día a día frente a los diversos escenarios en los cuales nos encontramos, así como también el reconocernos a nosotras mismas como divulgadoras de ciencia, brindándonos las herramientas necesarias para usarlas como estrategia de enseñanza para las mujeres y niñas de Chiapas.



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

Elaboración de café, con perspectiva de género Mujeres

La piedra angular de este proyecto es la relación entre las mujeres y el café. Las mujeres representan un papel fundamental en todos los procesos del cultivo de café, la mayoría de los hogares campesinos cafetaleros dependen de la creatividad y la fuerza femenina. Cada vez más mujeres comercializan café y emprenden negocios de transformación del aromático grano, haciendo crecer el mercado en la zona alta de Tapachula, Chiapas. Sin embargo, existe una desigualdad de género que es precisa abordar, siendo las mujeres quienes realizan la mayor parte de las actividades productivas y las que menos provecho obtienen de su trabajo. Su participación es trascendental porque a lo largo de la historia han sido ellas las encargadas de hacer la recolección, el procesamiento y secado del grano, que son puntos claves para determinar la calidad y del producto y su reconocimiento en la industria, según Delirante 2023.

Algunas de ellas han logrado ganar la taza de plata, la cual se entrega a los cafés de especialidad, como en el año 2022 lo hicieron Martina Luna en la categoría de naturales y Elvira Trejo por Honeys y lavado, en la 5ta edición del Concurso Nacional de Calidad de Taza. La historia de Elvira Trejo es la de una herencia que viene desde sus bisabuelos, quienes iniciaron con la siembra de café en la Finca San Juan del Vesubio en el municipio de Yajalón, Chiapas. Ahora, como nueva generación en la finca, Elvira quiere posicionar su café como uno de especialidad y llevar su trabajo como mujer dentro de una industria donde solo el 30% de participación es de mujeres.

¿Sabías que en la industria del café hay innumerables mujeres que han desempeñado un papel integral en la forma en que compramos, preparamos y bebemos café? A menudo, estas mujeres pasan desapercibidas, pero les brindaremos una referencia de sus aportaciones:

Amalie Auguste Melitta Bentz era un ama de casa alemana que se convirtió en una empresaria a principios del siglo XX, simplemente buscando una solución para el café fangoso producido por la tecnología disponible en ese momento, es decir, filtros de tela que eran difíciles de limpiar. En 1908, Melitta perforó una serie de agujeros en el fondo de una olla de latón, cubriéndola con un trozo de papel secante de su hijo, llenándola con café molido y colocándola sobre una taza; vertió agua caliente en los pozos y el papel hizo el truco de dejar que el delicioso café fluyera limpiamente, sin sedimentos. Se le otorgó una patente ese mismo año y abrió una tienda, contratando a su esposo y sus dos hijos para ayudar a administrar el negocio que llevaba su nombre, sus nietos aún continúan el negocio.

En 1907, Alice Foote MacDougal, estableció un negocio de tostado de café AF MacDougal en lo que entonces era el distrito del café de la ciudad de Nueva York, al principio, trató de enmascarar su identidad como mujer usando sus iniciales, no pasó mucho tiempo antes de que el mundo del café supiera su nombre completo y toda la fuerza de su personalidad. En 1919, abrió una tienda de granos de café y comenzó a vender *waffles* y preparar café para llamar la atención. Ese único cambio la puso en camino de convertirse en la reina de las cafeterías de la ciudad de Nueva York y, en unos pocos años, abrió varias cafeterías de inspiración europea lujosamente decoradas. "El café es un ser sensible. Tiene sus caprichos y sus fantasías", escribió Alice, así que la próxima vez que se siente en una cafetería y disfrute de un poco de tranquilidad, podría hacer un brindis silencioso por la reina de la cafeína.



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MOVIMIENTO

El término "café especial" está asociado con Erna Knutsen, una comerciante veterana y experta en café a la que se le adjudica desde 1974, nacida en Noruega en 1921, Knutsen y su familia emigraron a la ciudad de Nueva York en 1926. Por otro lado, Alice Foote MacDougall ya era famosa por el café. Se mudó a California, donde comenzó una carrera de 30 años, antes del café, como secretaria. Después de muchos años trabajando para ejecutivos corporativos de alto poder, llegó a la oficina de café, donde trabajó con el director ejecutivo. De hecho, a pesar del bloqueo histórico de las mujeres en la sala de cata, Knutsen luchó para ingresar al laboratorio de análisis sensorial y finalmente en 1973, al año siguiente, ya era una maestra catadora, acuñando la frase "café de especialidad" para describir las formas en que los cafés de ciertas regiones y de ciertos procesos podían diferenciarse entre sí y reconociendo el creciente grupo de tostadores que estaban interesados en esos cafés de mayor calidad.

El otro tema relacionado a nuestro proyecto es el jabón, el cual tiene un origen identificado en Roma. En nuestro país, los mexicas usaban la hierba del *copalxocotl* y la raíz del *xiuhmaolli*, las cuales se usaban como jabón para bañarse (ambas generan burbujas), también era el jabón con el que lavaban la ropa. En la actualidad, también en esta industria hay mujeres como Sandra Velásquez, la emprendedora latina que hace jabones con nopales. Luego de ser despedida y con un mundo lleno de dudas, Sandra Velásquez se quedó sin trabajo durante 2020. Al estar en casa de sus padres mexicanos en California descubrió que gracias a la forma de los nopales y, con base en sus propiedades, podría generar su empresa. Así fue cómo surgió la marca de jabones Nopalera, que ahora está en boca de todos en los Estados Unidos. De esta manera, el emprendimiento femenino como factor de transformación social visibiliza la labor de las mujeres emprendedoras en el marco de la reactivación económica de las zonas cafecultoras del Estado, como factor clave para la transformación de la comunidad.

Implementación del taller

El objetivo del proyecto es promover, a través de la elaboración de un producto derivado del café (jabón de café), un taller para el desarrollo de proyectos productivos de emprendimiento, como parte de su proyecto de vida en mujeres rurales de 15 a 17 años de las zonas cafetaleras del ejido Veintiséis de Octubre, del municipio de Tapachula, Chiapas, para lo cual se acondicionó un espacio con dos mesas y 10 sillas, con luz eléctrica y dos enchufes y una extensión, así también mantelería.

Se distribuyeron los materiales a cada una de las participantes, los cuales consisten en: mesa, sillas, parrilla, extensión eléctrica, tazas de plástico (4), cucharas (4), papel periódico, glicerina (1kg), café molido (100 g), ralladura de 2 naranjas, aceite de coco (opcional), moldes y balanza.

En cuanto a las tareas de gestión, se solicita a las autoridades ejidales y municipales, las facilidades para los espacios, apoyo para el material, sillas y mesas para llevar a cabo la actividad. Otro punto a tener en cuenta es la difusión y promoción a mujeres rurales de entre 15 y 17 años, con conocimientos básicos del café, la cual se da con el apoyo de las alumnas que imparten el taller, las autoridades escolares y municipales, se difunde el curso en la comunidad mediante carteles, teléfono, correo electrónico, redes sociales como Facebook, Instagram y un canal de YouTube.

DERECHOS

2017

2024



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

Acondicionamiento y ambientación

Se deben ambientar los espacios, en este caso con manteles púrpuras y blancos, además se colocaron fotografías de mujeres que han aportado en el mundo del café y la cafeticultura regional.

Introducción al taller

Se brinda una introducción a la audiencia, comenzando con las aportaciones de las mujeres en los procesos del cultivo de café y la elaboración del jabón.

Metodología y propiedades del producto

Al comienzo del taller, se realizan preguntas detonadoras sobre las propiedades del café en la piel, para que la audiencia se familiarice con los materiales a utilizar, a continuación, se procede a indicar el procedimiento para la elaboración del producto, por ejemplo:

- ¿Sabías que el café puede generar beneficios en tu piel?
- ¿Conoces cuáles son algunas propiedades del café?

Para introducir se sugiere la siguiente información:

1. Uno de los mayores beneficios del café para la piel es su acción contra la celulitis y piel de naranja, ya que posee la capacidad de reactivar la circulación sanguínea.
2. El uso de productos con cafeína y la realización de masajes a base de café son beneficiosos para combatir las varices y previenen su aparición.
3. El café es una importante fuente de antioxidantes, los cuales son excelentes para proteger el organismo del daño que causan los llamados radicales libres, ayuda a mantener la juventud de los tejidos de la dermis y a evitar la formación de arrugas prematuras.
4. El café molido es uno de los mejores ingredientes naturales para exfoliar la piel. Aplicando directamente el café molido y masajeando suavemente sobre la zona a tratar, lograremos eliminar las células muertas e impurezas, dejando la piel mucho más suave y radiante.
5. Los geles y jabones de café, además de exfoliar y limpiar la piel, también contienen nutrientes muy buenos para mantenerla hidratada.

Elaboración de jabón de café

Tiempo asignado (1 hora).

Se reparten los 100 gramos de glicerina a cada participante en un recipiente de plástico, con una cuchara:

1. La glicerina se derrite a baño maría.
2. Se añade el café, la naranja y los aceites, incorporando delicadamente los productos.
3. Posteriormente, con cuidado de no quemarse, se vacían en los moldes a elección.



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

4. Se deja reposar.
5. Una vez solidificado, se procede a envolver y etiquetar.
6. De preferencia, se debe dejar reposar por 3 días para maduración del jabón de café.

Resultados

Se logró promover a través del taller para el desarrollo de proyectos productivos de emprendimiento, la elaboración de un producto derivado del café (jabón de café), e incorporarlo como parte de un proyecto de vida en mujeres rurales de 15 a 17 años de las zonas cafetaleras del ejido Veintiséis de Octubre, del municipio de Tapachula, Chiapas; participando en la Jornada Regional de Divulgación Científica 2023 del Colegio de Bachilleres de Chiapas, en el 2.º Festival Internacional del Café, región Costa-Soconusco y se obtuvo una mención honorífica a nivel nacional en el 2.º Concurso de Proyectos Científicos, Culturales y Deportivos para niñas y adolescentes a nivel nacional, por parte de INMUJERES (Instituto Nacional de las Mujeres) en el mes de Noviembre de 2023.

Conclusión

Con la implementación del taller se abren perspectivas para las mujeres, ya que en Tapachula existen comercializadoras de café y servicios como la empresa KI-MUÚL, en la cual se han llevado capacitaciones para fortalecer el Proyecto Productivo como el de "Cata de café, mujeres en el mundo del café", impartido Instituto de Café de Chiapas (INCAFECH) y WEDO (Women's Entrepreneurship Day Organization) destacando esta empresa por el apoyo que brinda a las mujeres de la región que comercializan el grano. Todo lo anterior crea redes y sinergias en beneficio de las mujeres de la zona.

Anexos

Imágenes de las Mujeres en la Industria y Producción del café



Melitta Bentz. Fuentes: Café Sama Mama, 2023



Erna Knutsen. Fuentes: Café Sama Mama, 2023



Alice Foote. Fuentes: Café Sama Mama, 2023



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MOVIMIENTO



Mujeres en la cadena de producción del café.



Martina Luna



Elvira Trejo



Sandra Velásquez, Emprendedora Jabones Nopalera



Proyecto Productivo CEMSaD 237 Veintiséis de octubre



Exposición en Ferias de emprendimiento

DERECHOS

2017

2024



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MOVIMIENTO



Expoventa artesanal



Alumnas que dirigen el proyecto



Alumnas llevando a cabo el taller



Jabones de café



Cata de café



Alumnas y docentes recibiendo la capacitación

DERECHOS

2017

2024



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MOVIMIENTO



Taller de Divulgación



Mujeres en la Industria del Café



Jabón de café



Segundo Festival Internacional del Café

Referencias

- Abrajan, P.** (2021). *Video de apoyo de la preparación del jabón de café*. <https://www.youtube.com/watch?v=40usp5XsB7Y>
- Delirante.** (2023). <https://cafedelirante.com.ar/blog/la-mujer-y-el-cafe-una-historia-para-contar/>
- Noro.** (2022). <https://noro.mx/sandra-velasquez-emprendedora-latina-hace-jabon-nopales/>
- Cafés MamaSame.** (2023). <https://www.cafesmamasame.com/es/blog/mujeres-en-la-historia-del-cafe>
- Bussines Insider Mexico.** (2021). <https://businessinsider.mx/mujeres-mexicanas-produccion-de-cafe-de-especialidad/>

DERECHOS

2017

2024

La *premier* de la película: turismo rural sostenible.

Un mismo escenario desde las Ciencias Sociales*

The premiere of the Sustainable Rural Tourism film. The same scenario from the Social Sciences

Dra. Jesus Esperanza López Cortez • jesus.cortez@unach.mx
 Universidad Autónoma de Chiapas. Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, México
 ORCID: 0000-0003-2946-0003

Dra. Lilia Meza Montes • lilia@ifuap.buap.mx
 Instituto de Física Luis Rivera Terrazas,
 Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Puebla, México
 ORCID: 0000-0002-0053-0189

Palabras clave: *turismo rural; desarrollo sostenible; metáfora*

Keywords: *rural tourism; sustainable development; metaphor*

En este trabajo, el concepto del **Turismo Rural Sostenible** como una vía de Desarrollo local¹, se explicará a través de una *metáfora* que lo equipara con una película en construcción. Si pudiéramos hacer la abstracción y dejar nuestra película como una sumatoria de estrategias y acciones que no son recetas, tendríamos que identificar en primer lugar los elementos que participan y que al mencionar “actores”, son actores sociales en forma individual, diferentes en cada localidad con sus historias de vida inigualables. Otros actores sociales forman el equipo de filmación que dependen también de cada localidad, siendo los representantes de las instituciones, organizaciones o asambleas, entre otros.

Como personas, por gusto, esparcimiento, diversión o disfrutarnos en familia, alguna vez hemos visto películas, las que recordamos porque nos sentimos identificados con los personajes, nos gusta la trama e historias, por el paisaje, los efectos especiales, de ahí que hayamos elegido al cine como la metáfora para divulgar estos conceptos.

* Este artículo es el resultado del “Curso-Taller de divulgación científica con perspectiva de género” financiado por Instituto de Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de Chiapas e impartido por integrantes de la Red mexicana de Ciencia, Tecnología y Género, durante el primer semestre del año 2023 en Tuxtla Gutiérrez, Chiapas como resultado de un convenio de colaboración.

1 Organización Mundial del Turismo. (2023). Secretario general de la ONU (Guterres, António) “No hay tiempo que perder. Repensemos y reinventemos el turismo y, juntos, ofrezcamos un futuro más sostenible, prospero y resiliente para todos” <https://www.unwto.org/es>.

En el foro de las Naciones Unidas del 13 de Julio del 2023, la contribución del turismo para el desarrollo sostenible tiene como objetivo inspirar la adopción de medidas conjuntas de los sectores público, privado y académico para que el turismo consiga ser realmente sostenible, centrándose en los aspectos económico, social y medioambiental y en la gobernanza del sector turístico <https://www.unwto.org/es>.

En todas las películas, para explicarlas hay un proceso donde participan diferentes **actores sociales**² —entendido como las personas que hacen posible un proceso— entre los cuales las y los actores protagonistas participan en toda la trama; también hay otros actores o personajes importantes como el equipo de filmación que organizan, ayudan y permiten se desarrolle el proceso de la película.

En la película es indispensable y se necesita el escenario, considerando lo más real posible e íntimamente ligado a la trama principal, entonces si decimos escenario nos referimos a los **recursos naturales** que compaginan con los actores sociales para producir una buena película. Además, para construir la película, se invierten **recursos económicos**. Independientemente de los recursos que se inviertan, sea lo máximo o lo mínimo, el resultado esperado es ver una buena película. Por ende, después del estreno, se recupera lo invertido con la asistencia de las personas que van al cine a verla. En este caso, la ganancia debiera ser para el elenco y preservación del escenario o recursos naturales, con el fin de que siga proyectándose a largo plazo la película.

Ahora bien, para realizar nuestra película nos surgen algunas preguntas, ¿Quiénes son los actores que la protagonizan? ¿Quiénes forman el equipo de filmación? ¿Como será el escenario? ¿Cuál es la trama?

La o el **turista** es quien visita el lugar, como la persona que selecciona la película para verla en el cine. En esa película encontrará a los actores y las actrices protagonistas, quienes, preparados para ofrecer su mejor actuación, darán a conocer su escenario construido día a día. Estos son los artesanos, artesanas, productores o productoras orgánicas, entre otros, forman parte del **elenco**.

El equipo de filmación es una organización formal e institucional importante que contribuye a realizar la mejor versión, organizando y dirigiendo toda la **trama**³. Pueden ser los representantes de los Ayuntamientos de una localidad, los representantes de organizaciones, representantes de asambleas, entre muchos más. El **escenario** es todo el contexto: lugares con naturaleza, historias narradas, artesanías, productos y todo el entorno cultural.

El **elenco** está formado por los actores y actrices protagonistas, quienes son lo que ofrecen servicios de hospedaje, alimentación típica de la región, artesanías, narraciones de las historias de vida; vendedores de dulces y/o enseres, plantas, pinturas, alimentos orgánicos, entre otros. Ellos

2 Real Academia Española. (RAE, 2023). General. Grupos o asociaciones socioeconómicas, empresariales, corporativas, culturales, religiosas, ecológicas, de ancianos o de personas con discapacidad que participan en los procesos de desarrollo. <https://dpej.rae.es/lema/actores-sociales>.

Consultado en línea Definición de <https://definicion.de/actores-sociales/>

El concepto de actor, cuya raíz etimológica se encuentra en la lengua latina, alude a quien interpreta un personaje o asume un determinado rol social, por su parte, es aquello vinculado a la sociedad (una comunidad de personas que conviven en un territorio y comparten una cultura).

La noción de actor social se emplea para nombrar al sujeto, el grupo de individuos o la entidad que asume la representación de determinados intereses y que trabaja con el fin de conseguir ciertos objetivos. Para alcanzar la meta, los diferentes actores sociales deben interactuar entre sí.

3 (RAE, 2023) La palabra trama tiene su origen en un vocablo latino que hace referencia al grupo de hilos que, combinados y enlazados entre sí, consigue darle forma a una tela. Se utiliza, por ejemplo, en el ámbito de literatura, el teatro o el cine, para nombrar al enredo, tema o argumento de una composición u obra.

La trama se encuentra dividida en tres partes: introducción (se da a conocer el espacio en el cual se desarrollará la historia, los personajes de la misma y el punto desencadenante del conflicto), desarrollo o nudo (en esta fase la historia alcanza su mayor tensión, generando un grado supremo de expectativas en el lector) y desenlace (la tensión se disipa al resolverse el conflicto o alcanzar una meta). Consultado en línea <https://definicion.de/trama/>.

son los vitalicios del lugar, quien día a día construyen lo que ofrecen, porque les gusta lo que hacen, se sienten orgullosos de realizar artesanías, se sienten felices con lo que elaboran y, además, les agrada ofrecer sus productos a las y los turistas, ya que reciben a cambio el valor monetario del recurso económico invertido, más su salario que corresponde por elaborar la artesanía.

El elenco es clave principal. Como todos los protagonistas en la escena, mantienen su escenario limpio, conservan la naturaleza como el escenario único, embellecen sus casas, sus calles, sus cuadras. Organizados, todos los y las protagonistas darán su mejor versión para que la película esté siempre en *premier*, así, los y las turistas la seleccionen para llegar a verla. Estos personajes son únicos e irrepetibles, desde lo que sabe cada uno, el hablar la lengua materna, su vestimenta, sus costumbres, sus habilidades de bordar, tejer y todo lo que su imaginación puede desarrollar. Sus saberes, por lo general, son transmitidos de generación en generación.

En algunos lugares, conforme a la historia, primero eran solamente los hombres quienes se encargaban de elaborar las artesanías, pero actualmente las artesanas son las que han innovado⁴ con nuevos productos, justo es reconocer que han mejorado y también siguen aportando en esta construcción de saberes. Tal como es el caso en la localidad de Berriozábal, que han logrado alcanzar el registro de marca Chiapas.

Tienen, además, un sello único, se especializan en alguna artesanía que no se encuentra en otro sitio. Esto depende de que, solamente en el lugar donde residen, existe ese material en forma natural. Ejemplos a nivel nacional son artesanas y artesanos de: barro negro, cantera rosa, alebrijes, textiles típicos, ámbar, entre muchas producciones más.

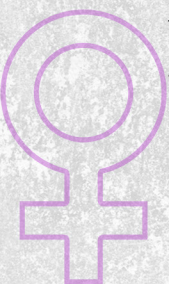
La película se articula y se irá construyendo por el **equipo de filmación**, haciendo el papel de director/ directora de cine, quienes planifican y dirigen todas las escenas, dan indicaciones, hacen cortes por cada escena, este equipo va acondicionando el escenario para que los actores se desarrollen y les agrada, tanto a ellos mismos como a los turistas.

Llevan el control de la presentación de la película, con el fin de garantizar que se vea con la seguridad necesaria en todos los aspectos, además gestionan más servicios públicos, de modo que se vea limpio y ordenado el escenario. También invita al público que asiste a las funciones a unirse a los esfuerzos para que la película se sigue exhibiendo en las mejores condiciones.

El equipo de filmación debe tener la visión de lograr gestiones con otras compañías de filmación que representan al turismo a nivel estatal. Son los que logran convenios de colaboraciones, participaciones en ferias, exposiciones, invitaciones formales con renombre estatal, nacional e internacional.

El equipo de filmación en la metáfora de la vida real son los representantes de las instituciones como Ayuntamientos municipales, gobiernos estatales o federales, representantes de organizaciones gubernamentales o no gubernamentales. Hay ejemplos reales de acciones del equipo de filmación, específicamente los representantes de la presidencia municipal de Berriozábal, Chiapas; lograron gestionar con la Universidad Autónoma de Chiapas, el trabajar en conjunto para lograr que los artesanos/artesanas y productoras orgánicas, se incorporarán a un *blog digital*, identificados sistemáticamente con su código QR.

4 (RAE,2023) Innovación – Creación o modificación de un producto y, su introducción a un mercado.



Este es el elemento para tener la mejor versión de la película, el **escenario** son los recursos naturales que se conservarán por largo tiempo, la flora y fauna endémica típica del lugar, adornan, dan armonía, aprendizaje y embellecen. Es por eso la importancia que el elenco sea consciente de conservar los recursos naturales y haya equilibrio entre el uso de los recursos y su preservación. Porque el recurso natural es el componente clave que atrae a la vista del turista, que se conserve y se pueda regenerar depende de la unidad colectiva de todos y todas, con el objetivo de preservarlo a futuras generaciones. Dentro de estos recursos naturales, están clasificados como los lugares únicos para visitar, puesto que no se encuentran en ninguna otra parte y son como la huella distintiva del territorio. Entre algunos ejemplos encontramos en México el Cañón del Sumidero, Cascadas de Agua Azul, las playas de Cancún, el volcán Popocatepetl, las Barrancas del cobre, el Santuario de la Mariposa Monarca, entre otros.

En el escenario se entrelaza el ofrecer la cultura de la población a los y las turistas, como la música, arquitectura, lenguaje, tradiciones, recorridos de lugares, apreciando también las artesanías que son propias del territorio, porque existe en la naturaleza el material y se aprovecha para transformarlo en un producto real, por ende, se vende, y se lo lleva el turista a otro lugar.

El escenario debe conservarse a largo plazo, por eso es importante concientizar tanto a los del equipo de filmación, actores/actrices, productoras orgánicas, turistas, que preservarlo permitirá la sostenibilidad de empleos dignos, turistas satisfechos y un lugar agradable para toda la población.

Y viviremos felices por la sostenibilidad en el turismo

Se espera que nuestra película termine con un final feliz, cuando se encuentren el equilibrio entre la conservación de los recursos naturales y la utilidad que les dan los actores y actrices protagonistas, equipo de filmación, turistas; por ende, vendrán por añadidura condiciones propicias que, poco a poco, se vaya recomendando el lugar como una película agradable al público en general. Además, se llegarán a obtener los recursos económicos para la población, mejorando su calidad de vida, dando como resultado un turismo rural sostenible.

En toda la elaboración de la película, siempre está presente el recurso económico, porque el elenco en estrecha relación con el equipo de filmación, lograrán la conservación del recurso natural como escenario, invirtiendo para gestiones, capacitaciones, organizar lugares y espacios de esparcimientos, seguridad, limpieza, entre otros. Esa inversión logrará regenerar recursos económicos a corto, mediano y largo plazo, beneficiándose toda la población.

En palabras de una película, para realizarla se requiere de recursos económicos, pero cuando ya está terminada y se exhibe en la *premier*, quienes lleguen a verla, pagan por estar en el cine, compran sus palomitas y por todos los servicios que requieren y se ofrecen en el lugar. Con esto, no solo se recupera la inversión si no que se obtiene una ganancia que beneficia a los actores, las actrices protagonistas, equipo de filmación, recursos naturales, población en general, a corto, mediano y largo plazo. La meta alcanzada será el Desarrollo Rural Sostenible, el equivalente a una película construida, con un escenario real donde el elenco entreteje la trama de una vida feliz.

Colorín, colorado...

Reflexionamos que sin escenario no es posible realizar una buena película. Habiendo escenario, pero si no hay actores/actrices protagonistas y equipo de filmación, tampoco puede realizarse una buena película.

Todos los elementos deben existir para presentar la mejor película construida, en la que haya un turismo rural sostenible, con el fin que el elenco y equipo de filmación, sean los indispensables que preserven los recursos naturales, para lograr que las condiciones sean óptimas de atraer a los turistas y, por ende, se pueda recuperar y obtener el recurso económico para todos y todas.

Para futuras generaciones

Mientras la trama de la película puede llegar a un final feliz, en la vida real es una historia sin fin, porque alcanzada una meta, el turismo rural sostenible estaría en constante filmación; ya que surgen nuevas necesidades, esto implica que tendrá que estar en constante evaluación por el elenco, equipo de filmación y turistas.

Nuestra película será continua a lo largo de la vida, para alcanzar metas a corto, mediano y largo plazo; sin perder de vista que el elenco, el equipo de filmación y turistas, tienen el objetivo en común de conservar los recursos naturales.

Referencias

- Diccionario de la Real Academia.** (2023). Actores sociales. <https://dpej.rae.es/lema/actores-sociales>
- Pololikashvili, Zurab.** (2023). Vigésima tercera reunión de la Asamblea General de la Organización Mundial del Turismo. <https://www.unwto.org/es/zurab-pololikashvili>
- Organización Mundial del Turismo.** (2023). Barómetros internacionales y la tendencia al turismo rural sostenible. <https://www.unwto.org/es>
- Organización Mundial del Turismo en México.** (2020). Barómetro de México a nivel mundial. Consultado en línea <https://www.gob.mx/sector/prensa/omt-confirma-que-mexico-se-ubica-como-el-3er-pais-mas-visitado-y-el-13-en-captacion-de-divisas-turisticas-en-2020>





Impacto de la mujer en el sector turístico en Villa Clara, Cuba

Women's impact in the tourism industry in Villa Clara, Cuba

Alicia de la Concepción Alfonso Serafín • aliciaas@uclv.cu¹
ORCID: 0000-0002-0593-9143

Lilianny Falcón Ruiz • lilianny.falcon@gmail.com¹
ORCID: 0009-0009-9506-5758

Yanisleidy Orozco Roque • orozcoroquey@gmail.com¹
ORCID: 0009-0003-2632-2403

1 Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas. Cuba

Palabras clave: *mujer; impacto; sector turístico*

Keywords: *woman; impact; tourism industry*

El presente trabajo constituye una experiencia desarrollada en la Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas. Los autores, pertenecientes a dicha institución, asumieron como objetivo dignificar a la mujer desde su papel social en Cuba y analizaron la solución que han logrado ante los problemas sociales en Santa Clara, Villa Clara, desde la óptica del sector del turismo. Las mujeres, a lo largo de la historia de Cuba, han tenido un papel principal y han estado en una lucha constante por ser reconocidas y valoradas en todos los ámbitos, principalmente en lo social y lo laboral, y gracias al proceso revolucionario en Cuba lo han alcanzado. El objetivo de este trabajo fue significar el impacto de la mujer en el sector del turismo en Cuba. La metodología empleada fueron métodos teóricos y empíricos, como las entrevistas reiteradas a manera de diálogo y el análisis documental. Entre la perspectiva teórica y los resultados obtenidos se derivaron reflexiones teóricas sobre el impacto de la mujer en el sector turístico, con el propósito de facilitar con su lectura y aplicación, y contribuir a la toma de conciencia sobre la necesidad social de dar continuidad al camino trazado para la mujer en el país. La efectividad de las reflexiones realizadas fue valorada mediante el análisis de usuarios. Las limitaciones de la investigación estuvieron en la necesidad de seguir valorando el papel de la mujer desde su etnia, edad y desempeño profesional en el turismo.

Introducción

El tema de la mujer genera intensos debates sobre su impacto y significación en la sociedad. Su papel en Cuba se ha confirmado por la máxima dirección del país, lo que coincide con las valora-



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MOVIMIENTO

ciones de organizaciones internacionales. Este trabajo se deriva del impacto y empoderamiento que se ha logrado en Cuba en todos los sectores y muy evidente resulta en el sector del Turismo, tal es así que, en la provincia de Villa Clara, la Delegación del MINTUR es dirigido por la mujer.

El turismo es uno de los principales sectores que generan empleos directos y un desarrollo social, cultural y económico, ofreciendo el doble de oportunidades a las empresas o emprendedores que desean incursionar en él, lo que lo vuelve factor determinante para el fomento y la obtención del desarrollo territorial y empoderamiento femenino al involucrar a las mujeres para su desarrollo (Procarioni, 2023).

El último informe de la Organización Mundial del Turismo (OMT) asegura que 20.7 % de los ministerios de los gobiernos a nivel mundial son dirigidos por mujeres (OSTELEA, 2022).

Discusión de la materia que contribuya al conocimiento de la mujer

A pesar de que existen abundantes investigaciones sobre el impacto ambiental del turismo, son escasos y aislados los estudios dedicados a las dimensiones sociales –particularmente de género– del turismo como estrategia de desarrollo. Generalmente, los aspectos de género se han abordado desde el turismo sexual, obviándose otras dimensiones y matices sobre sus dinámicas en los ámbitos de la producción y el consumo del turismo. Las personas encargadas del diseño de las políticas turísticas defienden cada vez más que este sector no solo puede contribuir al desarrollo en general sino a la consecución del tercer Objetivo de Desarrollo del Milenio: Fomentar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (Ferguson, 2010). Por lo referido, el objetivo del estudio fue significar el impacto de la Mujer en el Sector del Turismo en Cuba.

Para la metodología de la investigación se emplearon métodos teóricos y empíricos, como las entrevistas reiteradas a manera de diálogo y el análisis documental.

Referentes teóricos

Entre todos los desafíos y oportunidades que existen hoy en el mundo destaca un hecho: las empresas que tienen más igualdad de género disfrutan de mayores niveles de crecimiento y de mejor desempeño. Sin embargo, para dar paso a la igualdad de género y garantizar la inclusión del talento, las habilidades y la energía de las mujeres, es necesario que las empresas pasen del compromiso a la acción y adopten medidas y políticas que sean decisivas, visibles y mensurables, específicamente dirigidas a lograr este objetivo. Al asumir el empoderamiento de las mujeres como parte integral de la sostenibilidad empresarial, el sector estará en una mejor posición para garantizar la igualdad de oportunidades (Barrientos-Báez, Parra-López, y Martínez-González, 2020).

Según el Global Report on Women in Tourism, 54 % de las personas que trabajan en el sector turismo son mujeres que ganan 14.7 % menos que los hombres. Esta situación de desigualdad ha conllevado a que organismos que velan por los derechos de las mujeres trabajen arduamente para erradicar la desigualdad de género y crear las mismas oportunidades de crecimiento para todos. Tal es el caso del año 2007, cuando el lema por el Día Mundial del Turismo fue: “El turismo abre las puertas a las mujeres”. Tres años después, en 2010, se publicó la primera edición del Global Report

DERECHOS

2017

2024



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MOVIMIENTO

on Women in Tourism, un estudio que busca resaltar la importancia de la mujer en el turismo en áreas como empleo, liderazgo, emprendimiento, comunidad y educación (Procarioni, 2023).

Con 28 mil 983 trabajadoras, el 39 % de la fuerza laboral del sector, las mujeres juegan un rol esencial dentro de la hotelería y el turismo cubano por el valioso desempeño en cada una de sus labores y su apreciable liderazgo (Fernández Perdomo, 2021). El turismo tiene un papel fundamental que desempeñar en el logro de los objetivos establecidos en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Y en ese desafío las mujeres tienen un papel protagónico (Excelencias Cuba, 2023).

El turismo cubano cuenta con una importante presencia de mujeres líderes. De los cuatro mil 101 cargos de dirección, mil 683 son ocupados por féminas, lo que representa el 41 % del total. En los cargos primordiales de la entidad, 46 mujeres mantienen puestos decisorios y 21 ocupan cargos principales (Fernández Perdomo, 2021).

El Ministerio de Turismo de Cuba se encuentra insertado igualmente dentro del Plan Nacional para el Adelanto de la Mujer (PAM), una política que impulsa el Estado cubano para el efectivo empoderamiento femenino (Excelencias Cuba, 2022). Como refiere el informe “Dialogan en la Universidad de la Habana sobre la implementación del Programa para el Adelanto de la Mujer (PAM)”, en la página web oficial de la Universidad de la Habana:

El Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres (PAM) fue aprobado por el Consejo de Ministros en octubre de 2021 y fue puesto en vigor por el Decreto Presidencial 198/2021 del 8 de marzo de ese año en la Gaceta Oficial.

Este programa se concibe, según refirió la Viceprimera Ministra Inés María Chapman, como la “Agenda del Estado cubano para el adelanto de las mujeres”, integra acciones y medidas que se corresponden con los principios y postulados reconocidos en la Constitución de la República de Cuba y en el nuevo escenario de actualización del Modelo Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista, así como con los compromisos internacionales contraídos sobre la igualdad de género.

Según Chapman (2023) el objetivo general del PAM es:

Promover el avance de las mujeres y la igualdad de derechos, oportunidades y posibilidades, refrendados en la Constitución de la República; así como profundizar en los factores objetivos y subjetivos que, como expresiones de discriminación, persisten en la sociedad cubana y obstaculizan un mayor resultado en lo económico, político, social y familiar, a fin de su eliminación. (Universidad de la Habana, 2023).

A su vez, Chapman (2023) dialogó sobre la relación del plan con la implementación del Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta 2030 mediante el sistema de macroprogramas, programas y proyectos; y cómo se alinea el PAM con la voluntad política del Estado Cubano a favor de las Mujeres y la continuidad del desarrollo de la igualdad de género (Universidad de La Habana).



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MOVIMIENTO

Tabla 1
Indicadores del Territorio del MINTUR Villa Clara

INDICADORES DEL TERRITORIO DEL MINTUR VILLA CLARA-mayo 2023			
Entidades Territoriales	Total de Cuadros Cubiertos	Mujeres cuadros	%Mujeres cuadros
Delegación del MINTUR	12	12	100.00 %
Empresa Campismo Popular	23	8	34.78 %
Complejo Hotel Los Caneyes	25	12	48.00 %
Complejo Hotelero Islazul	25	10	40 %
Sucursal Comercial Caracol	8	3	37.50 %
Sucursal Extrahotelera Palmares	15	7	46.67 %
Sucursal Transtur	13	2	15.38 %
UEB Turarte	1	1	100.00 %
Sucursal Emprester	8	0	0.00 %
UEB Inmobiliaria	5	1	20.00 %
Comercializadora ITH	6	3	50.00 %
UEB GET	1	0	0.00 %
UEB Servisa	1	0	0.00 %
Agencia de Viajes Cubanacán	1	0	0.00 %
Agencia de Viajes Cubatur	1	1	100.00 %
Total	145	60	39.49 %

Nota. MINTUR Villa Clara, 2023.

Presentación adecuada del análisis de resultados

El género en las políticas de turismo se beneficiaría de un debate más abierto y honesto sobre el tipo de “empoderamiento” deseable y factible. La posibilidad de mantener un debate más abierto permitiría que las cuestiones de género y las políticas de turismo trascendieran las conceptualizaciones rígidas y mercado-céntricas y que surgieran sendas más creativas e innovadoras para lograr el tercer Objetivo del Milenio. En esta era de incertidumbre económica global se nos presenta la oportunidad de reconsiderar los valores y los procesos. Las ideas y políticas que aporta el feminismo tienen un importante papel que jugar en este sentido, y ofrecen el potencial para una reformulación de los debates sobre las políticas a poner en marcha y para agilizar un cambio social verdaderamente transformador (Ferguson, 2010).

La discusión y conclusiones

Las mujeres constituyen una fortaleza en el turismo en Cuba. Ellas son más emprendedoras en sus actividades específicas, más estables y creativas. En la dirección logran mejores resultados, son comunicadoras, sirven en su mayoría de apoyo a los trabajadores por ser humanas y sensibles, ellas son interesadas en la superación.

DERECHOS

2017

2024



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

La mujer tropieza con importantes escenarios de progreso social y profesional, pero conserva una contradicción interna entre lo público y lo privado, por sus labores hogareñas junto a las sociales. Es una necesidad en ellas la preparación, basada en auténticos principios de igualdad en el marco tanto familiar como profesional.

Referencias

- Alexis** Rivero, M. (8 de Marzo de 2023). *Mujer Cubana en el turismo, un baluarte del sector*. Radio Progreso. <http://www.radioprogreso.icrt.cu>
- Barrientos**-Báez, A., Parra-López, E., & Martínez-González, J. A. (2020). La imagen y empoderamiento de la mujer en el sector turístico. *aDResearch: Revista Internacional de Investigación en Comunicación*, 164-175.
- Bell** Lara, J., & Caram León, T. (ene.-abr de 2019). La actualización del modelo cubano y el empoderamiento de las mujeres cubanas. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina. versión On-line*, vol.7 (Núm. 1).
- Caram** León, T. (2000). *Mujer cubana y participación social: un estudio sobre el empoderamiento femenino en Cuba*. Universidad de La Habana.
- Castro** Ruz, R. (27 de septiembre de 2015). *Discurso. Conferencia de líderes globales sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres: un compromiso de acción*. Nueva York.
- CEDAW**. (2011). Informes periódicos séptimo y octavo combinados de los estados partes, presentado por Cuba, Naciones Unidas. *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Granma.
- Echevarría** León, D. (2006). *Mujer, empleo y dirección en Cuba: algo más que estadísticas*. Basail Rodríguez, A. (Coord.), Sociedad cubana Hoy. Editorial de Ciencias Sociales.
- EMAKUNDE**. (1997). *Manual para la integración de la perspectiva de género en el desarrollo local y regional*. Instituto Vasco de la Mujer Vitoria-Gasteiz.
- Excelencias Cuba**. (8 de Marzo de 2022). *Las mujeres son un pilar de la hotelería y el turismo*. Excelencias Cuba. <http://www.excelenciascuba.com>
- Excelencias Cuba**. (8 de Marzo de 2023). *Mujeres en el Turismo: pilares de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Excelencias Cuba. <http://www.excelenciascuba.com>
- Ferguson**, L. (2010). Turismo, igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en Centroamérica. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global* (Nº 111), 123-133.
- Fernández** Perdomo, Y. (8 de Marzo de 2021). *Desempeñan las mujeres en el desarrollo del Turismo Cubano*. Mintur. <http://www.mintur.gob.cu>
- FMC**. (2023). *Pleno de la FMC en Villa Clara centra mirada en violencia de género y marcha del proceso XI Congreso*. Telecubanacán.
- Moreno** García, G. M. (2022). *Trabajadoras del turismo también crecen en Villa Clara*. *Telecubanacán*. Enero de 2024



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

- OSTELEA.** (9 de Marzo de 2022). *Crecen las oportunidades para las mujeres en el turismo.* Ostelea. <http://www.ostelea.com>
- Procarioni, J.** (8 de Marzo de 2023). *La mujer en la industria del Turismo.* Entorno Turístico. <http://www.entornoturistico.com>
- UNICEF.** (1998). El marco conceptual de igualdad y empoderamiento de las mujeres. *Poder y empoderamiento de mujeres.* Santa Fe de Bogotá. T/M Editores.
- Universidad de La Habana.** (2023). *Dialogan en La Universidad de La Habana sobre la implementación del programa para el adelanto de la mujer.* Universidad de La Habana. <https://www.uh.cu/2023/10/24/dialogan-en-la-universidad-de-la-habana-sobre-la-implementacion-del-programa-para-el-adelanto-de-la-mujer-pam/>
- UNWTO.** (2023). *Las mujeres ocupan el "primer plano" del desarrollo turístico.* <http://www.unwto.org>

MOVIMIENTO

2024

DERECHOS

2017



Imagen de **neo-innov**

El sinuoso camino de las académicas. Las investigadoras SNII en la UNACH: ¿injusticias epistémicas?

The winding road of female scholars. SNII female researchers at UNACH:
epistemic injustices?

Emma del Carmen Aguilar Pinto • emma.aguilar@unach.mx
Centro de Estudios para el Desarrollo Municipal y
Políticas Públicas (CEDES) Universidad Autónoma de Chiapas.
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. México.
ORCID: 0000-0001-9339-6849

“Mi mente femenina se siente por completo fuera de su centro cuando trato de hacerla funcionar de acuerdo con ciertas normas inventadas, practicadas por hombres y dedicadas a mentes masculinas”.

Rosario Castellanos
Sobre Cultura Femenina, 1950

60

Palabras clave: *injusticias epistémicas; desigualdades de género, brechas académicas, perspectiva de género, Efecto Matilda*

Keywords: *epistemic injustices; gender inequalities; academic gaps; Gender perspective; Matilda Effect*

El diseño de políticas públicas con perspectiva de género es una estrategia empleada para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres; para ello, las instituciones deber estar sensibilizadas con el diseño de líneas de acción en favor de las mujeres. Pero ¿Qué sucede cuando las universidades promueven una matriz de responsabilidades basada en el sistema sexo-género donde la provisión de cuidado atiende roles de género, en vez de promover mecanismos para el desarrollo de la profesión académica sin sesgos de género? Al carecer de políticas institucionales con perspectiva de género se configuran desequilibrios entre académicas e investigadoras y sus pares varones. Estas desigualdades se advierten cuantitativamente, por ejemplo, en la cantidad de académicas y académicos en las universidades, así como en la presencia de mujeres y hombres que forman parte del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII).

Este artículo busca cuantificar a la comunidad científica en la Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH) que posee la distinción del SNII de acuerdo con los resultados de la convocatoria 2022 y visibilizar la posición de las mujeres y sus implicaciones en la reproducción de

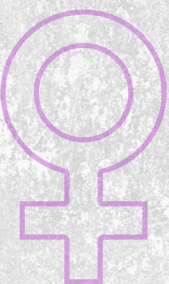
las relaciones de desigualdad al interior de la universidad. Se propone un diálogo entre la teoría de las Injusticias epistémicas, el efecto Matilda y el papel de las académicas de la UNACH que cuentan con la distinción del SNII con el fin de motivar la reflexión sobre las estrategias institucionales que siguen para incentivar a las académicas que además de realizar labores de docencia y extensión, se dedican a la investigación. Se busca hacer visibles la falta de políticas de conciliación, visibilizar los sesgos de género, los estereotipos, las brechas de desigualdad académica de las investigadoras y las injusticias epistémicas que enfrentan las académicas al realizar investigación en una universidad pública.

Introducción

La contribución de las mujeres en la historia, filosofía, política, educación, la vida social, económica y el propio desarrollo de la ciencia y la investigación permaneció invisibilizada durante largo tiempo dado que la cultura occidental se desarrolló bajo un canon masculino. La historiografía de las mujeres expresa su exclusión de todos los espacios descritos a lo largo de los siglos. Sucede lo mismo con la academia, a pesar de tratarse de un término femenino, de acuerdo con el diccionario de la Real Academia Española se define como la 1) “Sociedad científica, literaria o artística establecida con autoridad propia”; 2) “Junta o reunión de los académicos”; 3) Casa donde los académicos tienen sus juntas” (RAE; 2024). En la actualidad, las Instituciones de Educación Superior (IES) o universidades, institutos y centros de investigación personifican a los actores institucionales que dan vida a la academia. Siguiendo a Becher y Trowler (2001), en las universidades se configuran territorios disciplinarios conformados por académicas y académicos que realizan trabajo colaborativo, a partir de temas comunes contribuyen a la construcción y difusión del conocimiento, de modo que, con su quehacer cotidiano, constituyen “tribus académicas” caracterizadas por mantener la **topografía del conocimiento** en constante cambio. Son estas tribus académicas las que contribuyen a la transformación de paradigmas (Khun, 1971); también a partir de los paradigmas o modelos que aceptan, rechazan o difunden las tribus académicas, las instituciones moldean normas y valores sobre lo que es válido producir y reproducir a partir de campos de conocimiento especializado. Sin embargo, no debe perderse de vista que, en la producción, el desarrollo y las formas de consolidación de esta topografía del conocimiento, existen luchas por el control de la autoridad científica, en condiciones desequilibradas (Bourdieu, 2000). En tanto que las instituciones, como las universidades, institutos y centros de investigación se encargan de institucionalizar las normas, reglas, procedimientos y valores que son aceptados dentro de las comunidades científicas especializadas en particular, y por la sociedad en general.

La historia nos muestra que el proceso en el que el conocimiento se construye, interpela, reconoce y trasmite en las comunidades científicas reunidas en las “tribus académicas, conlleva —siempre— una relación de poder expresada y ejercida por quien posee el dominio de la autoridad científica” (Bourdieu, 2000). Este proceso sucede en el aparentemente terso mundo de la academia, donde muchas veces se aceptan como normales y aceptables una serie de sesgos de género y, donde incluso, el conocimiento producido por las mujeres tiende a desaprobarse, aún cuando se trate de temas sobre si mismas, tal como expresó Chaparro (2021). Al respecto la autora precisa que:

1911

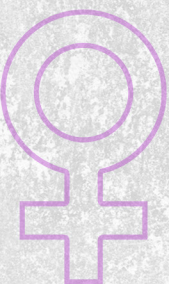


las historias de exclusión, despojo, invisibilidad, subvaloración y menosprecio del trabajo intelectual —y de todo tipo— de las mujeres, así como de otros sujetos estructuralmente marginados, se repiten demasiadas veces; la trama es la misma, sólo cambian sus intérpretes y escenarios (...) Además, debe tenerse en cuenta, que la creación conocimiento de las mujeres ha sido desestimada, incluso el conocimiento sobre sí mismas (2021. p.3).

Durante las dos primeras décadas del siglo XXI se continúa naturalizando el papel de la mujer como esposa y madre. Por supuesto, la responsabilidad de las actividades domésticas y de cuidado recae mayoritariamente en las mujeres, tal como se evidenció con la pandemia por Covid-19 (Arce y Aguilar, 2022; Malaver et al, 2021; Power, 2020); destaca que también las mujeres asumen el coste social de los cuidados y esto supone un retroceso de varias décadas en donde se había transitado por la ruta hacia la igualdad. De modo que, la división sexual del trabajo organizó la distribución de este a partir de roles de género y de acuerdo con los sexos, destinó el espacio doméstico para las mujeres y el público para los hombres. Además de obedecer los intereses económicos y a una lógica patriarcal, esta distribución del espacio y del trabajo supone una relación con el poder, que de acuerdo con Dalton (2014) establece desigualdades entre mujeres y hombres, configuradas a partir de dicha relación. Para las mujeres que participan de manera activa en el espacio público, de manera remunerada, lo anterior forma parte de la doble o triple jornada laboral que realizan veinticuatro horas al día, de lunes a domingo, todos los días del año, por lo que su vida se encuentra asociada en gran medida a las cuestiones de reproducción social y familiar. Lo anterior, además de reproducir, reafirma los valores machistas que no reconocen los esfuerzos de las mujeres y no se corresponsabilizan con la realización de tareas en el ámbito de la vida privada, fortaleciendo los estereotipos y roles de género que constituyen un obstáculo para la armonización de su vida laboral y familiar.

Claramente la presencia femenina en el espacio público ha presentado históricamente asimetrías; siguiendo a Harding (1986) las estructuras de poder que articulan la economía, política e instituciones se sustentan bajo una visión masculina y la existencia de estereotipos de género vinculan a la ciencia con la masculinidad y los prejuicios alejan a las mujeres y niñas de la ciencia. Incluso el desarrollo de la ciencia y el método científico poseen un carácter masculino, totalizador, que generación tras generación se ha reproducido como neutral e incuestionable, pero, sobre todo cuenta con la autoridad de desacreditar a otras voces. Siguiendo a Cárdenas (2015) la subrepresentación de las mujeres en el campo de la investigación debiera considerarse no sólo una cuestión de justicia social, sino un aspecto económico importante. El planteamiento es adecuado en tanto que al promover políticas de igualdad de oportunidades para las mujeres se contribuirá a disminuir la brecha salarial asegurando trabajo a un sector importante de la población; a largo plazo promovería un desarrollo sostenible con énfasis en el bienestar social y crecimiento inclusivo, especialmente si se plantean estrategias para disminuir el déficit femenino en áreas STEM, donde actualmente existe mayor disparidad en la presencia de mujeres y hombres de acuerdo con la UNESCO (2019).

No resulta extraño que las académicas tengan una situación asimétrica respecto a sus pares en cuanto al acceso laboral en las universidades. Bustos (2008) señaló que en México el acceso a la educación superior sigue siendo un privilegio y para las mujeres un doble privilegio. Sobre la presencia femenina en las universidades, Buquet (2016) precisó que las asimetrías



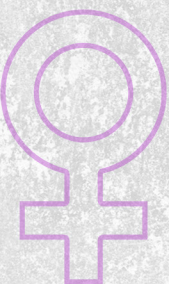
entre mujeres y hombres se expresa en que las plazas con mejores jerarquías están ocupadas masculinamente, también en el ingreso, la permanencia y la movilidad de las académicas, ya su labor se ve trastocada por dobles o triples jornadas debido a cuestiones de crianza y cuidados, más no por falta de preparación, inteligencia o experiencia, sino por la supremacía de género; aunque (Palermo, 2006) agregó que también están atravesadas por las políticas institucionales que se siguen en las universidades. Por lo tanto, en las universidades mexicanas se expresa una brecha de género, ligada directamente al perfil y la historia institucional de las mismas, más que a políticas de inclusión o exclusión y a la propia heterogeneidad y complejidad de las universidades (Buendía y Pérez, 2018). De acuerdo con Ordorika (2004), las brechas de desigualdad entre las personas académicas en las universidades se reflejan también en el acceso a recursos e incentivos, así como el sistema de remuneración; esto aplicaría para el sistema de estímulos que tienen algunas universidades públicas mexicanas, que retribuyen a las y los académicos que realizan actividades de investigación.

Cabe mencionar que al incorporar la visión de género el trabajo de las mujeres en las universidades es significativo, de acuerdo con Lagarde (1996):

La teoría de género que permite analizar a las mujeres y los hombres no como seres dados, eternos e inmutables, sino como sujetos históricos, construidos socialmente, productos del tipo de organización social de género prevaleciente en su sociedad. La teoría de género ubica a las mujeres y a los hombres en su circunstancia histórica y por ello da cuenta de las relaciones de producción y reproducción social como espacios de construcción de género [...] Con la perspectiva de género es posible saber cómo se construyen día a día, institucional e informalmente el machismo, la violencia o la increíble capacidad de tolerancia y respuesta de las mujeres a la miseria. (pp. 31-33)

En el caso de las universidades, el peso de las estructuras de género se puede ver claramente en la neoliberalización de la academia y su noción del trabajador ideal, entendido como alguien libre de demandas externas al trabajo y que se encuentran en un contexto de estructuras y prácticas organizacionales de género que espera una dedicación total al trabajo (Rosa, 2022). En cuanto a la desigualdad de género en la academia, Alcázar y Balarín (2018) apuntaron que se expresa en el acceso y movilidad en el espacio laboral, disparidad salarial, estancamiento en puestos de menor nivel, deserción de la presencia de mujeres en la carrera académica, en la producción y visibilidad del conocimiento, producido por mujeres y hombres.

Respecto a las *injusticias epistémicas* se trata de un término que refiere una relación entre el poder y el conocimiento, implica la exclusión de las personas de la vida pública, a partir de un conjunto de prejuicios que van allá de las manifestaciones individuales, sino que pueden poseer un carácter estructural. Para Fricker (2017) las injusticias epistémicas se entienden a partir de la negación del saber de las personas excluidas como contribución al conocimiento socialmente aceptado que invalida su subjetividad política y se les quita credibilidad. Pueden ser del tipo *testimonial*, donde se busca anular a la persona como portadora de conocimiento en su condición de sujeto político al considerarse un interlocutor inválido. Por su parte, la *injusticia hermenéutica*, impide comprender y reconocer a las personas en su condición de sujetos epistémicos; es decir, se considera las personas que provienen de un grupo minoritario no tienen las herramientas para



narrar su vida y sus experiencias, ni ser comprendidas por los otros grupos. En ambos casos, se trata del daño a la capacidad de las personas como conocedoras y proveedoras de conocimiento (Chaparro, 2021).

Considerando este bagaje teórico en las siguientes líneas se examina con Perspectiva de Género el trabajo de las mujeres chiapanecas que se desempeñan en el mundo académico, particularmente en la Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH), donde además de sus funciones de docencia y extensión (vinculación), realizan investigación y cuentan con el reconocimiento del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII). El objetivo es presentar datos sobre las y los académicos acreditados por el SNII que laboran en la UNACH, independientemente de la categoría laboral que ostenten y fueron aceptados o promovidos en la convocatoria 2022 con el fin visibilizar los sesgos de género y cuantificar las injusticias epistémicas al realizar investigación en una universidad pública en el sureste de México. Los datos cuantitativos que se presentan se construyeron con información carácter público disponible en los registros digitales del SNII relativa a los resultados de la evaluación 2022; se complementó con el examen de la información publicada en la página web de la Dirección General de Investigación y Posgrado (DGIP) de la UNACH. La estructura del documento destina un apartado a la presencia de las mujeres mexicanas en el SNII para cuantificar las brechas de desigualdad relacionadas con las mujeres en las comunidades científicas a nivel nacional; posteriormente se presenta información para situar a la universidad en el contexto social y visibilizar cuantitativamente las brechas entre su comunidad científica. Cabe mencionar que los datos analizados recuperan información de la base de datos nacional del SNII hasta 2022, ya que la información del proceso de evaluación de 2023 demoró en publicarse.

Las mujeres mexicanas en el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII)

Se eligió el Sistema Nacional de Investigadoras e investigadores (SNII) porque constituye la institución federal que lleva a cabo la estrategia de política pública orientada a promover la ciencia y tecnología en México, a partir de reconocer la labor de investigación realizada por académicas y académicos en todo el país. El SNII promueve mecanismos de remuneración ligados al desempeño o al pago por méritos asociados directamente con su productividad. De acuerdo con Rodríguez (2016) en 1984 el entonces Sistema Nacional de Investigadores (SNI) estaba integrado por 1,143 hombres (81.9 %) y 245 mujeres (18.1 %), con el paso del tiempo estas cifras han cambiado; en 2016 habían 15,992 hombres frente a 9,080 mujeres. Hasta el 2008 la participación era de dos investigadores hombres por cada mujer dedicada a la ciencia, la participación del 2002 era de 2,293 mujeres; mientras en 2009 fue de 5,075 participantes. El estudio realizado por Tapia (2015) da cuenta del comportamiento de la población científica en el país durante tres años, en 2012 el padrón del SNI estuvo compuesto por 18,552 investigadores de los cuales 67 % eran del sexo masculino y 33 % femenino. Para 2013, la cifra ascendió a 21,359, incorporando a 65 % de investigadores y sólo 35 % de investigadoras. En 2015 el número ascendió a 23,316 investigadores y nuevamente la presencia de hombres fue mayor que la de mujeres.

En 2019 el SNI reconoció a 15,480 investigadores, de los cuáles más de la mitad (56 %) pertenecen al nivel I, un 19 % en el nivel II, un 7 % en el nivel III, y los candidatos conformaron el 18 %.

1911

2024

Las edades de los miembros del SNI fluctuaban entre los 40 y los 60 años. El 35 % tenía entre 40 y 50, un 28 % entre 50 y 60 años; menos de una cuarta parte son menores de 40 años y un 13 % rebasa los 60 años. La concentración de actividad científica y de las y los investigadores, se encontraba en el centro del país, es decir, el 40.36 % de los investigadores radican en el DF, Estado de México, los estados de Morelos y Jalisco le siguen a la capital del país, pero desde una gran distancia ya que estas entidades apenas tienen un 5 % de los miembros del SNI. Las IES son las instituciones que más investigadores nacionales tienen, destacan, la UNAM con el 22.57 %, el IPN con el 5.52 %, el CINVESTAV con el 4.16 %, la UAM con el 3.92 %; todas ellas ubicadas en la capital del país. La Universidad de Guadalajara fue la primera institución de provincia con el 3.6 % (Guadarrama y Aguilar, 2020). Para 2023 el SNI se transformó en el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII) y de acuerdo con el padrón de investigadoras e investigadores 2022 habían 36, 714 investigadoras e investigadores reconocidos por el Consejo Nacional de Humanidades, Ciencia y Tecnología (CONAHCYT) (Lozano, 2022).

Las y los investigadores Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII) de la UNACH en cifras

La Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH), refleja la situación que se vive a nivel nacional, es decir, existe una participación en la comunidad científica predominantemente masculina. En palabras de Chávez (2005) "Ser académica, investigadora e incorporada al SNI, supone aceptar un rol difícil, contradictorio y diferenciado por el género". Lo anterior implica que las académicas el ingresar a las universidades, continúan realizando actividades relacionadas con la crianza, cuidados y trabajo doméstico, lo que repercute en una doble o triple jornada de trabajo que se vio más acentuada durante la pandemia por Covid-19 de acuerdo con Montes de Oca (2020) y Power (2020).

Las actividades que se asumen como tradicionales del género femenino complican las trayectorias laborales de las académicas en las universidades, y complejizan aún más las de quienes realizan investigación en las IES, ya que cuentan con menos tiempo y más responsabilidades, en comparación a los investigadores hombres. Esta situación apenas está siendo perceptible, en parte porque desde que las mujeres se incorporaron al mundo laboral remunerado, bajo dominio masculino, aceptaron las reglas y normas masculinas que existen como estándar sin cuestionarlas (Walby, 2004); de la misma forma se integraron a las universidades en condiciones de desigualdad como mencionó Buquet (2016). En ese tenor, de acuerdo con Olvera (2018), el SNII ha ido incorporando paulatinamente una política con perspectiva de género de manera incipiente, está en la fase de armonización del marco legal y muchas IES carecen de políticas con perspectiva de género para aminorar la presencia de estas desigualdades que configuran brechas de género entre investigadoras e investigadores, como es el caso de la UNACH, a pesar de que la institucionalización de la perspectiva de género en las políticas públicas en México se comenzó a promover hace más de dos décadas.

En la historia de la comunidad científica de la UNACH, el primer investigador en ingresar al entonces Sistema Nacional de investigadores (SNI) en 1985 fue el doctor Raúl Pérezgrovas Garza, adscrito al Centro de Estudios Indígenas. Para el año 2002 hubo 9 investigadores SNI y en 2005 la cifra ascendió a 17. A partir de 2016 existió un aumento sostenido y el número de

investigadores llegó a la cifra de 101, que se transformó en 109 para 2018 y en 2022 las y los investigadores que fueron reconocidos llegó a 217 (UNACH, 2023). Al incorporar la perspectiva de género para analizar esos datos se observa que el 65.4 % son hombres (142) y únicamente el 34.6 % (75) mujeres (Tabla 1). Con la información publicada en la página web de DGIP de la UNACH no es posible determinar el tipo de contratación de las y los investigadores, que sería interesante para ahondar en la naturaleza de las injusticias epistémicas y la existencia del efecto Matilda, que se espera hacer visible cuantitativamente en esta reflexión.

La tabla 1 muestra a la comunidad científica desagregada por sexo, se observa que siguen la tendencia en la subrepresentación femenina a nivel nacional. Esta desigualdad en la comunidad académica confirma lo expresado por Alcázar y Balarín (2018) sobre la escasa presencia la presencia de mujeres en la carrera académica y en la producción y visibilidad del conocimiento respecto al que es producido por hombres.

Tabla 1

Investigadoras e Investigadores SNII en la UNACH por sexo

Sexo	%
M	34.6
H	65.4
Total	100

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la página web DGIP UNACH

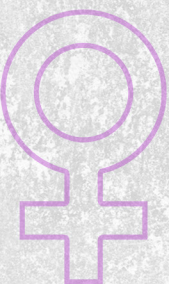
Respecto al nivel de la distinción que obtuvieron en el SNII, tenemos que la mayor parte de investigadoras e investigadores de la UNACH se concentra en el nivel 1, mientras que investigadores en el nivel 3 solo hay uno y eméritos ninguno (Tabla 2). Los datos confirman el planteamiento de Luna (2015) sobre cómo se observa el efecto Matilda en la incorporación tardía y desigualdad de las mujeres en el campo de la investigación; y por supuesto, confirma lo dicho por Chaparro (2021) sobre las injusticias epistémicas que competen a las mujeres y son perfectamente cuantificables, sobre todo porque la información muestra que la presencia masculina es casi el doble que la femenina en la comunidad científica de la UNACH.

Tabla 2

Investigadoras e Investigadores SNII en la UNACH por nivel

Nivel	%
C	29.5
1	65.4
2	4.6
3	0.5
Emérito	0.0
Total	100.0

Datos obtenidos de la página web DGIP UNACH y los resultados de reconsideración 2022 del CONAHCYT



En la Tabla 3, al desagregar la información por sexo y nivel se distingue que 49.03 % de investigadoras en el nivel C son mujeres frente a 23.3% de hombres. En el nivel 1 el 70.7 % son investigadores y únicamente 55.8 % son mujeres ocupando el mismo nivel. La brecha es igual de significativa para el nivel dos; mientras que en el nivel 3 y eméritos la UNACH no cuenta con ninguna investigadora. Lamentablemente estos datos confirman lo dicho por Cárdenas (2015), respecto a que la presencia femenina de la comunidad científica de la UNACH se encuentra bajo el “efecto tijera o pirámide”, entre más se avanza en el mundo de la ciencia a nivel profesional, la presencia de mujeres es menor. Confirma nuevamente lo descrito en el estudio de Luna (2015) sobre el efecto Matilda, respecto a que las mujeres obtienen menos reconocimientos que sus pares.

Tabla 3

Investigadoras e Investigadores SNII en la UNACH por nivel

Nivel	% M	% H
C	40.3	23.6
1	55.8	70.7
2	3.9	5.0
3	0.0	0.7
Emérito	0.0	0.0
Total	100.0	100.0

Datos obtenidos de la página web DGIP UNACH y los resultados de reconsideración 2022 del CONAHCYT

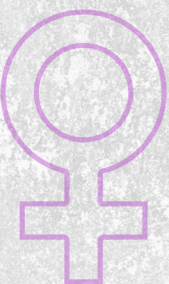
La tabla 4 refleja la presencia de investigadores e investigadores por área de conocimiento de acuerdo con la clasificación del SNII. Sobresale que el mayor número se encontró en el área de Ciencias Sociales (27.6 %), seguido del área de Ciencias de Agricultura, Agropecuarias, Forestales y de Ecosistemas con 24 %. Mientras que las áreas donde menor presencia de investigadores/as hay es en Ingenierías y Desarrollo Tecnológico (2.3 %) e Interdisciplinaria (1.4 %).

Tabla 4

Investigadoras e Investigadores SNII en la UNACH por área de conocimiento

Área	%
I. Físico - Matemáticas y Ciencias de la Tierra	12.0
II. Biología y Química	7.4
III. Medicina y Ciencias de la Salud	3.7
IV. Ciencias de la Conducta y Educación	17.5
V. Humanidades	4.1
VI. Ciencias Sociales	27.6
VII. Ciencias de Agricultura, Agropecuarias, Forestales y de Ecosistemas	24.0
VIII. Ingenierías y Desarrollo Tecnológico	2.3
IX. Interdisciplinaria	1.4
Total	100.0

Datos obtenidos de la página web DGIP UNACH y los resultados de reconsideración 2022 del CONAHCYT



Los datos de esta tabla revelan la tendencia del comportamiento de la comunidad científica siguiendo el panorama nacional debido a las dobles jornadas que enfrentan las mujeres, la orientación sexista que sigue la división del trabajo dentro de los hogares y la sobrecarga de trabajo de las académicas como se ha documentado ampliamente en los estudios de Vélez, 2023; Olvera, 2018; Mendieta, 2015 y Cervantes y Fernández, 2015.

Al incorporar la distribución por sexo a la comunidad científica de la UNACH por áreas de conocimiento (Tabla 5) la brecha de desigualdad entre académicas y académicos que realizan investigación en áreas STEM es más significativa. En el área I. Físico-Matemáticas y Ciencias de la Tierra la presencia de investigadoras es de 5.2 % mientras que la de investigadores es tres veces mayor (15.7 %), lamentablemente las cifras manifiestan los sesgos de género, la inequidad en las áreas de conocimiento, los estereotipos de género que asocian a los hombres con el desarrollo del conocimiento y las ciencias duras como se mencionó al inicio de estas páginas; y repiten la tendencia a nivel mundial nacional sobre el déficit de participación femenina en áreas de Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM) según lo reportado por la UNESCO (2019). Sucede algo similar en el área VII. Ciencias de Agricultura, Agropecuarias, Forestales y de Ecosistemas el porcentaje de mujeres es de 19.5 % frente al 26.4 % y II. Biología y Química, con 6.5 % de mujeres respecto al 7.9 % de hombres, en ambos casos es evidente el sesgo de género.

No obstante, destaca que en el área VIII. Ingenierías y desarrollo Tecnológico la presencia femenina que hace investigación es mayor (2.6 %) que la de los hombres en esta área de conocimiento (2.1 %). Algo similar se observa en el área III. Medicina y Ciencias de la Salud donde hay 5.2 % investigadoras frente a 2.9 % investigadores. Estos datos son interesantes porque a pesar de las dobles y triples jornadas de las académicas, tienen más presencia que sus pares en las áreas donde los procesos de evaluación son altamente rigurosos, aunque no hay una respuesta simplista se podría pensar que se debe a que provienen de un ambiente de exclusiones donde las reglas están establecidas por hombres y ellas tienen que prepararse más para destacar en un contexto machista; o bien, al sentimiento de autoexigencia que se desarrolla en entornos patriarcales donde para anteponerse ante la cultura de privilegios en favor de los hombres se requiere de una gran productividad y una sólida formación. Estos datos deberían motivar el interés institucional como un área de oportunidad para promover una política afirmativa en estos campos de conocimiento, ya que contradicen los datos presentados por Cárdenas (2015), Luna (2015) y López et al. (2018) sobre la menor representación femenina en el área de ingenierías.

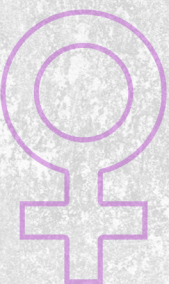


Tabla 5

Investigadoras e Investigadores SNII en la UNACH por área de conocimiento y sexo

Área	% M	% H
I. Físico - Matemáticas y Ciencias de la Tierra	5.2	15.7
II. Biología y Química	6.5	7.9
III. Medicina y Ciencias de la Salud	5.2	2.9
IV. Ciencias de la Conducta y Educación	22.1	15.0
V. Humanidades	5.2	3.6
VI. Ciencias Sociales	32.5	25.0
VII. Ciencias de Agricultura, Agropecuarias, Forestales y de Ecosistemas	19.5	26.4
VIII. Ingenierías y Desarrollo Tecnológico	2.6	2.1
IX. Interdisciplinaria	1.3	1.4
Total	100.0	100.0

Datos obtenidos de la página web DGIP UNACH y los resultados de reconsideración 2022 del CONAHCYT

En lo que concierne a las áreas V. Humanidades, IV. Ciencias de la Conducta y VI. Ciencias Sociales hay una mayor presencia de investigadoras que de investigadores (tabla 5) donde se observa la presencia de estereotipos y roles de género por la naturalización de estas áreas como ideales para las mujeres y las ciencias duras como idóneas para los hombres, derivado de las imposiciones del sistema sexo-género y la organización social subsecuente; que confirma lo señalado por Buquet (2016) sobre el arraigo de los significados tradicionales en los roles masculino y femenino de la cultura institucional de las universidades, que se expresa en las disciplinas del conocimiento con menor presencia femenina. Los datos denotan la reproducción de patrones socioculturales de orden patriarcal en la UNACH y la naturalización de los mismos por la falta de la política institucional con perspectiva de género para promover una mayor presencia de investigadores/as SNII; de contar con ella las investigadoras gozarían de elementos óptimos para el desarrollo de su quehacer científico e intelectual, se reconocería la misma autoridad intelectual que a sus pares varones “para incorporarse a la docencia en el posgrado” como fue descrito por López (2015. p. 133) para el caso de la UNACH; retomando una perspectiva general, se estimularía el liderazgo femenino en el mundo de la investigación y contribuiría a la erradicación de las brechas de desigualdad en la academia.

Sobre el efecto Matilda, Cárdenas (2015) apuntó que algunas formas de identificarlo son en el ingreso tardío en actividades de investigación, en sueldos bajos, pocas promociones, escaso acceso a reconocimientos e incentivos económicos para realizar investigación. Luna (2015) destacó como un rasgo importante que limita o posibilita el desarrollo de la investigación científica, el tipo de contratación de los investigadores y está relacionado con la falta de plazas para investigadores, lo que obliga a las y los académicos a contratarse de cualquier forma en universidades y centros de investigación; esto conlleva desventajas, como la falta de tiempo para hacer investigación, la falta de recursos económicos, materiales y la escasa probabilidad de promociones o ascensos. En ese sentido, sería loable que la UNACH transparentara cuántos/as de las y los investigadores/as de su comunidad científica, que dicho de paso es reducida, gozan de contratación como profesores/as de tiempo completo, medio tiempo y asignatura

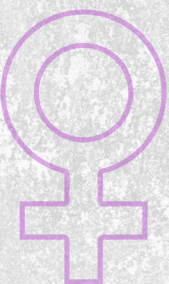
para determinar en qué medida estos aspectos refuerzan las injusticias epistémicas y el efecto Matilda, pero sobre todo para contar con una política institucional que dignifique y reconozca a los profesores de asignatura que realizan investigación, actualmente más por una motivación personal que por una política institucional, sin promover exclusiones y discriminaciones.

Por último, la UNACH como muchas otras universidades públicas en México implementó políticas de evaluación del personal académico asociado a sistemas de remuneración que se tradujo en un complejo sistema de pago por méritos con el fin de incentivar su productividad (Ordorika, 2004) enfocadas a estimular la calidad de la docencia y dirigidas a la planta académica que goza de contratación como profesores/as, técnicos académicos de tiempo completo y medio tiempo en las modalidades de educación presencial y a distancia cuya función primordial es la docencia (PEDPED)¹. Para los profesores de Asignatura la universidad cuenta con el Programa Especial de Apoyo al Personal Académico de Asignatura (PEAPAA). Mientras que para la población de investigadoras e investigadores que cuentan con la distinción del SNII cuya labor además de la docencia está enfocada en la investigación y tienen contratación por asignatura el camino se presenta más sinuoso. La UNACH implementó en 2021 el Programa de Especial de Estímulo a la Investigación (PEEI)² dirigido a este sector de la comunidad científica que haya realizado una labor sobresaliente y cada año ha incrementado los requisitos para otorgar el estímulo; por ejemplo, en la convocatoria 2023³ se solicitó además de 1) contar con la distinción vigente del SNII; 2) pertenecer a un grupo colegiado de investigación; 3) contar mínimo con una publicación científica con adscripción al campus respectivo de la UNACH; 4) fungir como responsable técnico de un proyecto de investigación registrado ante la DGIP; 5) participar activamente en actividades de gestión académica, evaluación curricular, proceso de acreditación, homologación acreditación o reacreditación, solventación de observaciones de acreditación, organización de congresos, foros o vida universitaria; 6) participar en actividades de vinculación y extensionismo; 7) ser personal docente de asignatura con categoría “A” o “B” con una carga académica de al menos 18 horas/semana/mes en el semestre agosto-diciembre 2022 y enero-junio 2023; 8) estar considerado en la programación académica docente en el semestre agosto-diciembre 2023 con al menos 18 HSM; 9) presentar la solicitud firmada aceptando las bases de la convocatoria que es inapelable; 10) haber acreditado el curso “Violencia de género, discriminación y racismo en el contexto universitario. Respecto al segundo requisito, los profesores/as de asignatura realizan una jornada laboral por tiempo determinado y atienden funciones plasmadas en la legislación, no tienen la obligación de formar parte de un grupo colegiado⁴ ¿no resulta contradictorio este requisito? En cuanto al numeral 4, son obligaciones del personal con contratación como investigadores, específicamente plasmados en el inciso

-
- 1 Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de educación media superior y superior (PEDPED). https://www.pedped.unach.mx/formatos/CONVOCATORIA_PEDPED_2023-2024.pdf.
 - 2 Convocatoria Extraordinaria para participar en el Programa especial de Estímulo a la Investigación (PEEI) de la Universidad Autónoma de Chiapas. https://www.unach.mx/images//2021/1_5134533089111834966.pdf.
 - 3 Convocatoria Extraordinaria para participar en el Programa especial de Estímulo a la Investigación (PEEI) de la Universidad Autónoma de Chiapas. www.unach.mx/images//DGDSE-2974-23-Convocatoria_PEEI_2023.pdf.
 - 4 Inciso A del Artículo 49 y Artículo 56 del Estatuto de Personal Académico de la UNACH. https://facmed.unach.mx/images/archivos/acreditacion2016/Evidencias/35.-_Ingreso,_Permanencia_y_Promocion_de_Profesores/35.3._El_ingreso,_permanencia_y_promocion/anexo_35.3.3_Estatuto_Del_Personal_Academico.pdf.

A, B y F del estatuto de personal académico, más las y los investigadores SNII contratados por asignatura cumplen estas condiciones sin problema. Esto no debería verse como una situación aislada, sino como una expresión clara de cómo institucionalizan las desigualdades entre quienes cuentan con una plaza de tiempo completo, medio tiempo, asignatura y además de docencia, realizan investigación bajo los términos del SNII, y sobre cómo se aceptan y reproducen reglas redactadas bajo una visión masculina y “neutral”, que no puede objetarse porque así se manifiesta en los términos de la lógica patriarcal y androcéntrica que dicta las reglas. Sobre los aspectos solicitados en los numerales 5, 6 y 7, la contratación la planta docente de asignatura tiene permanencia por horas, mientras que los profesores/as de medio tiempo destinan 9 horas frente a grupo y 11 a actividades de “asesoría, planeación del trabajo docente, actividades de rediseño curricular, elaboración de material didáctico, asesoría para tesis y elaboración de manuales para prácticas, actividades que está obligado a realizar dentro del centro de trabajo hasta cumplir su jornada para la que fue contratado” (CCT, 2023). Los profesores/as de tiempo completo tienen una carga de 40 HSM, 18 HSM frente a grupo y el resto de acuerdo a la cláusula 18 del Contrato Colectivo de Trabajo. Sin embargo, la convocatoria exige a los profesores de asignatura contar con al menos 18 HSM como mínimo que además de impartir clases, también realizar extensionismo, investigación de calidad y destinar tiempo para las reuniones de los grupos colegiados, pero por la naturaleza del contrato mínimo permanecen 18 horas en la universidad, ¿de dónde se saca tiempo para todo esto? ¿esto no representa sobre exigencia institucional hacia un sector reducido de la universidad por realizar labores de investigación además de docencia? ¿no es evidente que en vez de reconocerse el esfuerzo extraordinario que hacer haciendo investigación bajo los términos del SNII se impone más trabajo para recibir un estímulo extraordinario? ¿no es evidente la sobrecarga laboral? La cual por cierto no es la misma para quienes sólo se dedican a la docencia independientemente de su tipo de contratación. ¿Acaso no se reproduce una exclusión y discriminación a partir de pautas institucionales? ¿no es perceptible para los hacedores de los programas especiales que se perpetúa la brecha de desigualdad de género en la academia y que con estas acciones se segrega a la comunidad científica? ¿acaso este programa no incrementa la brecha académica respecto a las oportunidades para el acceso de los incentivos para realizar investigación? ¿no genera desventajas personales que impactan también institucionalmente mirando los términos de la productividad que exige el SNII para mantenerse o promoverse de nivel? Se trata de cuestionamientos que no tienen respuestas simples y que implican ejercitar el pensamiento para tener mayor comprensión de lo que sucede en el ámbito de la investigación y en la comunidad científica de la UNACH, específicamente en la investigación hecha por académicas, incentivando la reflexión sobre cómo las mujeres contribuyen a la configuración del conocimiento en esta universidad, cómo no se cuestiona la objetividad androcéntrica que rige la vida universitaria y la imperiosa necesidad de contar con una política que incorpore la visión de género y los intereses feministas.

En ese sentido, estas páginas no pretenden ser una investigación exhaustiva, ni presentar un aparato metodológico rígido, sino ser un documento de divulgación redactado para conmemorar el Día Internacional de la Mujer trabajadora 2024 con el fin de reflexionar sobre las brechas de desigualdad en la academia y compartir la experiencia personal de quien lo suscribe al desempeñarse como académica en esta universidad, cuya experiencia profesional se inició en la academia hace veintitrés años mediante el concurso por una plaza como profesora de asignatura



“A”, actualmente con 20 HSM que no ha gozado de promociones laborales personificando los planteamientos de Cárdenas (2015) sobre cómo el efecto Matilda se aprecia también en la baja probabilidad de ascensos y mejores remuneraciones. Quien redacta estas líneas realiza investigación en la UNACH y goza de la distinción del SNII como investigadora nacional en el nivel I, aunque la retribución por el tipo de contratación no permite costear las actividades de investigación, así que deben buscarse fondos externos o asumirlos personalmente. Sin embargo, para que la UNACH acredite la adscripción ante el SNII cada año es necesario contar con un proyecto de investigación registrado y vigente en la Dirección General de Investigación y Posgrado (DGIP), así como fungir como responsable técnico del mismo, lo cual según el estatuto no compete a las funciones de acuerdo al tipo de contratación. Adicionalmente a la impartición de clases realiza investigación, actividades de extensionismo y vinculación, diseño curricular, así como acciones para estimular la vida universitaria en foros, conversatorios, participa en congresos, escribe y dicta conferencias de la misma manera que otros colegas de SNII de asignatura que se dedican a la vida académica. También ha vivido en carne propia lo que significa ser mujer, madre, esposa, académica e investigadora y puede decir con total certeza que combinar estos roles es un trabajo de tiempo completo que ocupa, días y noches ante la imposibilidad de concluirse durante la permanencia en las aulas o en el ámbito institucional, que se lleva a cabo muchas veces el espacio del hogar para realizarse cerca de la familia o al mismo tiempo que el cuidado de los hijos, que entraña el compromiso personal de consolidar un proyecto profesional y de vida en un camino sinuoso, lleno de complejidades, retos y exigencias institucionales pero paradójicamente resulta estimulante y esperanzador por los frutos que arroja. Especialmente, porque hoy gracias a los estudios de género y la epistemología feminista puede afirmar que el conocimiento que se construye y reproduce en esta universidad no sólo no es neutro, se produce bajo reglas y normas “objetivas” que resultan desfavorables para las mujeres y configuran el escenario idóneo para que ocurran formas particulares de injusticias epistémicas. Y porque tiene la posibilidad de exponer cuantitativamente las desigualdades y brechas de género presentes en la comunidad científica de la UNACH e interpelar la objetividad androcéntrica e inapelable de las normas predominantes en el terso mundo universitaria a través de la palabra escrita, con la firme convicción de que al hacer visibles las aportaciones de las mujeres en el campo de la investigación científica realizada en la UNACH con pertinencia, calidad, relevancia y cuestionamiento crítico de la realidad, otras/os colegas podrían encontrarse en el espejo de su experiencia y con el esfuerzo de todas y todos, así como las voluntades políticas que se requieren, construir un nuevo orden para que la UNACH se sitúe un paso adelante en el campo de la investigación en la región.

Consideraciones finales

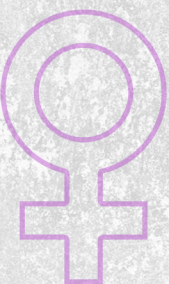
En México se ha considerado que la desigualdad de género es un asunto político, jurídico y social; sin embargo, en el ámbito de la ciencia y tecnología las políticas con perspectiva de género son incipientes y deben de ir más allá de las modificaciones legales, de hecho, el SNII no cuenta con una política pública con perspectiva de género (Olvera, 2018: 180). En la actualidad hay una menor presencia de mujeres realizando investigación en las universidades, institutos y centros de investigación, tal como se expresa de forma particular en la UNACH y de manera general en las IES que carecen de políticas para favorecer la inclusión y equidad sin producir

desigualdades entre mujeres y hombres para incorporarse a la docencia, extensión e investigación (Vélez, 2023). En ese sentido, la UNACH sigue los pasos del CONAHCYT respecto a las acciones encaminadas a promover la igualdad entre mujeres y hombres para el desarrollo de la ciencia y la tecnología, que aún son insuficientes e inequitativas y, por lo tanto, la universidad reproduce la ceguera de género a nivel institucional para incentivar la labor de las académicas e investigadoras.

En general, los datos presentados en este escrito muestran de forma cuantitativa como se configuran las desigualdades para las mujeres en la academia y la brecha de desigualdad entre académicas y académicos expresada en la presencia de investigadoras reconocidas por el SNII en la UNACH es menor que la de hombres; algunas autoras han señalado que esto obedece en gran medida a las dificultades para armonizar la relación trabajo-familia (Alcázar y Balarin, 2018; Pacheco, 2018; Cervantes y Fernández, 2015, Tapia, 2015), así como por la carga del trabajo doméstico y de cuidados, que se acrecentó para las mujeres durante el contexto de pandemia por Covid-19 (Power, 2020), mostrando las inequidades entre mujeres y hombres derivadas del sistema sexo-genero. También evidenciaron que se encuentran presentes los sesgos de género y el sexismo por área de conocimiento al realizar investigación en la UNACH, aunque no es posible determinar que se deba a prácticas institucionales, más bien, se sigue la tendencia nacional, tal como advirtió Vélez (2023: 16), “entre género y ciencia hay una diferencia notable si se es científica o científico”. Los datos también expresan que persisten dificultades en las académicas que forman parte del SNII en la producción de conocimiento científico observable en los niveles más avanzados de la clasificación del sistema como fue descrito por Meza, Galbán y Ortega (2019).

Las cifras analizadas expresan un incremento de la población académica que pertenece al SNII, sobre todo de 2019 a la fecha; también hacen palpable la necesidad de promover la integración de más mujeres en el SNII, indican la necesidad de fortalecer la creación e integración de redes y grupos de investigación en el campo de los estudios de género y feminismo, ya que el pensamiento feminista dota de “conocimientos, saberes, y posicionamientos político-intelectuales críticos, y a veces contrapuestos, que buscan entender, analizar y transformar el orden cultural de género” (Chaparro, 2021:4). La información reunida visibiliza la situación asimétrica entre mujeres y hombres en la comunidad científica de la UNACH, la presencia de roles y estereotipos de género en algunas áreas de conocimiento. Destaca como un hallazgo la mayor presencia femenina en las áreas de ingeniería y medicina, lo que debería despertar algún interés institucional. De la misma manera se exponen algunas paradojas sobre el tipo de contratación y las funciones que deben realizar las y los académicos que además de docencia hacen investigación de forma extraordinaria frente a las normas establecidas en el programa de estímulos dirigidos a la comunidad científica de la UNACH, ya que expresan cierto nivel de improvisación, pero sobre todo, la imperiosa necesidad de contar con una política institucional con perspectiva de género que promueva oportunidades considerando como ejes la igualdad, inclusión y no discriminación para incentivar una mayor presencia de investigadoras e investigadores en el SNII.

Respecto a las injusticias epistémicas que competen a las investigadoras de la UNACH se expresan en la forma en que producen conocimiento, escriben libros, artículos y el nivel que ostentan dentro de la clasificación del SNII, 40.3 % de mujeres en el nivel C frente a 23,6 % de hombres en el mismo nivel; 55.8 % investigadoras en el nivel I y 70.7 % de investigadores. Así como laborar en una institución que no es neutra al género y donde las reglas y coordenadas no



se establecen de la misma forma para las mujeres y para los hombres porque imperan mentalidades patriarcales que dificultan las trayectorias laborales y personales.

Finalmente, se retomó la experiencia, educación, las oportunidades y los privilegios que han permitido a quien escribe empoderarse en la vida pública; ya que se habló de la historia de vida como mujer mexicana y chiapaneca, académica e investigadora nacional a partir de la búsqueda de legitimidad, no por la deuda histórica con el sexo femenino, sino como un emplazamiento a la contribución científica que pueden realizar las mujeres atendiendo el llamado de Virginia Wolf sobre ejercitar plenamente el músculo de la escritura sin temor a que el déficit de credibilidad por la condición femenina se reciba con rechazo, exclusión, menosprecio del trabajo intelectual o subvaloración por apegarse a una narrativa feminista, subjetiva y parcial. Que estas líneas sean para los lectores la semilla de una práctica de investigación emancipatoria que lleva una intención política, la de develar los rostros de otras y otros colegas incentivados con hacer investigación transformadora con justicia social.

Referencias

- Arce Moguel**, Francisco Emmanuel y Emma del Carmen Aguilar Pinto. (2022) Una mirada a los trabajos de las mujeres en el contexto de pandemia por covid-19 en México. *GénEros. Revista de Investigación y Divulgación de Estudios de Género*, Época 2, núm. 31, Volumen 29 (marzo-agosto 2022), <https://revistageneros.ucol.mx/revista/75/articulo/1208/articulos.htm>.
- Alcázar**, Lorena y María Balarin (Eds.). (2018). *Desigualdad en la academia: mujeres en las ciencias sociales peruanas*. Grupo Sofía-GRADE.
- Becher**, T. y Trowler, P. R. (2001). *Academic tribes and territories: intellectual enquiry and the culture of disciplines*. Open University Press.
- Bourdieu**, Pierre. (2000). *Los usos sociales de la ciencia*. Ediciones Nueva Visión. Buenos Aires.
- Buquet Corleto**, Ana. (2016). El orden de género en la educación superior: una aproximación interdisciplinaria". *Nómadas*, 44, 27–43. Consultado el 14 de septiembre, disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-75502016000100003&script=sci_arttext.
- Cárdenas** Tapia, Magali. (2019). "La participación de las mujeres investigadoras en México. *Investigación Administrativa*, Vol. 44, núm., 116. México.
- Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnología**. (2022). *Resultados de la convocatoria 2022 para ingreso, permanencia o promoción en el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores*. https://conahcyt.mx/wp-content/uploads/convocatorias/sni/resultados/2022/Resultados_SNI_Convocatoria_2022_Ingreso_o_Permanencia.pdf.
- Cervantes** Bravo, Irina Graciela y Fernández Reyes, Pamela Lili. (2015). Los problemas que enfrentan las mujeres como investigadoras en México. En A. Mendieta Ramírez (Ed.), *¿Legitimidad o Reconocimiento? Las investigadoras del SNI*. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Ediciones La Biblioteca.
- Chaparro** Martínez, Amneris. (2021). Feminismo, género e injusticias epistémicas. *Debate feminista* 62, pp. 1-23. <https://doi.org/10.22201/cieg.2594066xe.2021.62.2269>.

- Chávez** Gutiérrez, María Antonieta. (2005). Las condiciones laborales de las mujeres académicas, investigadoras del Sistema Nacional de Investigadores (SNI), de la Universidad de Guadalajara. Periodo 2005-2007. En M. A. Chávez Gutiérrez, M. R. Chávez Gutiérrez y É. Ramírez Diez (Eds.), *Género y trabajo en las universidades*. Instituto Municipal de las Mujeres en Guadalajara.
- Fricker**, Miranda (2007). *Epistemic Injustice: Power and the Ethics of Knowing*. Oxford. Oxford University Press.
- Guadarrama** Sánchez, Gloria Jovita y Aguilar Pinto, Emma del Carmen (2020). *Deshilando la madeja. Algunos hilos en la trama de la investigación académica sobre mujeres y género en México*. El Colegio Mexiquense, A.C., México.
- Harding**, Sandra. (1986). *The Science Question in Feminism*. Ithaca. Cornell University Press.
- Khun**, Tomas S. (1971). *La estructura de las revoluciones científicas*. Fondo de Cultura Económica. México.
- Lagarde**, Marcela. (1996). *Género y feminismo*. Desarrollo humano y democracia. Editorial horas, España.
- Lozano**, Rafael. (2022). La nube de datos y los datos que uno no ve. *El Economista*. México. <https://www.economista.com.mx/opinion/La-nube-de-datos-y-los-datos-que-uno-no-ve-20220829-0018.html>.
- López** Bassols, Vladimir; Grazi Mateo; Guillard Charlotte y Mónica Zalazar. (2018). *Las brechas de género en ciencia, tecnología e innovación en América Latina y el Caribe. Resultados de una recolección piloto y propuesta metodológica para la medición*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- López** García, María Minerva. (2015). El rol como investigadora. En Mendieta Ramírez, Angélica. (Ed.), *Legitimidad o reconocimiento? Las investigadoras del SNI* (pp. 128-134). Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Ediciones La Biblioteca.
- Luna** Morales, María Elena (2015). El efecto Matilda en la ciencia mexicana. En Mendieta Ramírez, Angélica. (Ed.), *Legitimidad o reconocimiento? Las investigadoras del SNI* (pp. 121-128). Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Ediciones La Biblioteca.
- Malaver** Fonseca, Luisa Fernanda, Serrano Cárdenas, Lizeth Fernanda y Castro Silva, Hugo Fernando (2021). *La pandemia COVID-19 y el rol de las mujeres en la economía del cuidado en América Latina: una revisión sistemática de literatura*. Estudios Gerenciales, 37(158), 153-163. Consultado el 12 de septiembre, disponible en: <https://doi.org/10.18046/J.ESTGER.2021.158.4458>.
- Mendieta** Ramírez, Angélica (Ed.). (2015). *¿Legitimidad o Reconocimiento? Las investigadoras del SNI*. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Ediciones La Biblioteca.
- Meza** Mejía, Mónica del Carmen; Galbán Lozano Sara Elvira y Ortega Barba, Claudia Fabiola. (2021). "Experiencias y retos de las mujeres pertenecientes al sistema nacional de investigadores". *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, Vol 10, num. 19, julio-diciembre. <https://doi.org/10.23913/ride.v10i19.491>.
- Montes** de Oca, Laura. (2020). "Pandemia, cuarentena y trabajo académico: ¿Quiénes son más vulnerables?". *Resonancias*. <https://www.iis.unam.mx/blog/pandemia-cuarentena-y-trabajo-academico-quienes-son-mas-vulnerables/>.
- Olvera** Olvera Castillo, Carolina. (2018). Un análisis del SNI desde las Políticas Públicas con Perspectiva de Género. En R. Güereca Torres (Ed.). *Género y políticas públicas en Ciencia y*

Educación Superior en México (pp. 169–183). UAM-RMCTyG-CONACYT-BUAP. <https://www.researchgate.net/publication/329033429>.

Ordorika Sacristán, Imanol. (2004). *La academia en jaque. Perspectivas políticas sobre la evaluación de la educación superior en México*. CRIM-UNAM, Editorial Porrúa, México.

Pacheco Ladrón de Guevara, Lourdes C. (2018). Académicas universitarias, el tiempo entre los libros y el cuidado. *GenEros*. 24(22). 9–30. <http://ojs.ucoj.mx/index.php/generos/article/view/1079>.

Power, Kate. (2020). "The COVID-19 pandemic has increased the care burden of women and families. *Sustainability: Science, Practice and Policy*". 16 (1), 67–73. <https://doi.org/10.1080/15487733.2020.1776561>.

Ramírez Olivares, A. (2015). "Estructuras de poder y el sujeto nómada en la ciencia: ingreso y permanencia en el SNI en Humanidades". En A. Mendieta (Ed.), *¿Legitimidad o reconocimiento? Las investigadoras del SNI*. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Ediciones La Biblioteca.

Real Academia de la Lengua Española. (2024). *Diccionario: Academia*. <https://dle.rae.es/academia?m=form>.

Rosa, Rodrigo (2022). The trouble with 'work-life balance' in neoliberal academia: A systematic and critical review. *Journal of Gender Studies*, 31(1), 55-73. <https://doi.org/10.1080/09589236.2021.1933926>.

Universidad Autónoma de Chiapas. (2023). *Programa de Estímulo al Desempeño del Personal Docente 2023-2024 de la Universidad Autónoma de Chiapas*. UNACH, Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. https://www.pedped.unach.mx/formatos/CONVOCATORIA_PEDPED_2023-2024.pdf.

Universidad Autónoma de Chiapas. (2023). *Contrato colectivo de Trabajo 2023*. Sindicato de Personal Académico. UNACH, Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. <https://spaunach.mx/wp-contratos/cct2023.pdf>.

Universidad Autónoma de Chiapas. (2023). *Convocatoria Extraordinaria para participar en el Programa especial de Estímulo a la Investigación (PEEI) de la Universidad Autónoma de Chiapas*. UNACH, Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. www.unach.mx/images///DGDSE-2974-23-Convocatoria_PEEI_2023.pdf

Universidad Autónoma de Chiapas. (2022). *Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNI-CONAHCYT)*. Dirección General de Investigación y Posgrado. UNACH, Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. <https://www.unach.mx/investigacion/sistema-nacional-de-investigadores-sni>.

Universidad Autónoma de Chiapas. (2021). *Convocatoria Extraordinaria para participar en el Programa especial de Estímulo a la Investigación (PEEI) de la Universidad Autónoma de Chiapas*. UNACH, Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. https://www.unach.mx/images//2021/1_5134533089111834966.pdf.

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2019). *Women in Science*. <https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/fs55-women-in-science-2019-en.pdf>.

Vélez Bautista, María Graciela. (2023). "Mujeres investigadoras adscritas al SNI. Identidades obstáculos y retos". *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 9605–9622. Consultado el 5 de septiembre, disponible en: https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V7I1.5159

Walby, Sylvia. (2004). "Mainstreaming de género: Uniendo la teoría con la práctica". Ponencia para las Jornadas "Mainstreaming de Género: conceptos y estrategias políticas y técnicas". Andalucía, 26 y 27 octubre.

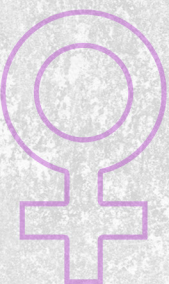




Imagen de **Luna Joie**



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

Café consciencia: experiencias para promover la inclusión de mujeres y personas de la diversidad sexual en la ciencia

Awareness coffee: experiences to promote the inclusion of women and sexual
diversity in science

Martha Cecilia Herrera García • herrera_martha@unam.mx¹
ORCID: 0000-0002-4602-1224

María Guadalupe García Gomar • guadalupe_gomar@unam.mx¹
ORCID: 0000-0001-5633-3419

Diana Cristina Martínez Casillas • dmartinez@unam.mx¹
ORCID: 0000-0002-0128-3335

¹ Escuela Nacional de Estudios Superiores Unidad Juriquilla,
Universidad Nacional Autónoma de México. Querétaro, México

78

Palabras clave: *Café consciencia, mujeres, vocaciones científicas, liderazgo, inclusión*

Keywords: *Awareness coffee, women, scientific vocations, leadership, inclusion*

Introducción

Las mujeres y hombres a menudo comienzan sus carreras científicas con el mismo potencial, pero al final las mujeres investigadoras están subrepresentadas. Esto se debe a que las mujeres enfrentan retos y barreras en el camino que derivan en la deserción, y que a menudo se incrementa conforme avanzan en su carrera.

Datos al segundo trimestre del 2023 de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) muestran que en nuestro país las mujeres profesionistas representan el 46.7 % de los 11 millones de profesionistas ocupados en el país. Las áreas profesionales en las que las mujeres tienen una presencia arriba de la mitad del total de personas profesionistas ocupadas son Educación, Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales y Derecho, Artes y Humanidades, y por último Servicios. Por el contrario, las mujeres profesionistas tienen una menor representación en las áreas de Tecnologías de la Información y Comunicación, Ingeniería, Manufactura y Construcción, y Agro- nomía y Veterinaria (ver figura 1).



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MOVIMIENTO

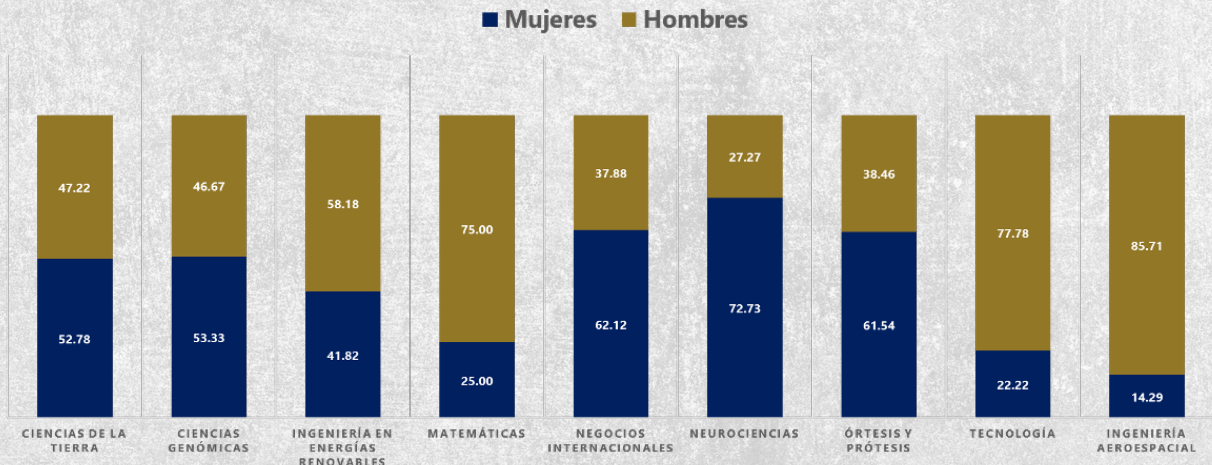


Figura 1. Personas profesionistas ocupadas por sexo, segundo trimestre de 2023 (%). Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE 2023

Pese a la importante participación de la mujer en el mercado laboral, y que en áreas de ciencias de la salud y ciencias sociales se tiene una representación de las mujeres superior al 50 %, solo 33 % de personas que se dedican a la investigación son mujeres (UNESCO, 2019). Este porcentaje oscila alrededor de 20 % debajo de países de la región como Argentina, Venezuela y Guatemala que son los que presentan las participaciones más altas de investigadoras en América Latina. De acuerdo con información del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNI¹), en 2021 el 38.2 % de sus integrantes eran mujeres, sin embargo, la mayoría de las investigadoras se encontraban en los primeros niveles y, a medida que aumentan las categorías, el porcentaje que corresponde a investigadoras va disminuyendo, lo que muestra la disparidad y obstáculos a los que las mujeres se enfrentan en la investigación conforme van avanzando en su trayectoria.

A pesar de los grandes avances y esfuerzos que se han realizado para disminuir la brecha de género y motivar el desarrollo y permanencia de las mujeres en investigación, estas acciones han permeado ligeramente. Uno de los problemas más grandes es que continúan existiendo distintos retos desde etapas tempranas de la formación académica estrechamente relacionados con el género, como el que existen áreas de formación que históricamente han sido consideradas exclusivas de hombres y a la fecha son las que menor número de estudiantes mujeres tienen. El unir esfuerzos para motivar a las mujeres a participar en carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) no es únicamente una cuestión de equidad, sino que es una oportunidad esencial para aprovechar el talento y la creatividad. La diversidad de género en estos ámbitos contribuye al avance general de la sociedad e innovación.

1 En México el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores reconoce la labor de las personas dedicadas a producir conocimiento científico y tecnología (Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnología). Consta de tres categorías otorgadas de acuerdo a la experiencia y labor científica: a) Candidato a Investigador Nacional; b) Investigador Nacional (con tres niveles), c) Investigador Nacional Emérito.

DERECHOS

2017

2024



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

Café consciencia

En este trabajo exponemos la iniciativa *Café Consciencia* en la Escuela Nacional de Estudios Superiores (ENES) unidad Juriquilla en Querétaro, sede externa para estudios de pregrado de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la cual surge con el objetivo de crear un espacio de divulgación de conocimientos con la participación de académicas y estudiantes, favoreciendo el intercambio de ideas con la finalidad de incentivar las vocaciones científicas en mujeres jóvenes.

Es importante decir que en ese tiempo Manlio era mi novio, hoy en día es mi esposo, y saliendo de trabajar me ayudaba, mi papá aún sin tener mucha fe en lo que hacía, él en realidad no tenía conocimiento de cómo se manejaban las flores, me apoyó haciendo las cajas, yendo a las tiendas por cajas vacías de cartón. Después del primer año de actividad se integró Claudia, mi hermano y así sucesivamente. Se desarrolló una red de mercado que se ha mantenido durante todos estos años, pero la red no se hace sola, se construye con un excelente equipo de colaboradores que en su mayoría son mujeres, los clientes que nos permiten trabajar con ellos y confían en nosotros, los partícipes de la cadena de proveedores, la creatividad de los diseñadores y principalmente: la bondad de la madre naturaleza y de Dios.

Sabemos que la inclusión de las mujeres en carreras STEM es esencial al buscar una participación equitativa y una diversidad de perspectivas dentro de estos campos. Uno de los propósitos tras la creación de estas ENES, es crear y mantener en sus programas educativos un enfoque multi e interdisciplinario con modelos innovadores, flexibles, con una oferta académica de novedosas licenciaturas en distintos campos del conocimiento. Dentro de estas escuelas, por lo general se ofrece al estudiantado posibilidades de vinculación con campos de investigación de diversas áreas, dado que la mayoría de licenciaturas dentro de estas sedes son carreras vinculadas con investigación. Sus programas conjuntan dos o más disciplinas y existe participación de distintos académicos de los diversos centros de investigación dentro de los campus en donde se encuentran.

La ENES unidad Juriquilla, cuenta a la fecha con nueve programas de licenciatura.² Al explorar la distribución de sexos en las diferentes carreras fue evidente que el patrón de carreras masculinizadas se repetía una vez más. En las áreas relacionadas con ingenierías y tecnología (Ingeniería en Energías Renovables, Matemáticas para el Desarrollo, Ingeniería Aeroespacial y Tecnología) estaban constituidas, en su mayoría, por varones (ver figura 2).

² Oferta educativa: Tecnología, Ciencias de la tierra, Ciencias genómicas, Neurociencias, Ingeniería en energías renovables, Órtesis y prótesis, Negocios internacionales, Matemáticas para el desarrollo, Ingeniería aeroespacial.



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MOVIMIENTO

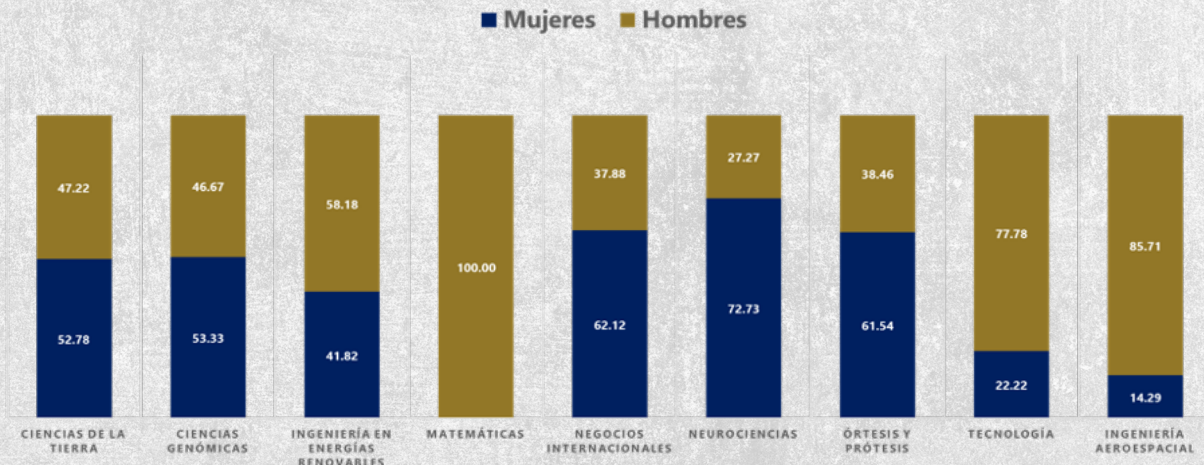


Figura 2. Estudiantes de las licenciaturas de la ENES Juruquilla, por sexo (%) 2023.
Fuente: Elaboración propia con datos de Servicios Escolares, ENES Juruquilla

Al percatarnos del panorama general de la distribución de sexo por licenciatura dentro de nuestra escuela, emergió una necesidad evidente de ofrecer y construir redes de apoyo para jóvenes estudiantes. Con este reto en mente tres profesoras de diversas áreas (Ingeniería en Energías Renovables, Negocios Internacionales y Neurociencias) nos dimos a la tarea de iniciar con un ciclo de pláticas informales al que denominamos *Café consciencia* (ver figura 3), que se pone en marcha a principios de 2023 con el objetivo de crear un espacio de divulgación de los conocimientos para público en general, como resultado de la participación de estudiantes, académicas y académicos, en un espacio abierto, favoreciendo el intercambio de ideas con la finalidad de incentivar las vocaciones científicas en mujeres jóvenes y colaboraciones. Todo lo anterior en torno a una buena taza de café y galletas que propiciaba el diálogo.

Desde la planeación buscamos promover un espacio equitativo y seguro fuera de las aulas para dar voz acerca de los retos personales y profesionales en el ambiente académico y laboral en distintas profesiones. Esto se logró al tener un invitado sorpresa de las distintas licenciaturas que se ofertan dentro de la escuela el último jueves de cada mes, con la consigna de que a través de un ambiente relajado se diera voz a los distintos retos a los que se han visto enfrentados en diferentes etapas. Busca promover la inquietud del estudiantado para resolver posibles dudas durante su formación, crecimiento y desarrollo profesional y personal.

DERECHOS

2017

2024



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MOVIMIENTO



Figura 3. Inauguración del ciclo Café consciencia 2023

Durante el año 2023, se contó con ocho invitados que se desarrollan dentro del ámbito académico y científico en áreas STEM (ver tabla 1). Cada uno relató su trayectoria personal dentro de su vida estudiantil y profesional. En algunas ocasiones se abordaron modelos inspiradores de profesionales que influyeron durante ciertas etapas a nuestros invitados, la construcción de redes de apoyo donde se pudieran compartir experiencias, algunos invitados hablaron acerca de desigualdades en representación o estereotipos culturales y sociales, en ocasiones también se hizo hincapié en la importancia que tiene el equilibrar las demandas profesionales y personales, enfocándonos en las preocupaciones específicas de género (maternidad, lactancia, crianza) (ver figuras 4 y 5).

Tabla 1

Invitados *Café consciencia*

Número de sesión	Fecha	Actividad
1.	23 febrero 2023	Introducción (Panorama actual en STEM y en la ENES Juriquilla)
2.	30 marzo 2023	Profesor Neurociencias
3.	27 abril 2023	Profesora Tecnología
4.	25 mayo 2023	Profesor Ciencias de la Tierra
5.	31 agosto 2023	Profesora Energías Renovables
6.	28 septiembre 2023	Profesora Órtesis y Prótesis
7.	26 octubre 2023	Profesora Negocios Internacionales
8.	30 noviembre 2023	Profesora Genómicas

2024

DERECHOS

2017



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MOVIMIENTO

Con este tipo de espacios buscamos la edificación de una comunidad inclusiva, con una base sólida de apoyo y recursos que buscan beneficiar a estudiantes en etapas iniciales de su carrera. Estos ambientes persiguen brindar acompañamiento dentro de un espacio seguro para plantear inquietudes, retos o desventajas en nuestro mundo académico y profesional actual. **Café conciencia** apoya al liderazgo de mujeres y personas de la diversidad sexual, que históricamente han enfrentado desventajas, contribuyendo a cambiar percepciones con la esperanza de derribar barreras para futuras generaciones.



Figura 4. Café conciencia, segunda sesión



Figura 5. Café conciencia, tercera sesión

2024

DERECHOS

2017



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

Conclusiones

Es una realidad que aún existen grandes desafíos respecto a la igualdad de género en el ámbito de la ciencia y tecnología, en nuestro país y en todo el mundo. Urgen esfuerzos para fomentar la participación de un mayor número de mujeres en estas disciplinas. Cualquier iniciativa dirigida a disminuir las disparidades de género y a construir entornos más equitativos en la comunidad, constituirá siempre una contribución significativa.

Consideramos que uno de los resultados más importantes de *Café consciencia* ha sido la presencia de los jóvenes de la ENES Juriquilla. Así como la apertura que éstos han tenido para plantear dudas y también dar testimonios, realizados a partir de un ejercicio de compartir y escuchar a otros sus experiencias, lo cual los motiva para expresarse libremente. Otro resultado es la sensibilización de estudiantes, pero también de profesores, al ser conscientes de las problemáticas y retos que enfrentan los jóvenes. Asimismo, al ser ilustrados de cómo los estudiantes van formando su identidad y forjando un camino propio. La creación de espacios abiertos donde no existan jerarquías y se dé espacio a la apertura de ideas son pieza clave para la formación de nuevas formas de pensar que impacten en la formación de futuros profesionales, únicamente con estos esfuerzos en verdad podremos hablar de una educación de calidad que permita a profesionistas desenvolverse en el mundo actual. La participación activa y equitativa de las mujeres en la sociedad, sin duda generará nuevas ideas y soluciones creativas para los desafíos culturales, científicos, empresariales e industriales.

84

Referencias

Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (Enoe), población de 15 años y más de edad. (s. f.). Recuperado 31 de enero de 2024, de <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
Women in Science, Fact Sheet No. 55, UNESCO, UIS (Junio, 2019) <https://uis.unesco.org/en/topic/women-science>

Mujeres académicas e investigadoras: reflexiones por condición de género y etnia

Female scholars and researchers: reflections by gender and ethnicity

María Victoria Espinosa Villatoro • maria.espinosa@unach.mx
Secretaría para la Inclusión y Diversidad Cultural,
Universidad Autónoma de Chiapas. Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, México
ORCID: 0000-0002-6901-6778

Sandra Aurora González Sánchez • sandra.gonzález@unicach.mx
Laboratorio de Didáctica de las Ciencias experimentales y exactas,
Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas.
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, México
ORCID: 0000-0002-1673-0177

Palabras clave: *violencia epistémica; género; etnia; educación*
Keywords: *epistemic violence; gender; ethnicity; education*

El propósito de este artículo es reflexionar y poner en relieve la situación que viven las mujeres en el ámbito académico y científico en experiencias por condición de sexo y etnicidad, en donde prevalecen estereotipos y prejuicios como limitantes para el avance de las mujeres en la academia, ciencia y tecnología, espacios en donde se gesta desigualdad e invisibilización de las capacidades intelectuales, situaciones que se recrudecen aún más con las mujeres indígenas.

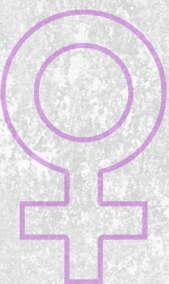
La segregación de las mujeres en el conocimiento es una forma de violencia y discriminación, los constructos socioculturales del sistema patriarcal prevalecen en la sociedad y permean fuertemente las dinámicas institucionales, reproduciendo roles y estereotipos de género. El enfoque de género ha sido un motor que vindica la incorporación de las mujeres al acceso a la educación impulsando importantes cambios y transformaciones en las instituciones de educación superior orientadas a disminuir brechas entre hombres y mujeres, empleando modelos y programas educativos con acciones afirmativas para eliminar desigualdad y discriminación por razones económicas, origen étnico, lingüístico, de género, discapacidad, entre otras.

Dentro de las acciones implementadas por organizaciones internacionales como las Naciones Unidas al instituir la conmemoración del Día Internacional de la Mujer el 8M, generan las condiciones para realizar reflexiones de la situación que viven las mujeres en distintos ámbitos entre ellos la academia. Pese a todos estos avances, aún falta mucho camino por recorrer para lograr la igualdad sustantiva.

Roles de género y estereotipos

El rol de género, es el conjunto de normas que dicta la sociedad y la cultura respecto al comportamiento femenino o masculino y el estereotipo de género se refiere a las opiniones o prejuicios

1911



cios generalizados acerca de los atributos o características que hombres y mujeres poseen, así como las funciones sociales que desempeñan de acuerdo a ellas (INMUJERES, 2007).

Debido a los roles y estereotipos de género, históricamente a las mujeres se les ha negado el acceso a la educación, al conocimiento, al trabajo fuera del hogar; es decir a su desempeño en los espacios públicos y de poder, porque se nos ha hecho creer que estamos confinadas a la maternidad y a las labores del hogar; cuando las mujeres incursionamos a estos espacios asignados cultural y socialmente a los hombres no existe un reconocimiento en igualdad de condiciones a las capacidades intelectuales. Celia Amorós, (1994) explica que lo público y lo privado constituyen una invariante estructural que articula las sociedades jerarquizando los espacios; el ámbito que se le adjudica al hombre y el que se le adjudica a la mujer, esta distribución tiene características recurrentes: las actividades socialmente más valoradas, las que tienen mayor prestigio, las realizan prácticamente en todas las sociedades conocidas, los hombres. El espacio de lo público es el espacio del reconocimiento.

Las mujeres se han enfrentado a un mundo en el que prevalece la ideología construida desde lo masculino, diseñado por y para los hombres, situación que se ha venido documentando desde la década de los 60 por las propias científicas. En la actualidad ser mujer, pobre, e indígenas además de vivir subordinada de los hombres y del propio sistema patriarcal es una forma de violencia (Olivera, et. al., 2014).

En la actualidad, las mujeres continuamos llevando la carga sociocultural de roles estereotipados como madres, cuidadoras de hijos y padres, entre otros, que impacta en la jornada laboral, lo cual limita las oportunidades para el crecimiento personal y profesional. Los componentes interculturales y de género siguen siendo una gran limitante, sobre todo para las mujeres indígenas que viven una triple discriminación, por ser mujer, indígena y pobre, que en el día a día se le cuestiona y minimiza sus capacidades intelectuales.

Acceso a la educación

La educación se considera como uno de los derechos humanos en la vida de las personas, es uno de los factores indispensables para el desarrollo personal, profesional y para lograr autonomía económica; también es uno de los principales pilares para reducir desigualdades. Sin embargo, también es un factor de acceso reducido para las mujeres, principalmente las indígenas que viven en el sureste de México, particularmente en el Estado de Chiapas, entidad que se caracteriza por tener condiciones de dispersión, marginación y pobreza, indicadores que se agravan aún más por las reglas sociales y comunitarias, de usos y costumbres.

Los contextos socioculturales en los que se desenvuelven las mujeres indígenas son complejos, debido a que en ellos prevalecen las relaciones patriarcales, su acceso a la educación depende de apoyos gubernamentales otorgado en administraciones por el extinto Instituto Nacional Indigenista (INI), hoy Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas (INPI).

En otros casos, combinar el trabajo doméstico con la educación básica y media superior presenta retos. En este contexto cultural, los padres hacen creer a las niñas y adolescentes que la única posibilidad para ellas es el matrimonio, la maternidad y el cuidado del hogar, porque la educación solo era para los hombres quienes serán los proveedores de las familias. Desde ahí comienza una rebelión en una la lucha por el acceso a la educación superior encontrando en este

camino los estereotipos que aún prevalecen en las profesiones, se trataba de estudiar carreras profesionales tradicionales más cercanas al contexto social a nuestras tradiciones como el de maestras de educación básica, asociadas al rol del cuidado y crianza.

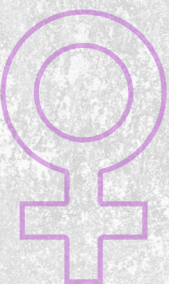
Por otra parte, nacer y crecer en un contexto urbano podría suponer mejores condiciones educativas y de desarrollo profesional, sin embargo, la condición de género siempre impone desafíos que se traducen en obstáculos para acceder o concluir la educación superior. Los estereotipos en las carreras profesionales son un común denominador al que se enfrentan las mujeres en todos los contextos, como es el caso de las ingenierías que se encuentran situadas dentro de los campos de conocimiento de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM) por sus siglas en inglés; en las cuales la proporción de mujeres es 3 de cada 10 personas que se desarrollan en estas disciplinas según el Instituto Mexicano de la Competitividad (IMCO, 2022).

A pesar de que se tiene mayor oportunidad de acceso a las universidades, las opciones de desarrollo profesional se limitan por los prejuicios que priman en torno al papel que desempeña una mujer en la sociedad. Estos sesgos de género se ven reflejados en la cantidad de mujeres en algunas carreras altamente feminizadas como son la Enfermería y licenciaturas en Educación preescolar y primaria. Además, se observa en el claustro de maestros un porcentaje elevado de hombres en las carreras de Matemáticas e Ingeniería, lo que evidencia el carácter androcéntrico en estas licenciaturas. Este estereotipo masculino, predomina como una sombra que cobija no solo la trayectoria académica, sino también el desarrollo profesional de las mujeres que estudian carreras STEM.

Espacio académico y científico

En las instituciones de educación superior en las últimas tres décadas, el feminismo académico ha adquirido presencia en las comunidades académicas y el estudiantado. Esta perspectiva ha propiciado propuestas epistemológicas que comprenden, explican, interpretan y desmontan los conocimientos que le dan un carácter androcéntrico a la ciencia, ofreciéndonos en cambio, conceptos, categorías que develan los sesgos que han ignorado, invisibilizado, negado y distorsionado la desigualdad de todo orden que subordina a las mujeres y lo femenino en el contexto de la dominación patriarcal. Entendemos por sesgos, desvíos o errores sistemáticos que resaltan determinados aspectos de la experiencia o ignoran otros, como resultado de la insensibilidad al género en consecuencia en la calidad de la ciencia y sus aplicaciones (García y Pérez, 2018).

La exclusión de las mujeres en el ámbito de la academia y en los espacios científicos es el común denominador en la sociedad a lo largo de la historia. En el ámbito académico, existe una desigualdad en donde el conocimiento de las mujeres se considera inferior al de los hombres, y si a este precepto se le agrega el componente intercultural la situación es más excluyente, en donde el espacio académico es un lugar de poder tal como lo señala (Bourdieu, 2008; citado en Molina, 2019). Un ejemplo de la subordinación que viven las mujeres en los espacios académicos en el Estado de Chiapas, se visibiliza en el número de mujeres que han sido rectoras en universidades públicas en Chiapas, Dra. María Elena Tovar González, periodo, 2001-2005 en la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas y Dra. Leticia Pons Bonals, periodo 2020-2023 en la Universidad Intercultural de Chiapas.



1911

2024

El papel de las mujeres en la academia, en la ciencia y la tecnología ha sido poco valorado, la autoridad en el conocimiento es visto y representado por los hombres, paradójicamente, aunque el número de mujeres es mayor (González y Fernández, 2016). De ahí que se refuerza la importancia de realizar diagnósticos de la situación que viven las mujeres en los espacios universitarios con el objetivo de proponer políticas que reduzcan las brechas de género que aún prevalecen.

Violencia epistémica

Un factor que repercute en el reconocimiento y remuneración de las mujeres en la academia está directamente articulada a la invisibilización de sus aportes (violencia epistémica), la segregación horizontal y vertical que viven dentro de las relaciones que se tejen en los espacios laborales y universitarios.

La violencia epistémica, se trata del conjunto de prácticas disciplinares y cognitivas las cuales intencionadamente o no, invisibilizan la aportación de determinados sujetos sociales a la construcción, discusión y difusión del conocimiento (Güereca, 2017; en Castañeda, 2024). Este tipo de violencia es más frecuente cuando se trata de mujeres en su desempeño en los espacios académicos y en los aporte realizados en la generación de conocimiento, como muestra de esto, es importante señalar la ausencia en el número de referencias bibliográficas en los planes y programas de estudio en las que la autoría corresponde a mujeres, así como en los criterios de inclusión del aporte de la generación de conocimiento de mujeres en los lineamientos de publicación de las revistas que invisibilizan las aportaciones femeninas en los diferentes campos disciplinares.

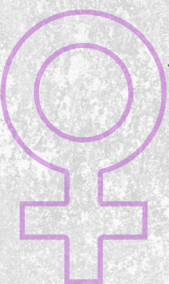
La violencia epistémica trasciende de la esfera universitaria al espacio laboral, al inhibir el desarrollo profesional de las mujeres al no reconocer su capacidad intelectual y los aportes que históricamente han realizado. Debido a los juicios pre estructurados concebidos cultural y socialmente, esta situación se vive de forma potenciada para las mujeres indígenas quienes son menos valoradas al incursionar en los espacios académicos enfrentándose a más violencia, pero dada la característica de lucha social, siguen adelante impulsando procesos de cambio y transformación para incidir en la vida académica y universitaria, así como contribuir en establecer condiciones más justas para las demás mujeres indígenas.

Desafíos y retos

Avanzar hacia los requerimientos de evaluación Estatal y Nacional por los diversos organismos como el Consejo Nacional de Ciencia, Humanidades y Tecnología (CONAHCyT), del Sistema Estatal de Investigadoras e investigadores del Instituto de Ciencia y Tecnología e innovación del Estado de Chiapas (ICTIECH), se requiere de tiempo y dedicación para corresponder a los estándares de calidad y rigurosidad científica en la productividad.

El reto es asegurar la permanencia al Sistema Nacional de Investigadoras e investigadores, en donde se requiere que en las Unidades Académicas incluyan a las profesoras en las actividades universitarias, en la formación de capital humano, así como brindar las facilidades para la elaboración de proyectos de investigación, extensión y difusión del conocimiento de base social e intercultural.

Los reconocimientos que logran las mujeres en la academia son el resultado de doble o triple jornada y cuando se incorpora el componente étnico, se suman los actos discriminatorios



y excluyentes que han vivido históricamente los pueblos originarios en Chiapas y que aún continúan presentes en las instituciones.

Reflexiones finales

Se deben buscar nuevas formas de incorporación de las mujeres al espacio público y de toma de decisiones. Se debe vindicar la generación de conocimiento, reconocer los aportes que desarrollan las mujeres, impulsar acciones afirmativas que fortalezcan a las mujeres indígenas a los espacios académicos y construir una nueva manera de generar conocimiento científico para contrarrestar el androcentrismo aún presente en la ciencia. Es necesario generar estrategias para apoyar los talentos de las mujeres indígenas, para abrir el camino de la inclusión e interculturalidad, al tiempo de generar cambios y transformaciones, por una sociedad más justa, equitativa y sin violencia epistémica.

Es fundamental que las instituciones de educación superior armonicen su marco normativo con la Ley General de Educación Superior 2021, para fortalecer políticas y programas que reduzcan las brechas de género en las áreas de docencia, investigación y extensión.

Referencias

- Amorós**, Celia (1994). *Feminismo, igualdad y diferencia*. México. UNAM
- Castañeda** S. M. (2024). Violencia epistémica. *Gaceta UNAM*. <https://www.gaceta.unam.mx/violencia-epistemica/>
- García** Dauder S., Eulalia Pérez Sedeño Eulalia (2018). *Las "mentiras" científicas sobre las mujeres*. Madrid: Editorial Catarata. 256 pp.
- González**, M.I. y Fernández, J. M. (2016). Ciencia, Tecnología y Género. Enfoque y problemas actuales. *Revista Iberoamérica de Ciencia, Tecnología y Sociedad, CTS*. Vol 11, núm. 31. <https://www.redalyc.org/journal/924/92443623003/html/>
- INMUJERES** (2007). *Glosario de género*. Instituto Nacional de las Mujeres. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf
- IMCO** (2022). *Mujeres en STEM en los estados*. <https://imco.org.mx/mujeres-en-stem-en-los-estados/#:~:text=Destaca%20que%20en%20todos%20los,la%20participaci%C3%B3n%20de%20las%20mujeres.>
- Molina**, F. N. (2019). Arando surcos: incorporación de las mujeres indígenas como académicas en dos universidades públicas mexicanas. *Dossier. Unión de Universidades de América Latina y el Caribe*. <https://www.redalyc.org/journal/373/37361142013/html/>
- Olivera**, et. al., (2014). *Subordinaciones estructurales de género. Las mujeres marginales de Chiapas frente a la crisis*. Juan Pablos Editor.

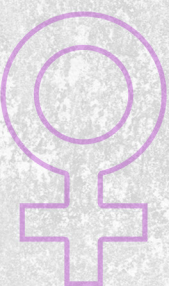




Imagen de **diegoidef**



Integración de perspectivas de género y feministas en la educación para la transformación social

Integration of gender and feminist perspectives in
education for social transformation

Samantha Yadira Niebla Moreno • samanthaniebla@uas.edu.mx¹
ORCID: 0009-0000-6791-2088

Teresita del Niño Jesús Carrillo Montoya • teresitacarrillo@uas.edu.mx¹
ORCID: 0000-0002-8990-8722

¹ Universidad Autónoma de Sinaloa. México

Palabras clave: *perspectiva de género, perspectiva feminista, educación*

Keywords: *gender perspective, feminist perspective, education*

Este análisis aborda la integración de perspectiva de género y feminista en la educación, como un hecho relevante y en sintonía con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la UNESCO para 2030. El propósito es destacar y reconocer el papel transformador de la educación para propiciar la reflexión y el debate, con la finalidad de encontrar caminos que muestren rutas colectivas hacia el abordaje de los desafíos que emanan la implementación de estas perspectivas en todos los niveles. Bajo una metodología de investigación documental se muestra cómo la implantación de estas perspectivas en diversos niveles educativos marca pautas necesarias para la adaptación del currículum y eliminación de estereotipos desde la infancia hasta la educación superior. Se enfatiza la transición de la perspectiva de género a la feminista, que se presenta como clave para la transformación profunda y transversal que reconstruya saberes femeninos invisibilizados. A pesar de los avances en este propósito, se enfatiza la necesidad de superar desafíos como la estigmatización y marginación de esta perspectiva en la educación y la sociedad. En resumen, la mirada feminista se destaca como clave para impulsar cambios significativos y construir una sociedad más justa e igualitaria.

Introducción

Las políticas internacionales en la búsqueda de contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) mandatan la búsqueda de la equidad de género, quedando inscrita en el ODS 5, el cual busca lograr la igualdad plena entre los géneros y el empoderamiento de mujeres y niñas, asimismo se destaca la importancia de tratar este tema dentro del ámbito educativo. Al hablar de educación Taely (2010) la visualiza como un “proceso de formación de los seres humanos para la sociedad, y ésta se encuentra determinada por los requerimientos



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MOVIMIENTO

del ser social” (p. 183), Jiménez (2020) añade además que en esta lucha por formar a los seres humanos que una sociedad anhela o necesita, en la educación también intervienen de manera conjunta ciertos procedimientos, elecciones y conductas provenientes del ámbito familiar y social.

En este mismo orden de ideas la educación, que además de un derecho básico y habilitante para ejercer el resto de los derechos es condición esencial para el bienestar humano de hombres y mujeres, así como para el desarrollo integral y sostenible de los pueblos (Arancibia 2008). El papel de la educación en este desarrollo sostenible promueve, entre otras cosas, una transformación social positiva a largo plazo cuando ésta promueva capacidades y valores que busquen el desarrollo de una vida en equidad (Pegalajar et al., 2020). De tal forma que lo que se enseña en las aulas tiene un gran impacto y debe ser un hecho preocupante y discutible, a razón de como incide en la formación de los seres humanos y el tipo de sociedad que se construye a partir de ahí.

Considerando lo anterior y entendiendo la necesidad de cubrir esos requerimientos, derechos humanos, y desarrollo de capacidades, es importante analizar lo que ofrece una educación con perspectiva de género, para lo cual es necesario adecuar el currículum con ese enfoque, (De Angelis y Lavandal, 2011; Valenzuela y Cartes, 2020) para que la escuela sea agente de cambio, que rompa barreras históricas y sociales al momento de visualizar en sus particularidades al hombre y la mujer.

La educación en perspectiva de género

El reconocimiento del género se da desde muy temprana edad, debido a los convencionalismos sociales que se atribuyen como correctos para cada uno de ellos, entendiéndolos según García (2012) como la respuesta a las prescripciones que describen el comportamiento ya sea masculino o femenino en la cultura en que se desenvuelven. En la opinión de Tabarini (2020) la educación, no es neutra, está permeada de factores históricos contextuales y sociales que son mediados por las relaciones de poder a las que se enfrentan, dando como resultado ejes de desigualdad como la clase, género y etnicidad que impactan en la experiencia escolar y la función de los centros escolares como instrumentos de igualación social y en cómo se adquiere el conocimiento. El ámbito educativo es el espacio ideal para eliminar o reproducir las desigualdades entre los géneros, ya que representa el espacio privilegiado para transmitir y reproducir valores, actitudes y comportamientos hacia el género femenino que se han naturalizado en nuestra sociedad de manera histórica. Al mismo tiempo, la educación constituye un factor de cambio para transformar realidades y fomentar la aplicación de derechos y libertades (Benavente y Valdés, 2014).

Se requiere formar conciencias acerca de la perspectiva de género y de su inclusión como temática dentro de los contenidos de los programas de todos los niveles en el campo de la educación, en este sentido Jiménez y Galeano (2020) señalan que el enfoque de género debe ser un continuo en la educación, empezando en las infancias, donde se definirá cómo será su presencia en el mundo y sus interacciones con los demás. Trejo (2015) argumenta que la perspectiva de género visibiliza la discriminación de la que han sido objeto las mujeres durante años, como un mecanismo de exclusión que las limita en el acceso a la igualdad en todas las esferas de la vida.

DERECHOS

2017

2024



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MOVIMIENTO

Aunque se ha avanzado en el tema, sobre todo en la incorporación al discurso, todavía queda mucho camino pendiente en el actuar. Según el Instituto Internacional de Planeación de la Educación (IPPE, 2019) la mayoría de los países destacan, en sus documentos de planificación, los avances logrados en materia de género centrados en la reducción de las brechas entre varones y mujeres, en los diferentes niveles del sistema educativo. Se han acortado brechas como la del ingreso de las mujeres al nivel superior, sin embargo, al analizar con mayor profundidad la realidad educativa de varones y mujeres, se evidencian algunos núcleos problemáticos sustentados en roles y estereotipos de género.

En la visión de Camacho (2011) se debe distinguir entre los conceptos de paridad e igualdad de género. El primero, es puramente numérico, que implica tener la misma proporción de niños y de niñas en el sistema educativo. El segundo, más complicado de delimitar, significa que todos los alumnos tengan las mismas ventajas e igualdad de oportunidades de manera permanente. Educar con perspectiva de género, según Solís (2016), implica la formación de la nueva personalidad del individuo sobre la base de la equidad entre los sexos, buscando alternativas que le permitan acceder de manera igualitaria y sin discriminación a los servicios que brinda el sistema educativo. Para lograrlo se requiere romper con el trasfondo cultural de las representaciones sociales, que en la opinión de Medrano, Grimaldi y Escalante (2014) se derivan de la historia de cada sociedad en su conjunto de creencias construidas, el sistema de valores que la rigen, la historia y la cultura que conforman la memoria colectiva y la identidad de los grupos sociales. Ya que “evidentemente existen diferencias entre ambos sexos, sin embargo, el problema radica en la naturalización científica y mitificación de estas diferencias” (Medrano, et al., 2014, p. 10).

La educación es un derecho y para Camacho (2011) y García (2012) debería estar presidida por el principio de la equidad, que fomente una escuela inclusiva en la que, mediante la incorporación de la perspectiva de género en la formación y educación continua, según Montané (2011), y conduzca a apreciar la diversidad como un elemento de enriquecimiento personal y humano. Profundizar el tema de la igualdad de oportunidades en educación desde la perspectiva del género, es contribuir al establecimiento de las condiciones necesarias para el desarrollo de la paz (Jiménez, 2002). Abrir el debate y reflexionar sobre el género y su relación con la construcción de la paz en la IES, conduce a que éste permee en todos los ámbitos el debate sobre el enfoque de género que ha abierto la posibilidad de reconocer y visibilizar problemas en los espacios universitarios que sobrepasan las brechas del género. Este enfoque ha llevado a reconocer la misoginia, la homofobia, la transfobia, la discriminación, además de la violencia que se ejerce en contra de las mujeres en estos espacios (Zurita, 2022). Siguiendo con lo anterior, la perspectiva de género debe ser un eje orientador en la búsqueda de la transformación social, que se enraíce en la participación y empoderamiento de grupos de mujeres en la búsqueda de la defensa de la justicia de género que forma parte de la justicia social.

La justicia de género, como componente integral de la justicia social, se entiende en el contexto de proyectos emancipatorios que buscan modificar leyes o fomentar la participación de las mujeres (Benavente y Valdés, 2014; Salazar, 2021). El concepto de justicia de género según Benavente y Valdés (2014), se define fácilmente debido a la inclusión de diversos principios de justicia. En primer lugar, abarca el principio de igualdad, que requiere el trato igualitario para todas las personas, garantizando plenos derechos para las mujeres y, de esta manera, se alinea

2024

DERECHOS

2017



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

con la noción de justicia social. No obstante, en segundo lugar, la justicia de género incorpora el principio de igualdad diferenciada, reconociendo la posición históricamente menoscabada de las mujeres en diversas esferas de la sociedad. La introducción de la perspectiva de género en la educación produce un impacto en todos los niveles educativos. La Tabla 1 recupera algunas perspectivas respecto a su incorporación en el ámbito educativo.

Tabla 1

Ventajas de introducir la perspectiva de género en la educación

Autor	Perspectiva de género en la educación
Zurita (2022)	Es un camino que muestra cómo enfrentar el conflicto sin que se derive en violencia, sino se transforme en oportunidades para cambiar las relaciones impulsando la paz dentro y fuera de las instituciones educativas. "Estrategia crucial para el impulso y consolidación de la paz social y el reconocimiento absoluto de los derechos humanos" (p. 161).
Reverter y Medina (2017)	Permite visualizar desigualdades e injusticias, y propicia la creación de conciencia social.
Jiménez y Galeano (2020)	Impulsa la construcción de sociedades más equitativas e incluyentes, que busquen la protección humana y el cambio cultural.
Valenzuela y Carters (2020)	La escuela como agente activo de la formación de la identidad desde edades tempranas es el lugar ideal para erradicar los estereotipos y otros signos de la desigualdad de género, de ahí la importancia de implementar la perspectiva de género.
Ortega (2019)	La perspectiva de género puede convertirse en un instrumento institucional y estratégico que contribuye a la modificación social y cultural.
Guerrero (2023)	Es una herramienta clave para analizar las desigualdades y su relación con el sistema educativo para erradicarlas.

La perspectiva de género se revela como un instrumento institucional estratégico para impulsar cambios significativos en el ámbito social y cultural. Sin embargo, a pesar de las ventajas que se postulan en la Tabla 1 desde el punto de vista de diversos autores, la perspectiva de género y su inserción en el sistema educativo, no tiene por sí misma la solución a los problemas que atañen al género y las desigualdades que se generan alrededor de esta categoría. En este sentido, Valenzuela y Cartes (2020) argumentan que se requiere un currículo que dé pie a una pedagogía de género en la que el profesor sea un agente activo para trabajar la conciencia de género. Los autores manifiestan que los esfuerzos por realizar estas adaptaciones en América Latina, se ha hecho presente en el currículo explícito en manuales y materiales que buscan derribar estereotipos de género y el enfoque patriarcal. Sin embargo, el trato diferenciado de los profesores a los estudiantes por su sexo, es incipiente aún, y queda mucho por hacer. Aunado a la necesidad de la adaptación curricular necesaria Guerrero (2023) señala que para promover y aplicar la perspectiva de género en la educación y abordar las desigualdades que emanan de cómo el género afecta a la educación, son necesarios tres puntos inseparables: ofrecer programas educativos inclusivos, promover participación igualitaria y fomentar un ambiente inclusivo y respetuoso, además de fomentar contenido curricular, y prácticas pedagógicas y culturales.

En cuanto a la educación superior en México, Zurita (2022) señala que, en este nivel, a diferencia de la educación básica, se tiene una gran deuda en cuanto a la implementación de la perspectiva de género frente a la defensa y promoción de los derechos de las mujeres,



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

debido a que se deben replantear múltiples tareas en diversas áreas (docencia, investigación, difusión, gestión y, cooperación técnica).

De la perspectiva de género a la perspectiva feminista

El feminismo según Buxarrais y Valdielso (2021) es “humanismo, que persigue la construcción de sociedades sustentadas en los valores de la igualdad, de la justicia y de la libertad” (p. 130) y, de acuerdo a los logros que se han hecho latentes en nuestra sociedad, esta postura ha permitido el desarrollo de un marco conceptual que muestra el camino a una transformación que desarrolle una sociedad más justa e igualitaria. Es importante señalar que el feminismo ha transformado la perspectiva con que se abordan y el paradigma bajo el cual se explican las relaciones de poder (Santiago, 2022), dado que influyen en todos los ámbitos de la vida.

Las corrientes feministas contemporáneas, según Aguilar (2020), van más allá de la búsqueda de la erradicación de toda manifestación de violencia hacia la mujer, también abogan por la consecución de la igualdad de género en cada rincón de la sociedad. Esta perspectiva, al trascender una mera exigencia, plantea un llamado profundo a transformar los cimientos mismos de las estructuras sociales. Es crucial reconocer que este imperativo debe extenderse a la educación ya que no solo enriquecerá la formación académica, sino que contribuirá a gestar un cambio cultural y estructural más profundo en la sociedad en su conjunto.

Reverter y Medina (2017) argumentan que desde las teorías feministas se plantea la necesidad de incorporar a la perspectiva de género una postura crítica que dé lugar a una mayor implicación hacia la igualdad. Abad (2023) señala que la perspectiva de género está comprometida tanto con la igualdad, como con la justicia social, asimismo, señala que la perspectiva feminista va más allá, busca una transformación progresiva y transversal, y pretende reconstruir saberes femeninos invisibilizados en la estructura de dominación patriarcal en la que se basa la producción del conocimiento científico.

En este mismo sentido, Reverter (2022) hace visible que, aunque la perspectiva de género debe tener la intención de provocar cambios sociales profundos que promuevan una sociedad igualitaria. Estos cambios solo tendrán lugar cuando se manifieste como una perspectiva comprometida y feminista. De tal forma que es importante la implantación de la perspectiva feminista en la educación, que en palabras de Gámez (2022), se enfrenta a grandes problemas entre los que señala la estigmatización del feminismo y la marginación de esta perspectiva que, si bien en los últimos años se ha conseguido tener un cambio de percepción debido a la visibilidad y cobertura mediática, todavía es asunto pendiente.

Conclusiones

Parece obvio decir que la actividad educativa debe ser considerada como una de las actividades humanas con mayor trascendencia e impacto en la sociedad y que, además, está obligada a ofrecer una formación integral, libre y responsable, que prepare para la vida diaria y que pueda dar respuesta a las necesidades de una sociedad en continuo desarrollo. Pero esta es una tarea inconclusa en la que muchos implicados trabajan día con día. Es importante que en el actuar de



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MOVIMIENTO

las instituciones educativas, se considere al género como lo que hace visible la segregación a la que, de manera histórica, la mujer ha estado expuesta en todas las esferas de la vida, por el simple hecho de su sexo, tratando de romper con la producción y reproducción de la discriminación. Así como considerar en su labor formas de generar conocimiento, pero a su vez reevaluando y reorientando los currículos con enfoque de género, donde se critique y se cuestione la realidad, para así romper las barreras de jerarquización y discriminación en búsqueda de una nueva construcción de lo femenino y lo masculino, sin estereotipos, como un compromiso vital que favorezca la formación de una escuela inclusiva y el desarrollo de la paz.

Integrar una perspectiva de género y trascender a una perspectiva feminista en la educación, marcará el camino hacia una transformación en la sociedad, no solo como un medio para alcanzar la igualdad de género. Aunque se reconocen avances, persisten desafíos, por lo que es necesario reconocer que la educación a través de la implementación de una perspectiva de género y feminista en todos los niveles, es un catalizador para alcanzar estos cambios profundos en la sociedad, alineados con los objetivos de desarrollo sostenible y la promoción de la paz.

Referencias

96

- Abad D. L S., B.,** (2023). Aplicando la perspectiva de género en el aula de educación artística: la cimentación de una asignatura en la enseñanza universitaria de grado. En Jiménez C., R. y Triviño C., L. (Coord.). *Pedagogía digital feminista en educación superior*, pp. 204-217.
- Aguilar, B. N.** (2020). Una aproximación teórica a las olas del feminismo: la cuarta ola. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 5(2), pp. 121-146. <https://bit.ly/41xHMtK>
- Arancibia, L.** (2008). Una mejor educación para una mejor sociedad. Propuesta para el diálogo y la transformación educativa en América Latina y El Caribe. En Bruni, et al. (2008). *Propuestas para el diálogo y la transformación educativa en América Latina y El Caribe*. Madrid: Federación Internacional de Fe y Alegría. http://www.oei.es/pdf2/mejor_educ_mejor_sociedad.pdf
- Benavente, M. y Valdés, A.** (2014). *Políticas públicas para la igualdad de género. Un aporte a la autonomía de las mujeres*. Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL).
- Bozal, A. G.** (2016). *Género y construcción científica del conocimiento*. Universidad de Sevilla (España) Grupo de investigación HISULA. 18(27), p. 26.
- Buxarrais E., M. R. y Valdivielso, G., S.** (2021). La perspectiva feminista en la educación y sus debates actuales. *Teoría de la Educación. Revista Interuniversitaria*, 33(2), pp. 129-147. <https://doi.org/10.14201/teri.25923>
- Camacho, G.** (2011). La perspectiva de género en la educación. *Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 3(28). Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/ced/28/rchm.htm>
- Gámez F., M. J.** (2022). La perspectiva de género en la enseñanza de comunicación para la igualdad en el grado de comunicación audiovisual de la Universitat Jaume I: características y desafíos. En: Reverter (Ed.). *Experiencias docentes de la introducción de la perspectiva de género*, pp. 9-25. Publicacions de la Universitat Jaume I. Servei de Comunicació i Publicacions.

DERECHOS

2017

2024



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MOVIMIENTO

- García, R.** (2012). La educación desde la perspectiva de género, *Revista de la Facultad de Educación de Albacete*, 27.
- Guerrero,** (2023). Una revisión de la literatura sobre la aplicación de la perspectiva de género en la enseñanza universitaria. Claves y retos. Jiménez C., R. y Triviño C., L. (Coord.). *Pedagogía digital feminista en educación superior*, pp. 40-54.
- Instituto Internacional de Planeación de la Educación,** (2019). *Educación y Género*, UNESCO, Buenos Aires.
- Jiménez Quenguan, M. & Galeano Barbosa, D. J.** (2020). La necesidad de educar en perspectiva de género. *Revista Educación*, 44(1), pp. 490-508.
- Jiménez, C.** (2002). Educación, alta capacidad y género: El necesario compromiso entre hombres y mujeres más capaces. En *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, pp. 69-84.
- Jiménez, P.** (2020). La educación como derecho social, humano y fundamental: principios y perspectivas de la educación moderna. *Revista de investigaciones constitucionales*, 6, pp. 669-686.
- Medrano, S., Grimaldi, R., y Escalante, E. C.** (2014). *Representaciones Sociales de Género de los y las Docentes (El Salvador)*. Academia. Edu.
- Ortega A., L.** (2019). Proceso de transversalización de la perspectiva de género en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. Avances y obstáculos. *Universidades*, (81), pp. 33-43. <https://www.redalyc.org/journal/373/37361142005/37361142005.pdf>
- Pegalajar Palomino, M. D. C., Burgos García, A., & Martínez Valdivia, E.** (2022). Educación para el Desarrollo Sostenible y Responsabilidad Social: claves en la formación inicial del docente desde una revisión sistemática. *RIE: Revista de Investigación Educativa*. 40(2), pp. 421-437. <http://dx.doi.org/10.6018/rie.458301>
- Reverter B., S. y Medina Vicent, María.** (2017). Intersecciones entre liderazgo y feminismo. *Dossiers feministes*, 22, pp. 5-12. <https://doi.org/10.6035/Dossiers.2017.22.1>
- Reverter, S.** (2022). La perspectiva de género en la educación universitaria de grado. En: Reverter (Ed.). *Experiencias docentes de la introducción de la perspectiva de género*, pp. 9-25. Publicacions de la Universitat Jaume I. Servei de Comunicació i Publicacions
- Salazar B., O.** (2021). Ciudadanía, poder e igualdad: la superación feminista de la masculinidad. *Estudios sobre mujeres y feminismo: aspectos jurídicos, políticos, filosóficos e históricos*, 32, p. 103.
- Santiago L., J. A.** (2022). Los conflictos: constructores de violencia o formadores de artesanos de la paz. *DEVENIR. Revista de estudios culturales y regionales*. 43, pp. 51-68.
- Solís, A.** (2016). La perspectiva de género en la educación. En J.A. Trujillo Holguín y J.L. García Leos (coords.), *Desarrollo profesional docente: reforma educativa, contenidos curriculares y procesos de evaluación*, pp. 97-107, Escuela Normal Superior Profr. José E. Medrano R, Chihuahua.
- Taely G., F.** (2010). *El nuevo paradigma de la complejidad y la educación: una mirada histórica*. *Polis, Revista Latinoamericana*, 9, 25, pp. 183-198. Consultado en http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-65682010000100010&script=sci_arttext distancia
- Tarabini, A.** (2020). ¿Para qué sirve la escuela? Reflexiones sociológicas en tiempos de pandemia global. *Revista de Sociología de La Educación-RASE*, 13(2), pp. 145-155. <https://doi.org/10.7203/RASE.13.2.17135>
- Trejo-Sirvent, M.L., Llaven-Coutiño, G., & Pérez y Pérez, H.C.** (2015). El enfoque de género en la Educación. *Atenas*, 4(32), pp. 49-61. <https://bit.ly/2Wb43xl>

DERECHOS

2017

2024



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

UNESCO. (2021). *Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?* <https://www.iesalc.unesco.org/wpcontent/uploads/2021/03/Informe-Mujeres-ES-080321.pdf>

Valenzuela-Valenzuela, A., & Cartes-Velásquez, R. (2020). Perspectiva de género en currículos educativos: obstáculos y avances en educación básica y media. *Revista Brasileira de Educação, 25*.

Zurita R., U. (2022). Perspectiva de género y su contribución a la paz desde las IES. En: Gorjón, F. (coord.). *La paz a través de la educación: Perspectivas para el desarrollo de una cultura de paz en México desde las Instituciones de Educación Superior*. ANUIES, Dirección de Producción Editorial, pp. 159-166.

MOVIMIENTO

2024

DERECHOS

2017

La investigación colaborativa entre mujeres: clave para el desarrollo e impacto del conocimiento en la sociedad

Collaborative research among women: key to the development and the
knowledge's impact on society

Martha Patricia Astudillo Torres • patricia.astudillo@unach.mx
Facultad de Ingeniería, Universidad Autónoma de Chiapas.
Tuxtla Gutiérrez Chiapas México
ORCID: 0000-0002-9013-6467

Florlenis Chévez Ponce • florlenis.chevez.ponce@mep.go.cr¹
ORCID: 0000-0002-6295-9052

Yesenia Milagro Oviedo Vargas • yessenia.oviedo.vargas@mep.go.cr¹
ORCID: 0000-0002-4079-6029

1 Ministerio de Educación Pública. Costa Rica

99

Palabras Clave: *investigación colaborativa; mujeres investigadoras; mujeres en la ciencia*

Keywords: *collaborative research; women researchers; women in science*

La investigación colaborativa implica que diversos investigadores se involucren en procesos de investigación que aporten al conocimiento en la comunidad científica. Este artículo tiene como propósito destacar las actividades de un equipo conformado por mujeres investigadoras de México y Costa Rica, quienes se enfocan en investigaciones en el campo educativo. Su trabajo abarca desde la educación primaria hasta la universitaria, y se fundamenta en el enfoque de investigación colaborativa, que busca promover la igualdad entre sus integrantes. Los estudios realizados por este equipo contribuyen al conocimiento científico al abordar temas como las desigualdades sociales, la exclusión escolar y el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en distintos niveles educativos.

Introducción

En la actualidad, las mujeres enfrentan un rezago significativo en comparación con los hombres en el ámbito de la investigación científica, como lo revela un informe de la UNESCO (2021), donde se indica que las mujeres representan solo 33.3% del total de investigadores a nivel mundial. Sin embargo, es importante destacar que las mujeres están avanzando hacia una mayor participación en la comunidad científica mediante la colaboración, lo que les permite trazar un

camino hacia la consecución de un espacio más prominente y generar un impacto significativo en la sociedad a través de la producción de conocimiento derivado de la investigación.

La colaboración entre mujeres no solo es crucial para su avance en la ciencia, sino que también es un medio poderoso para promover la igualdad de género y abordar las disparidades existentes en el campo científico. Al unir sus esfuerzos y conocimientos, las mujeres pueden superar obstáculos y desafíos que enfrentan individualmente, creando así una red de apoyo que fortalece su presencia y contribución en la investigación científica y tecnológica.

A medida que las mujeres colaboran, no solo están ganando visibilidad en la comunidad científica, sino que también están generando un impacto positivo en la sociedad al impulsar el avance del conocimiento y la innovación. Sus contribuciones no solo enriquecen el panorama científico, sino que también inspiran a otras mujeres y niñas a seguir carreras en STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemática) y demás áreas del conocimiento, fomentando así una mayor diversidad y perspectivas en la investigación y el desarrollo tecnológico.

Por ello, este artículo se fundamenta en la reflexión sobre la investigación colaborativa llevada a cabo por un grupo de mujeres de México y Costa Rica, quienes han abordado temas afines a sus líneas de investigación de manera continua. Se reconoce que el trabajo colaborativo constituye uno de los pilares de la transformación, ya que enfrentar desafíos complejos requiere el esfuerzo conjunto de equipos interdisciplinarios. En palabras de Pla Ruis: “se trata de encontrar soluciones a retos colectivos que requieren llegar a consensos para encontrar soluciones viables y socialmente aceptables, en un proceso en el que la inteligencia colectiva juega un papel clave” (2023, p.11).

En este contexto, el artículo presenta la experiencia de investigadoras que han integrado la cooperación entre sí como parte fundamental de sus actividades docentes e investigativas. Este enfoque colaborativo ha permitido abordar vacíos detectados en la investigación, generando nuevos conocimientos que benefician a la región de América Latina. Tal y como lo indica Castro (2019), el potencial científico de las mujeres ha aumentado en los últimos años, ya que la nueva generación ha crecido con la ideología de la igualdad y el hecho de que las mujeres tienen enormes habilidades que pueden ser utilizadas con fines científicos. Por lo que es imprescindible, generar espacios en los que las niñas se inserten en procura de trazar un camino para realizar trabajos que les permitan poner en práctica sus habilidades y destrezas.

La investigación colaborativa

Los grupos colaborativos están formados como redes de profesionales para incursionar en campos específicos que contribuyen con la producción a la sociedad, desde el conocimiento científico. Las definiciones específicas y universales aún no están claras y estos conceptos no están estandarizados; por lo tanto, se puede proponer una definición basada en la experiencia documentada. La Tabla 1 expone algunos elementos del trabajo colaborativo.

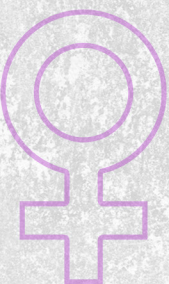


Tabla 1

Características de los equipos de trabajo colaborativos

Definición	Fuente
En el nivel más simple, las colaboraciones de investigación son redes de personas interesadas que reconocen los beneficios de trabajar juntos para realizar una investigación. Actúan juntos como un mecanismo de filtrado para identificar estudios que probablemente sean atractivos, relevantes y entregables. También actúan como una “agencia de citas”, comparando a los aprendices con otros apéndices con intereses similares que han adquirido una mayor experiencia de investigación y poniendo a ambos grupos en contacto con apoyo académico”.	Bartlett, D.; Pinkney, T.; Futaba, K.; Whisker, L.; Dowsell, G. on behalf of the West Midlands Research Collaborative, 2014
“Grupos de personas que trabajan con un enfoque para crear de forma colaborativa proyectos de investigación, que trabajan con un enfoque dirigido a la meta- investigación como la síntesis de evidencia y la evaluación crítica de la calidad metodológica y de informes de investigación”.	

Nota. Adaptado de Pineda et al. (2021, p. 391)

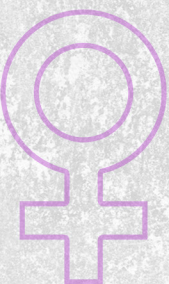
La cooperación entre los miembros del equipo debe ser, ante todo, la voluntad de escuchar las opiniones de los demás, compartir conocimientos y experiencias, crear un sistema de influencia pedagógica en la institución, y también requiere una retroalimentación constante de la interacción con estudiantes. En otras palabras, fomentar el trabajo en equipo y considerar a todos los involucrados (Casals et al., 2018). La colaboración y cooperación desde su conceptualización “son claves en la sociedad del conocimiento donde la educación se concibe como una parte inherente del capital social” (Domínguez et. al., 2015, p.123). Es así como el trabajo colaborativo parte del supuesto, que generalmente, refiere a un equipo de personas que persiguen un mismo objetivo en miras de alcanzar una meta en conjunto y desde ahí aportar conocimiento a la sociedad.

Grupo de mujeres que conforman el equipo

La colaboración entre investigadoras consistió, específicamente en la conformación de un equipo de mujeres académicas de la Universidad Autónoma de Chiapas y la Universidad de Costa Rica, que ha llevado a cabo diversas investigaciones en el campo educativo desde el año 2013, abordando temas como las desigualdades sociales, la exclusión en los centros educativos y el uso de TIC en la pedagogía de niveles primarios, secundarios y universitarios. Esta cooperación ha trazado un camino solidario de trabajo y camaradería entre las investigadoras involucradas.

Trabajar de forma colaborativa en los procesos e investigación requiere “ante todo: estar dispuesto a escuchar al otro, compartir saberes, experiencias para estructurar un sistema de influencias educativas en la institución” (García, 2016, p. 3). De manera que se fomente el desarrollo de equipos en los que todos los implicados sean tomados en cuenta, para alcanzar metas en conjunto e incursionar en las diferentes temáticas de forma grupal.

Por tanto, “Integrar a la mujer como agente y beneficiaria de cambio, supone revalorizar el papel de la mujer en la sociedad, como gestora y transformadora de su propio entorno, reconociendo así su igualdad y equidad con el hombre” (Melero, 2011, p. 21). En la misma línea, “Es claro que las políticas establecidas para revertir estos resultados deben estar encaminadas hacia el empoderamiento equitativo del género en ciencia, tecnología e innovación” (Cortés y Ayala, 2022, p. 89).



La colaboración entre estas mujeres no solo ha fortalecido sus capacidades individuales, sino que también ha ampliado el alcance y la relevancia de sus investigaciones. Al trabajar de manera conjunta, han podido aprovechar la diversidad de perspectivas y enfoques, enriqueciendo así el proceso de generación de conocimiento.

Es importante destacar que la cooperación entre investigadoras no solo beneficia a las participantes directas, sino que también tiene un impacto positivo en la comunidad científica y en la sociedad en general. Al compartir recursos, experiencias y conocimientos, estas mujeres contribuyen al avance de la ciencia y al desarrollo de soluciones innovadoras para los desafíos que enfrenta la región.

En consecuencia, el contexto educativo en el que se ubica el equipo de investigadoras es visto como un encuentro entre pares o colegas que trabajan cumpliendo con el rigor ético, la reflexión y el cuestionamiento de la profundidad del proceso investigativo. De este modo, la investigación colaborativa entre mujeres no sólo es una estrategia efectiva para abordar problemas complejos, sino que también es un vehículo poderoso para promover el desarrollo y el progreso en la región de América Latina.

Impacto del conocimiento en la sociedad

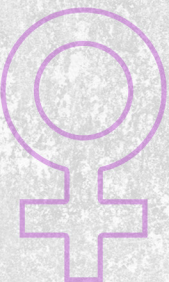
Temáticas abordadas y publicaciones en el ámbito educativo básico, secundario y universitario

Han sido numerosos los manuscritos que han emergido gracias a la red de colaboración establecida por las investigadoras mexicanas y costarricenses, abarcando una amplia gama de formatos, que incluyen libros, artículos de investigación, así como participaciones destacadas en congresos y escuelas doctorales especializadas en las temáticas abordadas. En particular, se destaca la publicación de 19 artículos de investigación indexados en revistas reconocidas en las bases de datos JCR y/o Scopus.

Como parte de la formación académica en investigación, las investigadoras han participado como pasantes doctorales en la Universidad de Barcelona y en la Universidad de Valencia, España, en donde colaboraron con docentes en diversos procesos de investigación y ampliaron sus redes de trabajo.

Desde el año 2013 hasta la fecha actual, las investigadoras han participado activamente en una variedad de congresos nacionales e internacionales, tales como el Congreso Nacional de Investigación Educativa y el Congreso Mesoamericano de Investigación, organizado anualmente por la UNACH. Además, su presencia en la décima Escuela Doctoral sobre Regionalismo Latinoamericano, Europeo y Comparado, en 2021, donde presentaron el tema "Experiencias educativas para estudiantes migrantes en el contexto de aula", resalta el compromiso y la dedicación que han depositado en su trabajo colaborativo. Otra contribución significativa que las investigadoras realizan como parte de su labor de formación es la mentoría. A tal efecto, han recibido capacitación específica en el programa "Capacitación para Mentor/es: Mujeres en STEM", impartido por el British Council.

De igual forma, las investigadoras han participado como estudiantes y exponentes desde sus diferentes ámbitos de experticia en universidades de México, España, Alemania y Japón.



Han realizado labor docente universitaria en sus respectivos países desempeñándose desde la docencia universitaria en grado y posgrado desde hace más de 25 años, tanto en el área educativa como en sus respectivas áreas de especialización; así también, han fungido como directoras de tesis de trabajos finales de graduación de Licenciatura y Posgrado y han sido parte del tribunal calificador.

En la actualidad, las investigadoras se encuentran inmersas en la elaboración de un libro que explora las relaciones curriculares asociadas con la exclusión escolar que podrían experimentar estudiantes de niveles educativos básico y medio superior en México y Costa Rica.

El compromiso y la dedicación de estas investigadoras no solo se reflejan en la producción académica que han generado, sino también en su compromiso con la formación de nuevas generaciones de investigadoras y en su continua búsqueda de soluciones innovadoras para los desafíos educativos y sociales en sus respectivos países.

Consideraciones finales

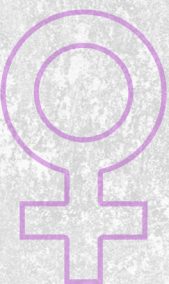
La importancia de la colaboración entre mujeres en la ciencia y la tecnología radica en la diversidad de perspectivas y en la maximización del potencial humano para la innovación y el progreso. A lo largo de la historia, las mujeres han enfrentado barreras y desafíos en el ámbito científico y tecnológico, desde el acceso limitado a la educación hasta la discriminación en el lugar de trabajo.

La colaboración entre mujeres en estos campos es fundamental para superar dichas barreras y fomentar un entorno inclusivo donde todas las voces sean escuchadas y valoradas. Cuando las mujeres trabajan juntas, pueden compartir experiencias, conocimientos y recursos, lo que les permite superar obstáculos comunes y alcanzar metas que de otro modo podrían parecer inalcanzables. Además, la colaboración entre mujeres en la ciencia y la tecnología es esencial para inspirar y motivar a las generaciones futuras. Al ver a mujeres líderes en estos campos trabajando juntas y logrando avances significativos, las niñas y jóvenes pueden sentirse empoderadas y alentadas a perseguir sus propias aspiraciones científicas y tecnológicas.

La diversidad de género en la ciencia y la tecnología no solo beneficia a las mujeres, sino a la sociedad en su conjunto. Las investigaciones muestran que los equipos diversos son más creativos, innovadores y efectivos en la resolución de problemas. Al colaborar con mujeres, los científicos y tecnólogos pueden acceder a una gama más amplia de ideas y enfoques, lo que conduce a descubrimientos y soluciones más robustas y relevantes.

Así, la colaboración entre mujeres en el campo de la investigación científica es un componente fundamental para avanzar hacia la igualdad de género y para potenciar el progreso científico y tecnológico. A través de la cooperación y el trabajo en equipo, las mujeres están construyendo un camino hacia un futuro donde su papel y contribución en la ciencia sean plenamente reconocidos y valorados.

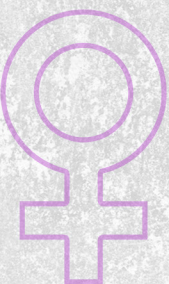
Desde las investigaciones realizadas se puede señalar que este grupo de investigadoras abordan las temáticas desde los enfoques cualitativos y cuantitativos, de manera que hay un complemento en la información que se analiza según los participantes o datos recopilados en cada trabajo investigativo.



A modo de cierre, se concluye que la creación de equipos colaborativos en la investigación permite brindar aportes a la sociedad mediante el conocimiento que surge producto de los temas investigados. Es decir, las acciones del equipo de investigación es un pilar en el que se busca que las mujeres puedan llevar a cabo trabajos que se generen desde espacios equitativos e igualitarios en el ámbito de la investigación.

Referencias

- Casals, A., Villar, M. y Ayats, J. (2018).** La Investigación-acción colaborativa- Reflexiones metodológicas a partir de un proyecto de Música y Lengua. *Revista electrónica Complutense de Investigación en Educación Musical* 5 (4), 1-17. <https://www.eduglosa.cat/wp-content/uploads/2018/06/v5n4.pdf>
- Castro, M. (2019).** El papel de la mujer en la ciencia: más que una celebración. *Revista de Biología Tropical*, 1-11. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/rbt/article/view/38220/38961>
- Cortés S. y Ayala C. (2022).** El papel de la mujer investigadora en México. *Orthotips.*; 18 (1): 86-92. <https://dx.doi.org/10.35366/103738>
- Domínguez, M., Crhová, J. y Molina, R. (2015).** La investigación colaborativa: las creencias de los docentes de lenguas. *Revista Universia*. 17 (VI). <https://www.scielo.org.mx/pdf/ries/v6n17/2007-2872-ries-6-17-00119.pdf>
- Doswell, G., Bartlett, D., Futaba, K, Whisker L., Pinkney. T. (2014)** How to set up and manage trainee-led research collaborative. *Research Collaborative (WMRC)*, 8,14-94 . DOI: 10.1186/1472-6920-14-94
- García F. y Rensoli, M. (2016).** La investigación acción colaborativa en alianza con los estudiantes. Impacto en el proceso de formación. *VARONA*, 63, 1-9. <https://www.redalyc.org/pdf/3606/360657459020.pdf>
- Melero, N. (2011).** El Papel de la Mujer en los Procesos de Participación, Gestión y Transformación de la Comunidad Local. *Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología*, 12 (4), 20-28. <https://www.redalyc.org/pdf/4778/477847119002.pdf>
- Pineda M., Arce. L., Torregrosa, L., Cabrera, L. y Pérez, C. (2021).** Grupos de investigación colaborativa: ventajas e impacto en la investigación quirúrgica, un llamado desde ColombianSurg. *Rev Colomb Cir.*; 6, 336-391. <https://doi.org/10.30944/20117582.883>
- Pla, R., Guevara, N., Riera. E., Sola, L. y Castillo, S. (2023).** Marco competencial para el trabajo colaborativo en investigación e innovación. DOI: <https://doi.org/10.2436/10.8030.09.5>
- Porcentaje de mujeres en el número total de investigadores de los países del G20 en el periodo 1996–2018.** (2021, 4 enero). Science Report. <https://www.unesco.org/reports/science/2021/es/dataviz/women-share>





Representación de las mujeres en la investigación en educación física en México

Representation of women in physical education research in Mexico

Xitlali Torres-Aguilar • xitlalitorresaguilar@gmail.com

Facultad de Filosofía y Letras de la Benemérita,

Universidad Autónoma de Puebla. México

ORCID: 0000-0002-0364-2530

Palabras clave: Educación Física; estudios de género; roles de género; estereotipos; ciencia

Keywords: Physical Education; Gender Studies; gender roles; stereotypes; science

A partir de la literatura internacional que aborda las brechas de género en la ciencia, este artículo presenta una revisión bibliométrica sobre la representatividad de las investigadoras en la Educación Física. Se analizaron 532 documentos relacionados con este ámbito en el periodo comprendido del 2013 al 2023 en la base de datos Dialnet. Una vez aplicados los criterios de inclusión, quedó una muestra de 73 documentos. El tratamiento de la información se llevó a cabo en dos fases, en primer lugar, un mapeo científico del área, a través de un análisis bibliométrico de la producción académica. En segundo lugar, se realizó un análisis con estadística descriptiva. Los resultados evidencian la brecha de género en la producción científica en el área en cuestión. Bajo este abordaje, se busca hacer un llamado para establecer pautas sobre futuras investigaciones, y se insta a una mayor exploración de las barreras específicas que enfrentan las mujeres en la Educación Física. Además, se señala la importancia de acciones específicas para disminuir esta desigualdad sistémica, no solo en términos de participación, sino de representación en los espacios académicos.

Introducción

Desde los aportes de Rossi, en 1965, sobre la ausencia de mujeres en la ciencia dentro de su estudio que se volvió un clásico, *Women in science: why so few?*, el interés entre la relación de ciencia y género ha ido en incremento. La desigualdad de género merece seguir atendándose con atención primordial (Barres, 2006), y es que, aunque de acuerdo con los datos, cada vez más mujeres se encuentran en la universidad, continúan siendo una minoría. Se evidencia una baja representación y participación dentro de los espacios académicos, están menos relacionadas en grupos de investigación de élite, son promovidas más lentamente y tienen más probabilidades de abandonar las carreras estudiadas (Sheltzer & Smith, 2014).

En el campo de la Educación Física, la brecha de género en los principales puestos científicos sigue siendo desconocida. A lo largo del tiempo, han sido múltiples los discursos que han perpetuado estereotipos y falsas creencias en relación con las mujeres, especialmente en este ámbito. Tal como indica Hargreaves (1993) citado en Fernández-Villarino & López-Villar (2011),



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MOVIMIENTO

la hegemonía de la masculinización en el área es más resistente al cambio que cualquier otra. En ese mismo documento, estos autores indican la importancia de mujeres investigadoras en el campo para disminuir la visión androcéntrica del conocimiento. En esta línea, la investigación realizada por Cowley et al., (2021), estudiaron la representación de las mujeres en estudios realizados en ciencias del deporte, donde concluyen una subrepresentación de las mismas en investigaciones en ciencias del deporte y el ejercicio.

En consecuencia, el objetivo de este estudio fue determinar la representación de las investigadoras en este tema, mediante la evaluación de la proporción de las mujeres en I) Autoría de mujeres por año, II) Posición de autoría en artículos publicados y III) Comparativo por sexo. Es importante evaluar los puestos científicos y la representatividad de la mujer en la Educación Física. Estos resultados ayudarán a entender y teorizar las desigualdades de género en esta área y tener datos objetivos para guiar la acción futura.

Método

El proceso llevado a cabo en esta investigación se encuentra desarrollado en dos fases. La primera, es un mapeo científico del área, a través de un análisis bibliométrico de la producción científica registrada en Dialnet. En segundo lugar, se realizó un análisis sobre los principales autores dividido por sexo. Todos los documentos seleccionados están centrados en la Educación Física, publicados en el periodo de 2013 a 2023, incluidos e indexados en Dialnet. Se consideraron solo artículos resultados de procesos de investigación en México, se excluyeron documentos como conferencias, cartas al editor, reseñas de libros y notas. Para la delimitación temática se utilizó la definición de Vicente-Pedraz (1988) quien indica que la Educación Física se considera un campo científico que desarrolla habilidades motoras con un fin educativo.

Con relación a la base de datos, Dialnet fue la seleccionada para el desarrollo de este trabajo, considerando que es uno de los mayores portales bibliográficos del mundo, cuyo principal objetivo es dar mayor visibilidad a la literatura científica hispana. Dialnet recopila 14662 revistas hasta la fecha de la consulta, para fines de esta investigación (Dialnet, 2024).

Minería de datos

La minería de datos se realizó en diciembre del 2023, limitando la búsqueda a aquellos documentos publicados del 2013 al 2023. Se utilizó la combinación de términos en español de Educación Física y México [Educación Física AND México]. Para facilitar la recopilación de datos, estos términos se unieron por medio del operador booleano AND generando así una cadena de búsqueda que se introdujo de manera individual en la base de datos. La búsqueda se realizó en título, palabras claves y resumen de documentos. Los filtros utilizados dentro del buscador se redujeron a artículos de revistas, excluyendo tesis, artículo de libro y libro. Utilizando los filtros anteriormente descritos, se recuperaron 532 documentos. Una vez revisados de manera individual por dos investigadores de manera independiente, se seleccionaron 73 documentos (Ver Tabla 1).

DERECHOS

2017

2024



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MOVIMIENTO

Tabla 1

Parámetros de búsqueda

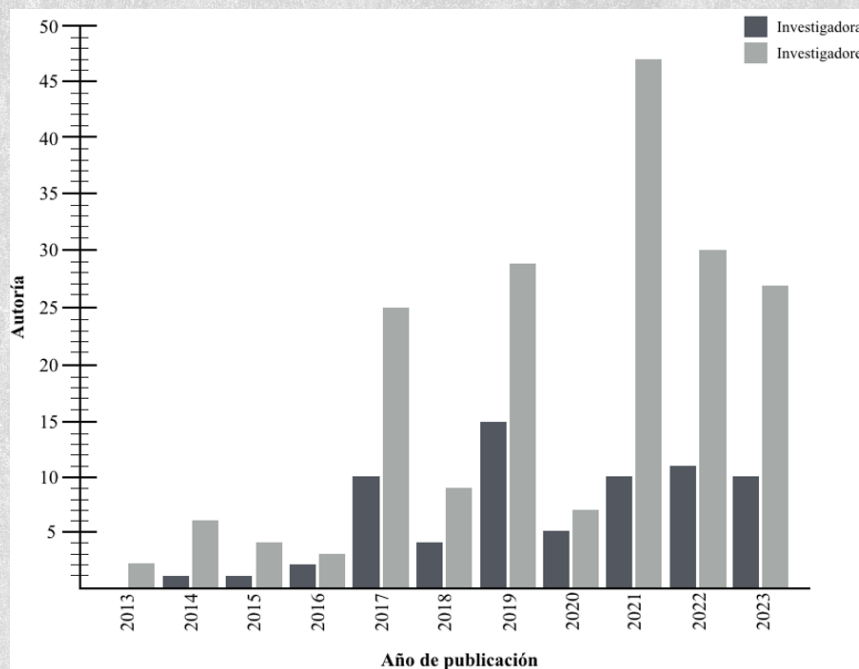
Bases de datos	Dialnet
Periodo de consulta en años	2013-2023
Fecha de consulta	diciembre 14, 2021
Tipo de documento	artículos de revistas
Tipo de revista	todos los tipos
Términos de búsqueda	"Educación Física" AND "México"
Resultados	532
Resultado total	73

Análisis de datos

Los metadatos de los 73 documentos seleccionados, se exportaron a Excel 2021 en su versión 16.80 para Mac, donde se sistematizó de la siguiente manera: título del documento, autor(es) y año de publicación. El análisis bibliométrico se centró en aspectos de representación de las mujeres en la producción científica en el campo. Para el tratamiento de la información se utilizaron estadísticas descriptivas en Statistical Package for the Social Sciences para Mac OS en su versión 29.0.

107

Resultados



Nota: La gráfica no discrimina entre la primera autoría y otras. Hace una representación sobre hombres y mujeres en la producción científica de forma individual.

Gráfica 1. Autoría por año de investigadoras e investigadores en el periodo 2013 al 2023 (n=73)

DERECHOS

2017

2024



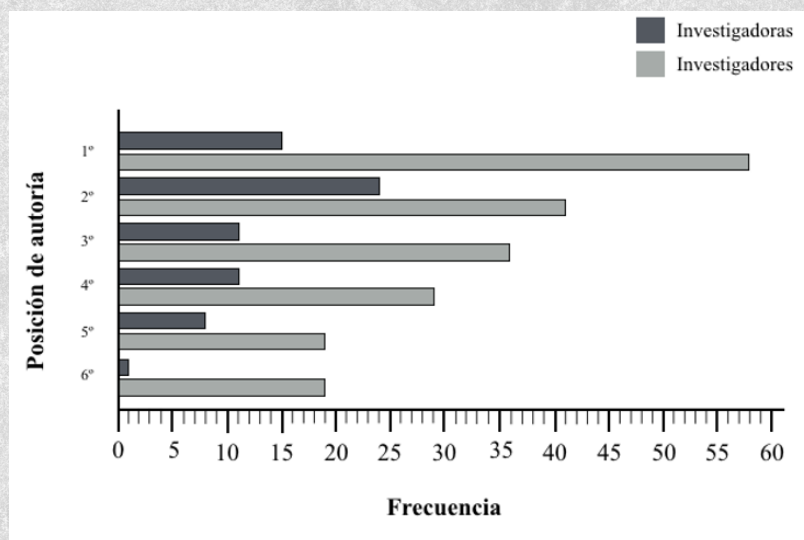
DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MOVIMIENTO

Tabla 2

Análisis de la representación de las mujeres en autoría de documentos seleccionados (n=73)

Año	Total de artículos	Total de autores	Número (%) de mujeres en autoría
2013	1	2	0 (0)
2014	4	7	1(14.29)
2015	2	5	1(20)
2016	1	5	2(20)
2017	8	35	10(28.57)
2018	4	13	4(30.77)
2019	12	44	15(34.09)
2020	5	12	5(41.67)
2021	14	57	10(17.54)
2022	13	41	11(26.83)
2023	9	37	10(27.03)
Total	73	258	69(26.74)



Nota: La gráfica de frecuencia se realizó con datos de los 73 artículos analizados, realizando el comparativo en número de autorías, dividido por sexo.

Gráfica 2. Número de autores por investigadoras e investigadores como primera autoría y senior del 2013 al 2023 (n=73)

Discusión

A nuestro juicio, podríamos considerar que éste fuera el primer estudio que evalúa la proporción de mujeres en la investigación en Educación Física. Los hallazgos obtenidos evidencian la subrepresentación de las mujeres en los puestos de primera autoría y como participantes en autoría en los lugares subsecuentes. Si bien las autorías de mujeres han ido en aumento del 2013 al 2023, no es proporcional al incremento que se presenta en hombres.

DERECHOS

2017

2024



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MOVIMIENTO

Además, en cuanto al análisis de representación de las investigadoras e investigadores dentro de los documentos seleccionados, se puede visualizar que en una década (2013-2023) no se ha superado el 50 % de participación femenina en la autoría de documentos. En cambio, se presenta porcentajes del 0 % y un 14.29 % en el 2013 y 2014, respectivamente. Curiosamente, cuando se realiza un comparativo total de autoría en los 10 años, la representación de investigadoras suma un 26.74 %. En un estudio similar realizado por Costello, et al., (2014), apunta que la representación femenina por artículos varía entre el 35 % y 37 % en profesionales de la medicina, del deporte y el ejercicio físico. En estudios realizados en México, se encuentra Ortiz-Ortega & Armendáriz-Sánchez (2017) quienes mencionan que, en trabajos publicados e indizados por el Web of Science de la UNAM entre los años 2000-2017, solo en el 38.3 % existe participación de investigadoras. Asimismo, en nuestros hallazgos, en promedio las mujeres representan un 20.55 % de los primeros puestos de autoría. Y se señala que, los puestos de 2.^a autoría se incrementan a un 32.88 %, lo que representa una variabilidad de un 12.33 % entre estos puestos. Aunque se observa representación en 3.^a, 4.^a, 5.^a y 6.^a autoría en los documentos, es menor al 15.07 %. Estos hallazgos están en línea a lo expuesto por Dynako, et al., (2020), donde expone que, en un periodo de 30 años, el porcentaje promedio de mujeres como primeras autoras de artículos originales osciló entre el 5 y el 19 %, con un aumento significativo de la primera autoría femenina a lo largo del tiempo. Además, esta tendencia se ha presentado en estudios similares en ciencias del deporte (Martínez-Rosales, et al., 2021) y en otras áreas como la medicina (Lau & Good, 2018; Reza, et al., 2020).

Con base en lo anterior, se puede inferir que las investigadoras están liderando una proporción baja de la investigación en el tema. Lo anterior, tiene un impacto a nivel general y puede estar relacionado con el fenómeno denominado “inercia demográfica”, donde se explica que la proporción de individuos (mujeres) que trabajan en un campo desde décadas atrás y no presenta una evolución relevante en el transcurso del tiempo, influirá en la distribución de género en los puestos de liderazgo en la actualidad y en el futuro (Shaw & Stanton, 2012). Otra teoría relacionada que podría explicar parcialmente las diferencias relacionadas al sexo en el liderazgo de producción, es la teoría de la “tubería en fugas” que sostiene que, a medida que las mujeres avanzan en su educación y/o carrera, se enfrentan a diferentes desafíos relacionados a discriminación por género, expectativas sociales y culturales, dificultades para conciliar la vida laboral y familiar, entre otros (Watt & Eccles, 2008; Ortiz-Ortega, Armendáriz-Sánchez, 2017).

En relación con lo anteriormente expuesto, la ausencia de modelos femeninos representativos y la carencia de consciencia social sobre el potencial de las mujeres para destacar como científicas o expertas en el ámbito, podría constituir obstáculos significativos para fomentar la participación femenina en la Educación Física y las Ciencias del Deporte (Chong, 2020; Martínez-Rosales, et al., 2021). Esta situación, a su vez, podría desincentivar la persistencia de las mujeres en una trayectoria científica dentro de este campo

Conclusiones

Los resultados demuestran la persistente desigualdad de género en la investigación, específicamente en la Educación Física a lo largo de la última década. A pesar de un aumento en la

DERECHOS

2017

2024



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MOVIMIENTO

participación de las mujeres en la autoría de documentos, persiste una disparidad proporcional en el campo. La participación femenina no supera 50%, por tanto, plantea interrogantes significativos sobre las condiciones que continúan perpetuando esta brecha. Además, la variabilidad en los primeros años y el aumento gradual posterior, sugiere desafíos iniciales y obstáculos persistentes en el tiempo.

Por otra parte, la contextualización internacional y la comparación de estudios previos en México, enfatizan la necesidad de abordar la desigualdad de género en la investigación en la Educación Física de manera específica y localizada. Estos resultados representan un paso a la comprensión de la brecha de género en el área. Además, la falta de representatividad de modelos femeninos y la escasa consciencia social sobre el potencial de las mujeres en la investigación científica en torno a la Educación Física, podrían tener repercusiones sustanciales en la atracción y retención de mujeres en carreras científicas. Estas consideraciones subrayan y denotan la urgencia de abordar no solo las desigualdades en roles de liderazgo, sino también las percepciones y representaciones sociales que afectan la participación de las mujeres en este ámbito.

Por tanto, a través del abordaje anterior, se busca hacer un llamado no solo para establecer pautas sobre futuras investigaciones, sino se insta a una mayor exploración de las barreras específicas que enfrentan las mujeres en la Educación Física. Además, se señala la importancia de acciones específicas para disminuir esta desigualdad sistémica, no solo en términos de participación sino de representación en los espacios académicos.

110

Referencias

- Chong, K.H.** (2020). *Does Gender Matter*. Routledge.
- Cowley, E. S., Olenick, A. A., McNulty, K. L. y Ross, E. Z.** (2021). "Invisible Sportswomen": The Sex Data Gap in Sport and Exercise Research. *Human Kinetics Journals*, 29(2), 146-151. <https://doi.org/10.1123/wspaj.2021-0028>
- Dynako, J., Owens, G.W., Loder, R.T., Frimpong, T., Gerene, R.G., Hasnain, F., Snyder, D., Freiman, S., Hart, K., Kacena, M.A. y Whipple, E.C.** (2020). Bibliometric and authorship trends over a 30 years publication history in two representative US sports medicine journals. *Heliyon*, 6. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03698>
- Fernández-Villamarino, M.A. y López-Villar, C.** (2011). La participación de las mujeres en el deporte: un análisis desde la perspectiva de género. CORE, *Repositorio de la Universidad La Coruña*, 15-29, <https://core.ac.uk/outputs/61904247?source=oai>
- Lau, E.S. y Wood, M. J.** (2018). How do we attract and retain women in cardiology? *Clinical Cardiology*, 41, 264-268. <https://doi.org/10.1002/clc.22921>
- Martínez-Rosales, E., Hernández-Martínez, A., Sola-Rodríguez, S., Esteban-Cornejo, I. y Soriano-Maldonado, A.** (2021). Representation of women in sport sciences research, publications, and editorial leadership positions: are we moving forward? *Journal of Science and Medicine in Sport*, 24, 1093-1097. <https://doi.org/10.1016/j.jsams.2021.04.010>

DERECHOS

2017

2024



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MOVIMIENTO

- Ortíz-Ortega, A. y Armendáriz-Sánchez, S.** (2017). Miradas comparativas para el análisis de las trayectorias académicas de las investigadoras en México. *Análisis de Problemas Universitarios*, 28(74), 171-192. <https://www.redalyc.org/journal/340/34056723009/html/>
- Reza, N., Tahhan, A.S., Mahmud, N., DeFilippis, M. E., Alrohaibani, A., Vaduganathan, M., Greene, S.J., Hang-Ho, A., Fonarow, G.C., Butler, J., O'Connor, C., PharmD, M.F., PharmD, O.V., Piña, I.L., Lindenfeld, J., y Jessup, M.** (2020). Representation of Women Authors in International Heart Failure Guidelines and Contemporary Clinical Trials. *Circulation: Heart Failure*, 13:e006605. <https://doi.org/10.1161/CIRCHEARTFAILURE.119.006605>
- Rossi, A. S.** (1965). Women in science: Why so Few? *Science*, 148. Washington, DC:AAAS.
- Shaw, A.K. y Stanton, D.E.** (2012). Leaks in the pipeline: separating demographic inertia from ongoing gender differences in academia. *Proc. R. Soc.*, B.2793736–3741. <http://doi.org/10.1098/rspb.2012.0822>
- Sheltzer, J. M.y Smith, J.C.** (2014). Elite male faculty in the life sciences employ fewer women. *PNAS*, 111 (28), 10107-10112. <https://doi.org/10.1073/pnas.1403334111>
- Watt, H. y Eccles, J.** (2008). Gender and occupational outcomes: longitudinal assessments of individual, social, and cultural influences. *American Psychological Association*.

III

DERECHOS

2017

2024

Mujeres y Teatro del Oprimido en Oaxaca

Women and Theater of the Oppressed in Oaxaca

Nancy Hernández Cabrera (Nanyxhè Cabrera)

nancy.cabrera@bianni.unistmo.edu.mx

Universidad del Istmo. Ixtepec, Oaxaca, México

ORCID: 0009-0008-4995-0003

“Puede ser que el teatro no sea revolucionario en sí mismo, pero no tengan dudas:
¡Es un ensayo de la revolución!”

Augusto Boal

Palabras clave: *Teatro del Oprimido; relaciones de poder; exploración y representación; diálogo*

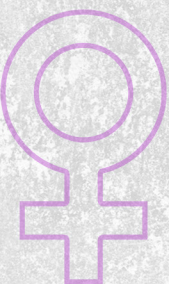
Keywords: *Theater of the Oppressed; power relationships; exploration and representation; dialogue*

En el presente artículo, se han buscado las pistas de la aplicación del Teatro del Oprimido en Oaxaca, esperando que sea un peldaño en el proceso de transformación social. Esta investigación se realizó al cursar la Maestría en Teatro y Artes Escénicas durante los años 2021 al 2022 y, tiene un alcance exploratorio y metodología mixta, donde se documentaron los eventos y procesos suscitados del 2009 al 2021.

A modo de introducción revisaremos las bases y trascendencia que puede tener el Teatro del Oprimido en la resolución de conflictos sociales, para entender la importancia de su aplicación en el estado de Oaxaca. Posteriormente, revisaremos el sondeo realizado para conocer las ofertas de teatro en esta entidad en los últimos años, que nos permitan observar un panorama general y entender de forma somera las dinámicas y propuestas de la actividad teatral. Finalmente, nos enfocaremos en el uso del Teatro del Oprimido, utilizando una revisión hemerográfica, así como entrevistas abiertas y referencia documental con actrices, directoras e investigadoras sociales, ya que las personas que pudimos localizar relacionadas con esta tendencia en Oaxaca, han sido en su mayoría por y para mujeres.

La utilidad de la presente investigación radica en generar una base y registro sobre su aplicación en los últimos años, que nos permita revisar la presencia e impacto que ha tenido en la comunidad oaxaqueña, esperando que sirva como antecedente ordenado y documentado. Este antecedente puede servir como referencia para la toma de decisiones en la planeación y proyección de nuevas formas de implementación de esta técnica.

Saber de dónde partimos nos permite tomar decisiones sobre hacia dónde queremos llegar y el camino que tomaremos, por esa razón es importante que el estado de Oaxaca cuente con un acervo sobre la implementación de esta modalidad en el campo del teatro. Las principales preguntas que guiaron esta investigación fueron: ¿El Teatro del Oprimido se ha llevado a cabo en Oaxaca? ¿De ser así, en qué lugares del Estado principalmente? ¿Qué registros existen? ¿Sería útil desarrollar esta propuesta?



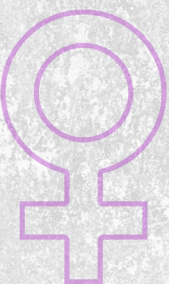
Antecedentes

En el censo de población y vivienda del INEGI del año 2020, Oaxaca registró las siguientes cifras y panorama: una población de 4,132,148 habitantes, 2,157,305 mujeres y 1,974,843 hombres, de estas cifras 12 de cada 100 personas de 15 años o más no saben leer ni escribir, el 75.5 % de la población profesa la religión católica; se cuenta con 1,221,555 personas mayores de 3 años de edad que hablan alguna lengua indígena, en proporción 31 de cada 100 personas son hablantes de una lengua indígena, en comparación con la proporción nacional donde 6 de cada 100 hablan una lengua indígena y las lenguas más habladas en la entidad son el zapoteco, mixteco, mazateco y mixe; 194,474 habitantes se reconocen como afromexicanas o afrodescendientes, 35,936 personas migraron a otro país y 93 de cada 100 se fueron a Estados Unidos; 31 de cada 100 hogares reconocen a las mujeres como personas de referencia, es decir, son jefas de la vivienda. A nivel nacional, Oaxaca ocupa el lugar 26 por su porcentaje de hogares con personas de referencia mujer, durante 2021; la principal actividad económica es la actividad terciaria, con un 68.5 % del PIB estatal en el año 2016; la mayor prevalencia de violencia contra las mujeres de 15 años y más a lo largo de la vida, se registró en el Estado de México (78.7 %), mientras que la entidad federativa con menor prevalencia es Chiapas (48.7 %), Oaxaca se sitúa dentro del rango hasta un 67.4 % de la población.¹ En este contexto social, en Oaxaca se cuenta con 9 zonas mineras ubicadas en la mixteca, en los valles centrales de Oaxaca, la Sierra Juárez, Taviche, Miahuatlán, San José de Gracia-Albarradas, Tehuantepec, la Ventosa, la Costa y Zaniza.²

En Oaxaca como en el resto del país, la violencia contra las mujeres no es un tema nuevo, sin embargo, se recrudece por las altas tasas de analfabetismo, la diversidad de las lenguas indígenas, los usos y costumbres de sus 570 municipios, que hacen del Estado un escenario único y complejo. En este panorama de desigualdades sociales y problemas de acceso a la educación, entre otros, el grupo más susceptible de entrar en estado de vulnerabilidad son las mujeres y niños de las comunidades indígenas, en donde se descargan las violencias y opresiones sociales. Ahora bien, ante la presencia de violencia contra la mujer y situaciones de desigualdad social, la práctica del Teatro del Oprimido (T.O.) puede ser una solución viable al buscar alternativas que permitan resolver los conflictos en la comunidad, ya que ha sido una puerta para acercar esta forma del arte a la gente como herramienta social, a través de la cual expresen sus problemáticas, sus necesidades, buscando alternativas de solución que partan de la comunidad afectada directamente. Para ponernos en contexto sobre quién fue Augusto Boal y su propuesta del Teatro del Oprimido, haremos una breve reseña de su trabajo y el impacto que puede tener sobre las comunidades.

1 FUENTE: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2020 y 2021.

2 FUENTE: Subsecretaría de Minería (2020). *Panorama Minero del Estado de Oaxaca*. Servicio Geológico Mexicano. Dirección de Investigación y Desarrollo.



Augusto Boal y el T.O.

Augusto Boal (1931-2009), actor, dramaturgo y pedagogo brasileño del siglo XXI, implementa el Teatro del Oprimido (T.O.), podría considerarse una de las aportaciones más importantes del siglo en cuanto a teatro social se refiere, al conjugar un método que integra la ética y la solidaridad en sus bases para multiplicar el efecto del mismo, impactando a tal grado que el resultado de esta técnica ha sido la base para elaborar leyes vigentes en su país. Sus aportaciones las encontramos sintetizadas por la autora Rosa Luisa Márquez, en el prólogo del libro titulado *Teatro del Oprimido* de Augusto Boal, al señalar:

- En Brasil dirigió el Teatro Arena,³ nacionalizando los clásicos, cantando y contando historias sobre la historia.
- Desarrolló el Fondo Editorial Casa de las Américas.⁴
- En Argentina el teatro invisible.⁵
- En Perú, el teatro-imagen y el teatro-foro.⁶
- En París, organizó el CEDITADE: Centro de Difusión de las Técnicas de Expresión Activa: Grupo Boal, en 1979. Allí propuso el Arcoíris del Deseo y el Policía en la Cabeza para explorar opresiones individuales europeas.
- Al regresar a Brasil hizo teatro legislativo, proponiendo leyes desde las propias comunidades.

Observamos las diversas ramas de las aportaciones de Augusto Boal a través del Teatro del Oprimido, incluso en un comunicado de la CEDITADE fechado el 1ro. de octubre de 1981, Boal señala:

El Teatro del Oprimido es un teatro-límite: límite entre la ficción y la realidad, la persona, la personalidad y el personaje, entre el teatro y la psicología, el teatro y la pedagogía, el teatro y la acción social. Nuestro plan prevé el estudio de esos límites, sus fronteras, sus superposiciones (Boal, 2018, p. 10).

Esta perspectiva del teatro como un trabajo liminar permite que sus aportaciones tengan un impacto de transformación social que incluso se traduzca en la creación de leyes, partiendo de las necesidades y puntos de vista de la comunidad.

-
- 3 El Teatro Arena fue un teatro establecido en Sao Paulo Brasil en 1953, y fue uno de los grupos de teatro brasileños más importantes en las décadas de 1950 y 1960, al promover el surgimiento del nacionalismo brasileño.
 - 4 La Casa de las Américas se creó en 1960 para dar a conocer los primeros libros galardonados en América desde su fundación y abrió nuevas colecciones y series para promover obras clásicas y contemporáneas de América Latina y el Caribe.
 - 5 El Teatro Invisible consiste en representar escenas fuera del teatro y ante personas que no saben que están siendo espectadores. El lugar ha de ser un espacio público, los asistentes deben ignorar hasta el final que están presenciando una obra de teatro. Su finalidad es llamar la atención sobre un problema social con el propósito de estimular el debate y diálogo público.
 - 6 Teatro Imagen, Teatro Foro, Teatro Legislativo, el Arcoíris del Deseo y el Policía en la Cabeza, son las diferentes propuestas de Augusto Boal, con técnicas específicas para que el público participe activamente y construya su realidad, plantean una evolución de su trabajo, en el teatro imagen solo se usa el cuerpo, en el Teatro Foro se usan diálogos y al final el público puede entrar al escenario a cambiar la historia y el Teatro Legislativo toma las propuestas de los participantes para crear propuestas de ley. Por su parte, el Arcoíris del Deseo y el Policía en la Cabeza se desarrollan durante su exilio en Europa, como una forma de identificar opresiones internas.

Otro punto importante dentro del proceso del T.O. es la influencia de Cecilia Thumim Boal⁷ en psicología clínica, esposa de Augusto. Parafraseando a Rosa L. Márquez, esta influencia lo llevará a indagar sobre la relación entre los conflictos individuales y sociales, es decir, cómo se interrelacionan la psicología y la política, como se hace referencia en el prólogo del libro de su autoría:

Los estudios de Cecilia Boal en psicología clínica, durante los años en que trabajaron en Francia, motivaron el interés de su marido para construir puentes entre los conflictos sociales y los individuales, entre la política y la psicología (Márquez, 2017).

En entrevista a Cecilia Thumim llevada a cabo en México, en el *Primer Coloquio de Homenaje a Teóricos de la Estética y el Arte*, el día 10 de mayo de 2014, comentaba la relación entre el psicoanálisis y el T.O., señalando que “en ambas áreas una parte fundamental es darle la palabra al otro y mantener la posición de no saber, quien tiene las respuestas es el otro, a pesar de la dificultad para llevarlo a la práctica” (Thumim, en entrevista por López Troncoso y Fabelo Corzo, 2014).

Las aportaciones de Cecilia Boal son trascendentes para la estética del T.O., así como su búsqueda por apoyar al empoderamiento de las personas en situaciones de opresión. Augusto propone al especta-autor, así, en el Teatro Foro se plantea una situación de opresión en el escenario, donde la apuesta es que el público se apropie de la escena, que pase de ser espectador a ser el autor de la obra. Se invita a alguien del público para actuar y transformar la puesta en escena desde el personaje oprimido, proponiendo formas auténticas de solución ante la situación. Es decir, la conquista de los medios de producción teatral⁸ implica que el público pueda transformar el montaje; es el público quien decide cómo culmina la obra de teatro que, finalmente, constituye un ensayo de los participantes para reaccionar ante las situaciones de opresión en la realidad.

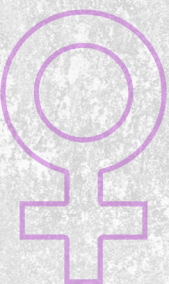
Finalmente, en el proceso del desarrollo propone el Teatro Legislativo, pues a través de un estudio de la comunidad, los actores plantean la situación de opresión ante el público, se invita a que el especta-autor entre a la escena y proponga vías alternas de solución a la situación desde la visión del oprimido, y con el acompañamiento de legisladores y profesionales en el área se han estipulado leyes vigentes en Brasil para el beneficio y cuidado de la comunidad. Como podemos observar el T.O. puede representar una herramienta poderosa de empoderamiento para grupos en situación de vulnerabilidad y un camino efectivo para encontrar formas de solución a problemáticas sociales.

Exploración en la Ciudad de Oaxaca y foros teatrales

A continuación, daremos un breve recorrido por los resultados hemerográficos encontrados en línea durante los años 2018 a 2021, ya que esta fue la fuente idónea al encontrarnos durante el

7 Cecilia Thumim Boal, psicóloga, maestra de teatro, actriz, viuda de Augusto Boal y su más cercana colaboradora durante cuatro décadas. Actual directora del Instituto Boal. (López Troncoso y Fabelo Corzo).

8 Boal señala que las clases dominantes separan a los actores de los espectadores y después a los protagonistas del resto de las masas, por eso, adueñarse de los medios de producción del teatro implica que no hay división entre actores y espectadores, todos tienen que actuar y después eliminar la propiedad privada de los personajes, todos los actores pueden ser protagonistas.



proceso de pandemia. Para ello contaremos con un sondeo sobre el tipo de teatro que se oferta en la ciudad principalmente y, en su caso, en otros municipios. Se han tomado en cuenta las publicaciones del diario de mayor circulación en la ciudad que recaba información del estado, *El Imparcial de Oaxaca*, en su sección de Arte y Cultura del 2018 a 2021; se tomaron las noticias más representativas que nos pueden mostrar el contexto del estado en las últimas fechas. Dentro de este sondeo encontramos que en la ciudad se cuenta con tres o cuatro foros principales con una actividad constante de carteleras teatrales, entre los que destacan La Locomotora⁹ y el foro del Centro de Gestión Artística Tierra Independiente,¹⁰ la mayor parte del teatro que se presenta en estos foros es de *performance*,¹¹ teatro comunitario,¹² teatro cabaret,¹³ *clown*,¹⁴ entre otros, aunque ninguna de manera abierta relacionada con el T.O. Otro punto relevante es el escaso teatro que se presenta en el teatro Macedonio Alcalá, a pesar de ser el máximo recinto escénico en la ciudad se utiliza como sala de conciertos, como cine para proyección de cortometrajes y documentales, incluso para proyecciones de la Ópera desde el Museo Metropolitano de Arte en Nueva York, pero la oferta de proyectos teatrales en este recinto es reducida.

Respecto de los municipios al interior del estado, encontramos que en las comunidades como el Istmo de Tehuantepec,¹⁵ Santa María Huatulco¹⁶ o en la Sierra Mixe de Oaxaca,¹⁷ las compañías están enfocadas al teatro indigenista,¹⁸ el teatro comunitario, un teatro cercano a la población que busca la resignificación de los derechos indígenas. En estos casos encontramos influencia de compañías del interior del país, de la Ciudad de México e incluso algunos grupos extranjeros que forman alianzas para motivar este tipo de representación. Sin embargo, no hacen referencia a las técnicas del Teatro del Oprimido, el teatro comunitario y el teatro indigenista se centran en una narrativa de lo que sucede en la comunidad. Uno de los focos más importantes del teatro en Oaxaca es el Istmo de Tehuantepec que con diversas compañías y en especial con el maestro Marco Petriz ha logrado una proyección a nivel nacional, se enfocan en un teatro

-
- 9 La Locomotora es un Foro Escénico Independiente de la ciudad de Oaxaca, con domicilio en Norte 1, #109, Col. Gómez Sandoval, Santa Lucía del Camino, Oaxaca, creada en el 2016, con un escenario multimodal.
 - 10 Centro de Gestión Artística Tierra Independiente es un espacio cultura dedicado a la gestión, formación, difusión y promoción de las artes escénicas como danza, teatro y circo, ubicado en Av. Ferrocarril #100, Huertos y Granjas de Brenamiel, en San Jacinto Amilpas.
 - 11 **Performance** se traduce como teatro de las artes visuales, que asocia sin ideas preconcebidas las artes visuales, el teatro, la danza, música, video, poesía y cine.
 - 12 El teatro comunitario es un fenómeno cultural identificado en Argentina como un teatro que surge a partir de la necesidad de un grupo de personas de determinada región, grupo o población de reunirse, agruparse y comunicarse a través del teatro. Lo conforman personas no profesionales del teatro quienes, por medio de un proceso de creación colectiva, cuentan la historia de su lugar a través de una representación teatral.
 - 13 El Teatro cabaret. **Cabaret** es una palabra de origen francés cuyo significado original era taberna, pero que pasó a utilizarse internacionalmente para denominar a las salas de espectáculos, generalmente nocturnos, que suelen combinar música, danza y canción. En México se ha utilizado para tocar de manera humorística la denuncia de problemas sociales.
 - 14 El **Clown** o Payaso de circo, y especialmente el que, con aires de afectación y seriedad, forma pareja con el augusto. En México el **Clown** no solo se presenta en circos, sino que ha extendido sus técnicas al teatro callejero o en teatros, como una forma de inconformidad con el teatro que sigue reglas académicas.
 - 15 El Istmo de Tehuantepec es un municipio del estado de Oaxaca, ubicado en las coordenadas 17°12'46"N 94°44'25"O / 17.212769, -94.740253, en la región del Istmo predomina la población indígena de las etnias: zapoteca, mixe, chontal, huave y zoque.
 - 16 Santa María Huatulco es un municipio de la costa de Oaxaca, ubicado en las coordenadas 15°50' latitud norte y 96°19' longitud oeste, se encuentra a 220 metros sobre el nivel del mar. Su actividad preponderante es el turismo.
 - 17 La región mixe se encuentra al noreste del estado de Oaxaca y tiene un total de 19 municipios: la zona alta está integrada por Tlahuitoltepec, Ayutla, Cacalotepec, Tepantlali, entre otros, La familia lingüística mixe-zoqueana está integrada por el mixe (ayuuk), el zoque y el popoluca; aunque hay quienes incluyen el tapachulteca.
 - 18 El Teatro indigenista se integra por personas de comunidad e identidad indígena que introducen escenas que remiten al ritual.

comunitario en defensa de los derechos de la comunidad LGTBTTQ+, entre otras causas sociales, sin embargo, se separa de la creación y contexto de la ciudad de Oaxaca, se presenta casi como un caso aislado. Las escasas notas que se encontraron sobre prácticas cercanas al T.O. eran traídas por compañías de otros países como Guatemala, Colombia o, en su caso, de la Ciudad de México, pero no una propuesta generada desde las compañías del Estado de Oaxaca.

Otro dato que arrojó este sondeo es que se ha llevado teatro a las comunidades al interior del Estado con compañías foráneas, como el caso de compañías de la ciudad de Puebla que buscan acercar obras sobre valores a las comunidades, lo cual es una gran labor, aunque cabría la pregunta si los valores se empatan con el contexto en las comunidades de Oaxaca. Encontramos también la propuesta de *Teatro El balcón*¹⁹ que lleva sus prácticas a la Central de Abastos²⁰ de la ciudad de Oaxaca. Este grupo busca acercarse a una población que se ha considerado marginada, sin importar la riqueza cultural que alberga al reunir a la población de las etnias del estado de Oaxaca, por lo que generan acciones (no solo con teatro) para incidir y acercarse a la comunidad, pero sus bases están centradas en el *performance* o teatro comunitario y, a pesar de que no toman en cuenta las técnicas del Teatro del Oprimido, trabajan directamente y de forma inmersiva con esta comunidad. Adicionalmente, observamos sobre el teatro que se hace en Oaxaca, sobre todo con las compañías ya establecidas, es que, aunque existe teatro cabaret, teatro comunitario y *performance*, que se utilizan como forma de activismo, en realidad son casos excepcionales donde existe una interacción directa con el público, rompiendo el esquema de la división entre el escenario y el público, menos aún que el público pueda proponer cambios durante la escena, es decir, en la mayor parte de los montajes se mantiene la distancia y las jerarquías en el escenario.

Finalmente, observamos una presencia constante de compañías del resto del país especialmente de Puebla y Ciudad de México, así como compañías a nivel internacional de Colombia, Brasil, Chile, Argentina, España, entre otros, que se presentan en los principales recintos tanto en el Teatro Macedonio Alcalá, como en los espacios independientes como La Locomotora y Tierra Independiente. Hasta aquí el sondeo general del contexto teatral en Oaxaca de los últimos años, enseguida nos enfocaremos en los datos obtenidos sobre el T.O. en Oaxaca.

Las Mujeres y el T.O. en Oaxaca

En esta sección nos adentraremos en los hallazgos en torno al T.O. en Oaxaca. Es de hacer notar que han sido en su mayoría mujeres las enfocadas al teatro, sobre todo en la transformación social, quienes han aplicado, difundido y participado. El primer registro que encontramos directamente relacionado con el Teatro del Oprimido fue en el 2010, cuando la Universidad de la Tierra (UNITIERRA)²¹ convocó a la ciudadanía para formar la compañía de Teatro de los Oprimidos,

19 Teatro El Balcón es un dispositivo de acción ciudadana desarrollado en la Central de Abastos de Oaxaca (México) por iniciativa de un grupo de artistas oaxaqueños desde 2011. Trabaja con los niños de la Central de Abastos, se presentan en los pasillos del mercado acercando el teatro a una población que de manera histórica se ha mantenido alejada.

20 Central de Abastos: Se encuentra localizada en la periferia del centro histórico de la ciudad de Oaxaca, siendo el principal centro de abasto para comerciantes, familias y por supuesto negocios localizados dentro del Estado, es un espacio intercultural en el que conviven 17 etnias pertenecientes al Estado de Oaxaca. Se encuentra ubicado en calle Juárez Maza s/n.

21 Universidad de la Tierra: Es un colectivo que busca compartir saberes, dando prioridad a los derechos de las comunidades indígenas. Son adherentes a la Sexta Declaración de la Selva Lacandona y la propuesta del Concejo Indígena de Gobierno y del Congreso Nacional Indígena en Oaxaca.

en el periódico digital Ciudadanía Express, Periodismo de Paz, sin embargo, notamos que la publicación cuenta con 33 lecturas desde su publicación, hace una breve reseña sobre los puntos centrales y objetivos del Teatro del Oprimido. Gracias a esta nota y a contactos en el medio teatral tuvimos el acercamiento con las siguientes fuentes:

- Katia Elnecave Maldonado, actriz y agente cultural, quien cuenta con una amplia educación y experiencia sobre el T.O., ella nos dio entrevistas y acceso al material con el que ha documentado sus talleres y puestas en escena.
- Rosario Ortíz Sampablo, actriz y dramaturga oaxaqueña que lideró el proyecto “ABC de la transformación” llevando teatro foro a once escuelas conurbadas de la ciudad.
- Aitza Miroslava Calixto Rojas que lidera la asociación IDAS (Investigación y Diálogo para la Autogestión Social) que ha presentado teatro invisible en las calles del centro histórico de la ciudad y teatro foro con algunas escuelas en los valles centrales.

A continuación, se hará una breve reseña de los puntos centrales de las entrevistas y los datos específicos del T.O. en Oaxaca:

I. Katia Elnecave Maldonado

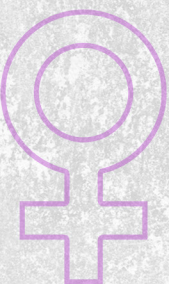
Katia Elnecave Maldonado ha mantenido un trabajo constante como actriz y gestora cultural, así como una formación sólida sobre el T.O. Ella es chiapaneca y llega a Oaxaca en el 2010, buscando espacios para desarrollar el teatro, los puntos que consideramos más relevantes por las repercusiones o dinámicas que presentaron fue el trabajo con el Fondo “Guadalupe Musalem”, con la colectiva “Mujer Nueva” y con la comunidad de Eloxochitlán, que comentaremos a continuación:

1. UNITIERRA, 2010

Katia Elnecave Maldonado llega a Oaxaca en el año 2009, y en el 2010 acude a la convocatoria de UNITIERRA, para formar parte de la compañía de Teatro de los Oprimidos, comenta que con ellos montaron dos obras de T.O. que se presentaron en diferentes puntos del centro de la ciudad al aire libre y con público abierto. Señala que fue un proceso intermitente porque el grupo, formado por diversos extranjeros, se reunía esporádicamente y se presentaron los montajes de forma itinerante.

2. FONDO Guadalupe Musalem, 2010-2012

Uno de los trabajos más relevantes de Katia Elnecave en la aplicación del T.O. en el estado de Oaxaca, se lleva a cabo de julio 2010 a julio 2012, por dos años de forma periódica. Katia Elnecave trabaja con el Fondo de Becas Guadalupe Musalem. Este proceso es importante porque el Fondo da oportunidades de educación a mujeres de las comunidades indígenas de Oaxaca, a nivel bachillerato y universitario. Dentro de sus programas cuentan con talleres para otorgar un



crecimiento íntegro y empoderar²² a sus alumnas, en este marco se llevaron a cabo dos periodos escolares de talleres sobre T.O. y dos puestas en escena con las alumnas; las jóvenes tenían entre 15 y 19 años, con quienes trabajó dos generaciones.

En palabras de la maestra Katia Elnecape, en la entrevista señala que:

El T.O. se trabaja con la vida de las personas, las circunstancias en particular, se usa la ficción pero se parte de las opresiones en la realidad. Por ello era importante que los temas a trabajar partieran del interés de las alumnas, porque no fue un proceso sencillo para ellas pararse ante un grupo y hablar de sí mismas. Esto llevó un proceso para que las jóvenes abrieran las experiencias que las afectan en la realidad, surgieron temas como encontrar su propia voz, cómo se plantan y expresan dentro de la sociedad.

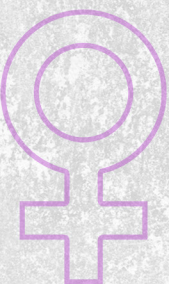
La relevancia de este proceso, comenta, es que estas puestas en escena reflejaban la realidad de las estudiantes indígenas migrantes, pues se habían desprendido de su lugar de origen para acceder a diferentes medios de educación, con las problemáticas propias que ese escenario representa, como un cambio de pensamiento, de relaciones entre el lugar de origen y su movilidad hacia la ciudad, y generalmente resistir los procesos de racismo y discriminación. La actriz señala que, desde el trabajo de las opresiones, se generaron imágenes que les ayudaba a crear (a las alumnas) nuevas identidades forjadas con sus propios intereses y necesidades. Finalmente, expresa que se llevó a cabo Teatro Imagen y Teatro Foro, durante la clausura del diplomado, donde las jóvenes se expresaron satisfechas y emocionadas por la experiencia, manifestando que encontraron herramientas para dominar los nervios y expresarse de manera certera y espontánea en las presentaciones, así como lo revelador que fue la reacción del público ante las alternativas de solución que ellas pudieron aportar. Como se puede observar en la relatoría del 15 de junio de 2012, se hace el recuento después de la presentación de las jóvenes, que Katia Elnecape resguarda como acervo.

3. Teatro del Oprimido para promover los Derechos humanos en el CEDART, 2013

En este camino, enfocada en el T.O. y como forma de retribución de la formación recibida en Guatemala, Katia Elnecape ofrece un taller teórico práctico en el Centro de Educación Artística (CEDART),²³ con el título *Teatro del Oprimido para promover los Derechos Culturales*. Este taller se lleva a cabo a través de la organización cultural *Babelarte, A.C.*, de febrero a abril de 2013.

22 El proceso de empoderamiento para los individuos debe incluir la participación comunitaria de las organizaciones, toma de decisiones y liderazgos compartidos y, acciones colectivas, para tener acceso a recursos gubernamentales. Los resultados del empoderamiento individual deben incluir específicamente control de las habilidades de sus recursos, así como evidenciar pluralismo, existencia organizacional de coaliciones y accesibilidad de los recursos por parte de las comunidades. (Cano Valle, Fernando; Pantoja Nieves, Mónica; Vargas Rojas, María Inés (2016). *Derechos de las personas con síndrome de inmunodeficiencia adquirida, SIDA. La mujer y el VIH/SIDA en México*. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.)

23 Centro de Educación Artística (CEDART) Miguel Cabrera, es una única preparatoria especializada en artes en Oaxaca, es parte de la Secretaría de Cultura/INBA/Subdirección General de Educación e Investigación Artísticas (SGEIA) y se localiza en calle Dr. Ramón Pardo # 2, Centro Histórico, CP 68000, Oaxaca de Juárez, Oaxaca.



Nos comparte al respecto que en este taller se buscó generar la multiplicación del T.O., de tal manera que se convocó a las asociaciones civiles del estado de Oaxaca en defensa de los derechos culturales, y se enseñaron las bases teóricas y prácticas del mismo, se formaron además escenas pequeñas que fueron presentadas en un foro del centro de la ciudad en mayo de 2013. Katia Elnecave considera que este proceso fue fructífero al poder generar las escenas y presentaciones integrando a personas de diferentes ámbitos y asociaciones relacionadas con los derechos culturales.

4. Festival Migrante caminante no asaltante, septiembre 2013

En esta etapa, Katia Elnecave en trabajo conjunto con *Babelarte, A.C.*, logran ganar un apoyo del PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) del Programa Conjunto de Migrantes en Tránsito, que es parte de la UNESCO. Gracias a este fondo, en el día del migrante se generó el Festival Cultural El migrante es caminante, no asaltante, el cual se llevó a cabo con el trabajo conjunto del Centro de Orientación al Migrante de la ciudad de Oaxaca, en septiembre de 2013, en el jardín *El pañuelito*, dentro de la Semana Latinoamericana del Migrante. Dentro de las actividades del festival la maestra en mención dio un breve taller sobre el T.O. y con los participantes realizó un montaje utilizando el Teatro Foro, con la participación del público.

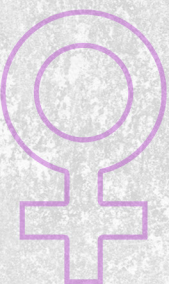
5. Colectiva Mujer Nueva en el III Encuentro Latinoamericano del T.O. 2014, en Bolivia

Consideramos este punto como uno de los más trascendentes en el uso del T.O. con la comunidad de mujeres en Oaxaca, pues Katia Elnecave Maldonado trabajó con una colectiva que ha atravesado por diversas formas de violencia. Dicha colectiva denominada Mujer Nueva, fue creada a partir de los eventos del conflicto social el 14 de junio del 2006 en Oaxaca, ante los crímenes en contra de los trabajadores de la educación de la sección XXII por el gobernador Ulises Ruiz, donde la participación de las mujeres fue crucial en la popular “marcha de las cacerolas” efectuada el 1 de agosto de ese mismo año. Las mujeres salieron a protestar con las cacerolas, ante la violencia ejercida por el gobernador, evento que dio paso a la formación de la colectiva que busca empoderar a las mujeres, considerando las posibilidades que plantea el T.O.

El Colectivo Mujer Nueva está constituido por alrededor de 20 mujeres de diferentes generaciones. Si bien la mayoría tiene alrededor de 60 años, su repertorio de la protesta incluye acción directa no violenta, como las marchas; actividades como la participación en tianguis culturales (mercados locales), donde venden productos que ellas mismas producen para autofinanciarse, y las representaciones del teatro del oprimido sobre temas como el divorcio, el machismo y el aborto, las cuales llevan a barrios y comunidades; actividades de auto-formación, como talleres sobre violencia doméstica que ellas imparten y sesiones con invitados donde se capacitan sobre acciones de solidaridad y apoyo legal y psicológico a mujeres que sufren violencia (Poma&Gravante, 2019).

La entrevistada refiere que trabajó con las integrantes de dicha organización en el montaje llamado *Días sin sol* en el que pudieron abordar los diversos tipos de violencia que han sufrido

1911

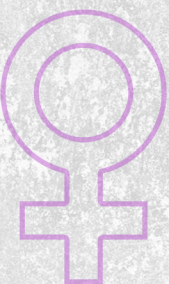


tanto a nivel personal como durante su lucha social. Este montaje fue presentado en el III Encuentro Latinoamericano del Teatro del Oprimido en La Paz, Bolivia, que se llevó a cabo del 10 al 15 de febrero del año 2014. El encuentro con la colectiva Mujer Nueva es trascendente, pues al trabajar con mujeres organizadas políticamente se potencializa el efecto del Teatro del Oprimido, al dar un espacio a las mujeres que han experimentado distintos tipos de violencia para trabajar sobre ello y generar una voz propia, incluso al llevar el montaje al encuentro, se ha permitido que la voz de las oaxaqueñas sea escuchada aun fuera de nuestro país. La proyección de este evento muestra la fuerza que puede llegar a alcanzar el T.O. aplicado a comunidades de mujeres en situación de vulnerabilidad o de violencia dentro y fuera del hogar.

6. T.O. con la comunidad de Eloxochitlán de Flores Magón en la sierra mazateca, 2014-2015

En este punto, revisaremos un proceso de mediano plazo, casi dos años, con una comunidad de la sierra mazateca que nos da un contexto diferente a los antes suscitados en la ciudad de Oaxaca y nos permite observar otros retos y dificultades inherentes a la implementación del T.O. en las comunidades. Enlecape aplica el T.O. en la Escuela Secundaria 115 de San Antonio de Eloxochitlán de Flores Magón, con un taller que inicialmente estaba programado para trabajar dos semanas con alumnas y alumnos de la secundaria, pero el proyecto continuó por un año, de manera gratuita. En esta experiencia, encontró grandes hallazgos y resistencias, al existir usos y costumbres específicos de la región. Por mencionar un ejemplo, los niños y niñas en público no tienen permitido interactuar físicamente, lo cual la colocó en una situación distinta para trabajar con las técnicas de T.O. y lograr que los alumnos se integraran. Sin embargo, refiere que existía un escenario aún más complejo, pues durante el proceso de aplicación del T.O. empezaron a aflorar las problemáticas sociales reales del contexto de los alumnos, se evidenció que se encontraban en una comunidad política y socialmente dividida, con dos asambleas en lucha por partidos políticos. La comunidad, dividida y apegada a sus tradiciones, no tardó en reflejar las problemáticas profundas que enfrentaban en los ejercicios del Teatro del Oprimido, sin embargo, cuando el alumnado empezó a cuestionar y tener una postura propia o considerar opciones desde la mirada de los alumnos, las autoridades de la comunidad se incomodaron. Finalmente, le advirtieron que no se metiera con los asuntos de la población, sobre todo por considerarla una mujer extranjera. Los conflictos sociales llegaron a grados de violencia y tensiones que afectaron a toda la comunidad. Ante este nivel de tensión y violencia, se vio obligada a detener el taller, ya que la integridad y seguridad tanto propio como de los estudiantes se ponían en peligro, ante la situación de violencia e incertidumbre. Después, en un intento por continuar el proyecto, regresó por periodos intermitentes a lo largo de dos años más. Acudió a impartir talleres cortos, cuando la comunidad se encontraba sumida en conflictos de mayor complejidad.

Ante esta experiencia, la maestra considera que la explotación del territorio por parte de las mineras es uno de los temas que más violencia genera en las comunidades de Oaxaca. Cita como ejemplo a San Mateo del Mar y a la represa El Paso de la Reina, manifestando que en estos casos pudo observar de forma clara cómo la violencia se instala en las comunidades y los territorios, a partir de una extracción de los recursos naturales y la corrupción de los gobiernos. Consideramos que esta intervención con la comunidad de la sierra mazateca fue importante al conseguir acercarse al centro de sus problemáticas. Nos muestra evidencia de la gran necesidad



de los jóvenes por contar con un espacio para tratar estos temas, de un espacio de opinión e integración, y que el T.O. pudo ofrecérselo, así como las herramientas para expresar sus propios puntos de vista. Desafortunadamente, también revela las resistencias que presentan las comunidades ante un proceso distinto que cuestiona las problemáticas sociales.

7. Diplomado de Teatro Popular para la intervención social, 2016-2017

Finalmente, Elnecape colaboró en el Diplomado de Teatro Popular para la Intervención Social, del grupo Teatro en Movimiento Oaxaca, realizado con una Beca dentro del programa Fomento a Proyectos y Coinversiones Culturales, de noviembre del 2016 a octubre del 2017 del Fondo Nacional para la Cultura y las Artes de Oaxaca. En este marco, se convocó a maestros de talleres a nivel nacional, para impartir un diplomado que se centró en Teatro Popular. La maestra, además de ser parte de la organización, llevó a cabo un taller sobre el T.O. denominado *Modalidades del Teatro Social Comunitario y Aplicado (T.O. Teatro Comunitario, TEATRO CABARET, TEATRO PLAYBACK)*, como parte de las diversas opciones que el Teatro Popular ofrece. Al término de esta actividad, se programaron presentaciones con público del montaje realizado con Teatro Foro.

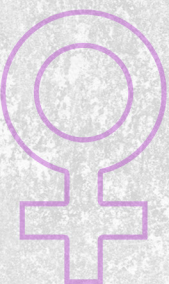
Al trabajar con las instituciones y organizaciones sociales, encontró panoramas muy diversos, desde organizaciones y colectivas con una gran flexibilidad e interés para transitar por los caminos aportados por el T.O., hasta algunos integrantes con un mayor apego a la visión institucionalizada que dificultaba explorar la aplicación del T.O. Añade que la creatividad solo puede darse en un ambiente libre, sin prejuicios, **por ello la estética del T.O. surge de la ética y la solidaridad, de una descolonización del pensamiento y reconstrucción a partir del pensamiento crítico.**

Por su parte, hace el reconocimiento que, si algo aprendió de la gente de Oaxaca, es su integridad y conciencia sobre qué es el territorio, lo cual es muy valioso para una sociedad, ya que es en el territorio en donde se recrea la cultura. En esta etapa de las entrevistas, hizo notar la diversidad de escenarios y contextos en los que ha llevado a cabo el T.O. y las respuestas obtenidas tan diferentes. Culmina haciendo un llamado para que las personas que trabajan con derechos humanos, puedan darse la oportunidad de desinstitucionalizar el aprendizaje en pro de las comunidades y tener una apertura a las herramientas del T.O.

Sobre este punto, se localizaron notas periodísticas en diversos diarios culturales de la ciudad, algunos de reciente creación, otros digitales, enfocados a las actividades sociales cuya difusión se encuentra en crecimiento. Se hace notar que, en el periodo de mayor circulación en el estado, como *El Imparcial*, se tomaron como referencia las notas del sondeo general en el estado. Existe solo una nota de la conclusión del diplomado, pero durante la rueda de prensa para convocar y dar a conocer estas actividades no hubo nota publicada al respecto.

II. Rosario Ortiz Sampablo, Proyecto ABC de la transformación

El segundo caso de intervención del T.O. en Oaxaca, fue el programa ABC de la transformación. Rosario Ortiz Sampablo, aplicó el Teatro Foro en diferentes escuelas de los municipios centrales del Estado de Oaxaca, y este proceso fue realizado a través del Programa para el Fortalecimiento de los Emprendimientos Ciudadanos, Artísticos y Culturales, Convocatoria C*12, a través de la



Secretaría de las Culturas y Artes de Oaxaca. La entrevistada, es actriz y dramaturga oaxaqueña, quien ha tenido una labor constante en el teatro de la ciudad por más de 20 años, ha participado con numerosos directores, actores y actrices tanto del estado como a nivel nacional e internacional, además, su formación base es como pedagoga especializada en educación especial que le permite tener un conocimiento y perspectiva más amplia sobre los procesos de aprendizaje y la aplicación de técnicas escénicas al servicio del desarrollo cognitivo. Para este trabajo nos dio acceso a la bitácora y acervo documental sobre las funciones realizadas dentro del proyecto.

En atención a la convocatoria C*12, Rosario Sampablo organizó a un pequeño grupo de actores para trabajar técnicas de improvisación y ejercicios del T.O., para llevar escenas a las escuelas y trabajar con Teatro Foro. El tema eje de este proyecto fue la violencia en la educación, de modo que estaba dirigido a los maestros, educadores, padres de familia de las escuelas en que se presentó. Las escenas tenían puntos centrales mínimos, pero se desarrollaban con el trabajo de improvisación de los actores adaptándose a cada contexto y finalmente se tenía la participación del público a través del Teatro Foro. En total se presentaron 11 funciones durante los meses de octubre a noviembre del año 2012, en las escuelas conurbadas Primaria *Demetrio M. Navarrete*, Primaria y Preescolar *Leona Vicario*, Preescolar *Gral. Porfirio Díaz*, Jardín de Niños *Marie Curie*, Jardín de Niños *Octavio Paz*, entre otras. La expectativa de impacto planteado en el proyecto inicial era de 200 familias, sin embargo, esta meta se superó con la asistencia de 405 familias, a través de padres, madres de familia y tutores.

Al respecto Rosario Ortiz señala en su reporte final:

Con el desarrollo del trabajo se hizo posible la orientación para abordar las problemáticas relacionadas con la conducta de los menores preescolares: problemas en la relación social, escasa estimulación en habilidades psicosociales, baja tolerancia a la frustración, conductas sexuales inapropiadas, timidez extrema, agresividad y violencia en la familia. Asimismo, se confirmó la existencia de una importante correlación de los problemas conductuales y las dinámicas educativas escolares y familiares.

Para cerrar este programa, se invitó al público de las zonas escolares en donde se estuvo trabajando y se generó una función de cierre en la Facultad de Bellas Artes, de la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca.

III. Aitza Miroslava Calixto Rojas y la asociación Investigación y Diálogo para la Autogestión Social

Contactamos, asimismo, con Aitza Miroslava Calixto Rojas, antropóloga feminista, investigadora social y practicante de las artes participativas, oaxaqueña y fundadora de la asociación Investigación y Diálogo para la Autogestión Social (IDAS), que ha realizado Teatro Invisible y Teatro Foro con algunas escuelas en los valles centrales. En este sentido, llevó a cabo intervenciones en lugares públicos para realizar Teatro Invisible, entre los años 2015 y 2021. En el 2015 se

llevó a cabo la intervención del Teatro Invisible,²⁴ en el corredor turístico de la ciudad de Oaxaca, para visibilizar el racismo y discriminación hacia las mujeres indígenas. Las respuestas fueron muy diversas, y por las características propias de la fugacidad de esta propuesta de intervención, se reunieron fotos y videos para documentarla. En el 2021, IDAS trabajó con un grupo de estudiantes de la Secundaria Federal de Santa María del Tule, tanto aplicando Teatro Invisible como Teatro Foro.

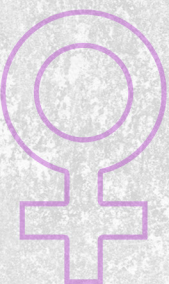
Conclusiones

Ante los resultados de esta investigación, podemos responder a las preguntas de investigación y observar un panorama global sobre la aplicación del T.O. en Oaxaca. Como primer punto, se ha corroborado que existen casos en el estado de Oaxaca, principalmente en la ciudad de Oaxaca de Juárez y zonas conurbadas, sin embargo, existen datos de otros ejemplos en Santa María el Tule, Eloxochitlán de Flores Magón, de la Sierra Mazateca, así como en diversos lugares del Istmo de Tehuantepec. Ante estas referencias concretas se ha elaborado un mapa con los puntos más relevantes de presencia del T.O. en Oaxaca, a modo de antecedente geográfico para localizar los puntos en los que se ha desarrollado la aplicación de dicha técnica, que constituye el Anexo 1 del presente trabajo.

Como resultado de la investigación, verificamos que existen registros de estos momentos de aplicación del T.O. pero no ordenados o compilados previamente, son registros documentales, fotográficos y, en diversos elementos de multimedia, como registro elaborado por las mujeres que han aplicado el T.O. en escuelas, talleres o comunidades. Sobre la utilidad de la implementación del T.O. en Oaxaca, podemos considerar que, ante los múltiples factores y problemáticas sociales del estado, así como el impacto y posibilidades que ofrece, su implementación puede ser de utilidad, potencializando y empoderando a las comunidades, así como ofreciendo caminos alternativos para las soluciones de conflicto.

Una vez satisfechas nuestras preguntas se generan las siguientes consideraciones: la aplicación del T.O. en Oaxaca se ha gestado desde las organizaciones civiles, quienes las llevan a cabo para los fines propios de la organización, no a partir del gremio teatral. Por otra parte, las presentaciones o talleres del T.O. que se han llevado a cabo no cuentan con un seguimiento a largo plazo, es decir, su registro y seguimiento se pierde en los fines de las organizaciones sociales y no se desarrolla de forma propia o consistente. Otro punto a rescatar es que los grupos de teatro de Oaxaca, no aplican el T.O., por diversas razones. Al acercarnos a algunos grupos manifestaron el desconocimiento de la técnica, en ocasiones porque no es su prioridad ser herramienta para un cambio social, y también porque utilizan otras técnicas para abordar sus problemáticas sociales como el *performance* o el teatro comunitario.

24 El Teatro Invisible consiste en la representación de una escena en un ambiente que no sea el teatro y delante de personas que no sean espectadoras. El local puede ser un restaurante, una fila de espera, una calle, un mercado, un tren. Las personas que asisten a la escena son aquellas que se encuentran allí accidentalmente. Durante todo el espectáculo estas personas no deben tener la más mínima conciencia de que se trata de un «espectáculo», pues esto las transformaría en «espectadores» (Boal, 2018).



En el caso del teatro en las comunidades fuera de la ciudad, se abren algunas puertas hacia el teatro comunitario o teatro indigenista, pero pocos adoptan técnicas del T.O., tal vez por desconocimiento, tal vez porque encuentran sus propias formas de creación desde la comunidad, sin embargo, al parecer aún en estos puntos de excepción llegan a estos caminos influenciados por las compañías externas de la Ciudad de México, Puebla o incluso de fuera del país, que si bien nuestra cultura se enriquece con el contacto de otras, resulta primordial generar y dar foco a las propuestas gestadas en el estado de Oaxaca. Es fundamental tomar en cuentas la diversidad de factores, desde los conflictos a nivel político, geográfico y económico que pueden representar una barrera para la implementación de nuevas técnicas de expresión de sus integrantes, hasta la flexibilidad o falta de ella por parte de los representantes de las instituciones defensoras de los derechos culturales, que son una vía importante en la implementación de estas propuestas. Finalmente, es necesario propiciar la desjerarquización del teatro en Oaxaca y apostar por la implementación del T.O. entre la comunidad teatral, buscar romper los esquemas y jerarquías que aun permean en el teatro y la vida social del estado. Por otra parte, Oaxaca requiere de prestar atención al teatro que se genera en el interior del estado, con sus propios lenguajes y necesidades, ya que surgen de un contexto complejo que necesita ser atendido desde sus propias peculiaridades, además de buscar la democratización del teatro que como reflejo de la sociedad es imprescindible, ya que rompiendo las estructuras de rigidez e instituciones dentro del escenario, podremos abrir un camino hacia una mayor libertad y defensa de los derechos de la sociedad en la realidad.



Anexo 1. Mapa. Presencia del Teatro del Oprimido en Oaxaca

Referencias

- Boal, A** (1980). *Teatro del Oprimido*. Colección literatura latinoamericana y caribeña. Casa de las Américas.
- Cano Valle, Fernando; Pantoja Nieves, Mónica; Vargas Rojas, María Inés** (2016). *Derechos de las personas con síndrome de inmunodeficiencia adquirida, SIDA. La mujer y el VIH/SIDA en México*. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Fondo Guadalupe Musalem, AC.**
- Gobierno de México.** *Telar. Katia Elnecape Maldonado. Agente Cultural*. <https://telar.cultura.gob.mx/perfil/X90wDlvTebUC8+JJ+QAFEQ==>
- Hernández, Ú; Martínez A. y otros** (2018). *Minerías y privilegios, captura política y desigualdad en el acceso a los bienes comunes naturales en México. Estudio de caso sobre San José del Progreso Oaxaca*. Financiado por la UNIÓN Europea. OXFAM México.
- INEGI** (2020). *Censo de Población y Vivienda por Entidad, Oaxaca*. Recuperado de: <http://cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/oax/poblacion/hogares.aspx?tema=me&e=20>
- López Troncoso, L. y Fabelo Corzo, J.** (2014). *Entrevista de "La Fuente" a Cecilia Boal. Teatro y Estética del Oprimido, homenaje a Augusto Boal*. La Fuente.
- Pallares Elías, M.** (2018). *Comunidad Sorda-Oaxaca, México*. Recuperado de: <https://www.theatreofyes.com/es/comunidad-sorda-oaxaca-mexico/>
- Patrice, P.** (1998). *Diccionario del Teatro*. Editorial Paidós.
- Poma, A., & Gravante, T.** (2019). *"Nunca seremos las mismas de antes". Emociones y empoderamiento colectivo en los movimientos sociales. Colectivo Mujer Nueva, Oaxaca.*
- Sánchez Salinas, R.** (diciembre 2014). "Teatro comunitario y transformación social: La práctica artística en el proceso de construcción de una hegemonía alternativa". VIII Jornadas de Sociología de la UNLP, Ensenada, Argentina. En *Memoria Académica*. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.4219/ev.4219.pdf
- Santos, B.** (2015). "Teatro del Oprimido o teatro del diálogo". Número 13, enero-junio, *Revista Errata*. <https://revistaerrata.gov.co/contenido/teatro-del-oprimido-o-teatro-del-dialogo>
- Subsecretaría de Minería** (2020). *Panorama Minero del Estado de Oaxaca*. Servicio Geológico Mexicano. Dirección de Investigación y Desarrollo.

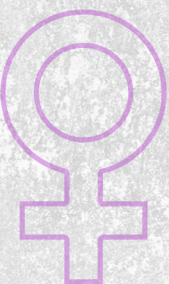




Imagen de **Creativekg KG**



Mujer: entre el crecimiento profesional y el trabajo colaborativo. Una experiencia desde los Cuerpos Académicos

Women: between professional growth and collaborative work. An experience
from the academic researchers

Josefina Martínez Chávez • josefina.chavez@unach.mx¹
ORCID: 0009-0008-8618-5478

Adriana Mazariegos Sánchez • adriana.mazariegos@unach.mx¹
ORCID: 0000-0001-9371-6523

Cynthia López Sánchez • cynthia.lopez@unach.mx¹
ORCID: 0009-0003-2025

1 Facultad de Ciencias de la Administración de la UNACH. Tapachula Chiapas, México.

128

Palabras clave: *trabajo colaborativo; Cuerpos Académicos; mujer*

Keywords: *collaborative work; academic researchers; women*

En este documento se presenta una reflexión sobre el trabajo colaborativo de tres académicas, Profesoras de Tiempo Completo (PTC) que, a partir de su experiencia personal en la conformación de un Cuerpo Académico, muestran una manera de consolidar e impulsar el trabajo entre mujeres.

Ciencia y género

La historia de la ciencia está conformada por un gran listado de hombres cuyas teorías, postulados y descubrimientos científicos han constituido el saber de la actualidad. Las mujeres tienen muy poca presencia en la ciencia, esto responde a los roles sociales que se le han asignado a la mujer a lo largo de distintas épocas. La ausencia de las mujeres en la ciencia creó una falsa idea de que las mujeres no estaban ni están aptas para ello. La filosofía feminista de la ciencia con una de sus principales exponentes como Evelyn Fox Keller ha explicado las relaciones entre la ciencia y el género. El conocimiento científico está totalmente o parcialmente sesgado en lo que a género se refiere. De una u otra forma, resulta permeado por una visión androcéntrica que ha dominado en la cultura occidental y en cuyo seno la ciencia se ha desarrollado. Los análisis de género muestran cómo en el caso de las mujeres de la ciencia no ha sido tan neutral ni tan objetiva o lógica como se ha pretendido, sino que ha albergado preconcepciones, valores y prejuicios sexistas que han condicionado fuertemente sus productos (Keller, 1985). Para Fox Keller (1985) existe una asociación entre los conceptos del dominio y el



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MOVIMIENTO

poder con la masculinidad y con la ciencia, de estas estructuras intelectuales, éticas y políticas toman de la ciencia su androcentrismo característico. Con estas imágenes se construyen los fundamentos no solo de la sexualidad, sino también de la ciencia, así como las prácticas que estructuran a las instituciones. La ciencia y el predominio de lo masculino se están apoyando mutuamente y constantemente, y este es su fundamento racional presuntamente científico y objetivo. Este conjunto de asociaciones no solo es objetable por sexista, sino también porque crea mala ciencia. Conduce a modelos falsos y demasiados simplificados de la naturaleza de la investigación, que atribuyen relaciones de poder y estructuras jerárquicas en donde no existen ni son necesarias (Keller, 1985).

Keller (1985) sostiene que construirse de un modo diferente como seres autónomos tiene repercusiones, principalmente en la noción de objetividad asociada al paradigma masculino dominante, que es concebida como el establecimiento de una diferenciación clara y tajante entre sujeto de conocimiento y objeto. Asimismo, ella escribe acerca de otra noción de objetividad más acorde a los rasgos femeninos, resultado del logro de una autonomía que no tema al otro, sino que construye una relación con el otro. A esta objetividad que no niega la carga relacional que se establece entre el sujeto del conocimiento y su objeto le llama objetividad dinámica. La obsesión de la ciencia moderna por la “objetividad” nace de una necesidad emocional y miedo a perder autonomía. De tal forma, que el modo de conocer la naturaleza parte de una relación de separación y distancia entre el que conoce (sujeto) y lo conocido (objeto). En esta dicotomía, el sujeto es caracterizado como masculino, y el objeto, la naturaleza como femenino (Jesús y Guzmán, 2016).

La mujer día a día se enfrenta con obstáculos, pero al ser profesionista y estar en el ámbito de la enseñanza-aprendizaje tiene que desarrollarse en el ámbito de preparación constante. El tema que se aborda es el trabajo colaborativo de tres docentes de tiempo completo: Dra. Josefina Martínez Chávez, licenciada en Administración de Empresas, maestría en Dirección Ejecutiva de Negocios y Doctorado en Administración, ingresa a la Facultad de Ciencias de la Administración de la UNACH en el 2007; Dra. Adriana Mazariegos Sánchez, ingeniera agrónoma con maestría en Recursos Naturales y Desarrollo Rural, y doctorado en Estudios Organizacionales, ingresa a la Facultad en el 2009; y la Dra. Cynthia López Sánchez, licenciada en Administración Turística, maestría en Administración con Formación en Organizaciones, doctorado en Gestión para el Desarrollo y un postdoctorado en Políticas Públicas y Desarrollo Local, ingresa a la Facultad en el 2011. Cada una de las docentes adquiere la categoría de tiempo completo en diferente año y a través de convocatorias de examen de oposición. Como docentes de tiempo completo se tiene el compromiso y responsabilidad de participar en actividades que fortalezcan el quehacer docente y capacitarse en áreas sustantivas para que día con día preparen a jóvenes en los salones de clases, las actividades que realizan fortalecen y elevan las estadísticas de la propia Facultad, así como los indicadores institucionales.

Cuerpos Académicos

Los Cuerpos Académicos (CA) constituyen un sustento indispensable para la formación de profesionales y expertos. Dada la investigación que realizan, son un instrumento de profesionaliza-

DERECHOS

2017

2024



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MOVIMIENTO

ción del profesorado y de su permanente actualización, por lo tanto, favorecen una plataforma sólida para enfrentar el futuro cada vez más exigente en la formación de capital humano, situación que les permite erigirse como las células de la academia y tener una representación crítica en las diferentes áreas del conocimiento que regulan la vida académica de las Instituciones Públicas de Educación Superior. La SEP, a través de la Subsecretaría de Educación Superior (SES), convoca a las Instituciones Públicas de Educación Superior (IPES) adscritas al programa para realizar el registro de nuevas propuestas de cuerpos académicos y que una vez registrados en el programa, si lo requieren, soliciten cambios en su estructura y actualicen su información curricular para ser evaluados por término de vigencia; o bien, si como resultado del trabajo colegiado realizado, consideran ser evaluados para obtener un grado de consolidación mayor, para ello, lo anterior se realizará conforme a las siguientes bases:

Los Cuerpos Académicos en cualquiera de sus grados de consolidación deberán tener en consideración que el objetivo de un CA es dar evidencia del trabajo colegiado realizado, no de algunos integrantes ni tampoco individual, además de que la creación y permanencia de un CA será evaluada tomando en consideración el trabajo colegiado, la interacción entre sus integrantes y el desarrollo de las líneas de investigación, por lo que se buscará su crecimiento y orientación hacia el grado máximo de consolidación y, por ello, un CAEF o CAEC no podrá estar en esos grados por más de 2 períodos.

Un CA deberá contar con un mínimo de 3 integrantes (profesores de tiempo completo adscritos a la institución); por lo que un número máximo de integrantes estará determinado por la comunicación e interacción eficaz y continua entre ellos. Si un cuerpo académico no cumple con el mínimo de integrantes será dado de baja del programa de manera inmediata.

La vigencia del registro para los CA en Formación (CAEF) y los CA en Consolidación (CAEC) será de tres años mientras que para los CA Consolidados (CAC) será de cinco años. Al término de la vigencia, se tendrán que valorar las evidencias que demuestren si los CA han avanzado en su grado de consolidación y, en el caso de los CA consolidados, que lo han conservado. Cabe mencionar que para los CA que se evalúan obligatoriamente, la vigencia anterior se considerará activa hasta que el PRODEP les notifique los resultados obtenidos en la convocatoria presente.

Los cuerpos académicos con el grado consolidado que se evalúen en tres períodos consecutivos manteniendo este grado, podrán solicitar al PRODEP una carta de vigencia indefinida, misma que se perderá de manera inmediata si, posterior a dicha vigencia el CA realiza cambios sustanciales en su estructura (cambio de nombre, alta o baja de la mayoría de integrantes, alta, baja o cambio de nombre o descripción de las líneas de investigación). (SEP, 2024).

De acuerdo con el artículo 369 del Estatuto Integral de la UNACH, define al Profesor de Tiempo Completo: "Profesora o Profesor de Tiempo Completo, está dedicado a la formación de profesionales y a la generación del conocimiento y/o a su aplicación innovativa; es el personal académico que dedica cuarenta horas semanales a la Universidad" (p.109). Por lo cual, las docentes antes mencionadas, aparte de cumplir con una carga académica de horas frente al grupo, tienen el compromiso, la responsabilidad y el libre albedrío de agruparse en academias, consejos técnicos, redes de colaboración en cuerpos académicos, por mencionar algunos. El artículo 85 apar-

130

2024

DERECHOS

2017



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MOVIMIENTO

tado XXII del Estatuto de la UNACH define que el Cuerpo Académico “es un grupo de profesores y profesoras de tiempo completo que comparten una o varias líneas de generación y aplicación del conocimiento (p.26).

Al ingresar a la Facultad, se integran al Cuerpo Académico “Desarrollo Organizacional y Turismo Sustentable” (CA-98); el cual obtuvo su registro ante Promep en el 2005 y estaba integrado en ese momento por 8 docentes de tiempo completo (Mazariegos Sanchez, Juan Vazquez, Perez Sanchez, & Martinez Chavez, 2015), y se encontraba en el nivel de formación. En dos ocasiones había sido evaluado por PROMEP, dando por resultado el mismo nivel, motivo por el cual fue desconocido por PROMEP como cuerpo académico en el 2015.

Debido al nulo avance en el proceso de consolidación y después de un análisis de la productividad conjunta se decidió conformar un nuevo cuerpo académico en el 2016 integrado por las siguientes docentes: Adriana Mazariegos Sánchez, la cual funge como líder; Dra. Josefina Martínez Chávez; Dra. Cynthia López Sánchez, quien se sometió a evaluación por PRODEP (Programa para el Desarrollo Profesional Docente) en la convocatoria de ese mismo año; y en noviembre del 2016 PRODEP reconoció el cuerpo académico como “consolidado”. El Cuerpo Académico fue nuevamente evaluado en la convocatoria PRODEP 2021 y logró conservar el grado de consolidación por cinco años más (hasta 2026).

Tabla 1

Caracterización de las integrantes del Cuerpo Académico

Nombre de la Integrante de Cuerpo Académico	Grado Académico	Perfil PRODEP	SEI	SNI	Certificación ANFECA
Josefina Martínez Chávez	Doctorado	Sí	Sí	Sí	Sí
Adriana Mazariegos Sáchez	Doctorado	Sí	Sí	Sí	Sí
Cynthia López Sánchez	Doctorado	Sí			

Es pertinente destacar que gracias al trabajo conjunto y a la colaboración permanente entre las integrantes del cuerpo académico se han obtenido dos grandes logros: por un lado, pasar de ser un cuerpo académico de reciente formación a ser consolidado en una primera evaluación; y por otro, mantener la consolidación en el primer refrendo.

El trabajo colaborativo se ve reflejado en los múltiples productos académicos y de investigación que se encuentran en la productividad conjunta, desde proyectos de investigación, elaboración y presentación de ponencias en congresos nacionales e internacionales, capítulos de libros y artículos en revistas nacionales e intrnacionales indexadas y arbitradas. Misma productividad que ha permitido a dos de sus colaboradoras pertenecer al Sistema Estatal de Investigación (SEI) y reciente ingreso al Sistema Nacional de Investigación (SIN), así como contar con el perfil PRODEP y estar certificadas como docentes por la ANFECA (Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración). Adicionalmente, han participado de manera conjunta en la dirección de tesis, organización de eventos de vinculación como foros, eventos estudiantiles, entre otras actividades. Los resultados que se han obtenido como integrantes del cuerpo académico ha sido satisfactoria, lo que hace notar que la integración, el compañerismo, la confianza y

2024

DERECHOS

2017



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MOVIMIENTO

el respeto, la tolerancia, la comprensión y aceptación de las integrantes son factores fundamentales que deben prevalecer para lograr de manera armoniosa el éxito de consolidación del CA, pero sobre estableciendo objetivos y desarrollando las estrategias que permitirán mantenerse en el nivel obtenido.

Se hace mención de la evolución del trabajo colaborativo en el cuerpo académico, ya que como mujeres se desarrollan varios roles y no por ello se ha dejado a un lado el quehacer docente, la preparación, la capacitación constante y, sobre todo, ser formadoras de grandes líderes como lo son los estudiantes, y en este caso los de la Facultad de Ciencias de la Administración. En ese sentido, dos de las integrantes del cuerpo académico fungirán como mentoras STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) este año.

El rol de la docencia deja grandes satisfacciones y hasta el momento se ha logrado mantener el balance trabajo-familia, ya que, como mujeres profesionales y docentes de tiempo completo, aparte de cumplir con una jornada laboral y contribuir al crecimiento y fortalecimiento del CA, se atienden las necesidades del hogar, siempre tratando de priorizar a la familia. Entre complemento de conocimientos, habilidades, empatía, sororidad, pero, sobre todo, excelente profesionalismo y respeto mutuo se ha logrado establecer un trabajo colaborativo consolidado y con grandes expectativas de desarrollo personal y grupal.



Nota. Mazariegos, 2023.
Figura 1. Integrantes del Cuerpo Académico

DERECHOS

2017

2024



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

Referencias

- Jesús, G. A., & Guzmán, A. J.** (2016). Las investigadoras en la producción colectiva de conocimiento, cuerpos académicos y redes. *Red de revistas científicas*, 1099-1117.
- Mazariegos Sanchez, A., Juan Vazquez, N. P., Perez Sanchez, A. J., & Martinez Chavez, J.** (2015). Cuerpo Académico UNACH-CA-98: Desarrollo organizacional y turismo sustentable. En J. C. Roman Fuentes, R. Garzon Clemente, J. I. Camacho Solis, M. Mafud Toledo, & C. Maza Gonzalez, *Cuerpos Académicos de la DES Ciencias Administrativas y Contables. ¿Quiénes son, qué hacen, a dónde van?* (págs. 87-96). Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, México.
- Registro y evaluación de Cuerpos Académicos.** (2022). <https://promep.sep.gob.mx/evalca/Criterios.php>
- Secretaría de Educación Pública.** *Evaluación de solicitudes de la convocatoria 2022.* <https://promep.sep.gob.mx/evalca/Criterios.php>
- Universidad Autónoma de Chiapas.** (2022). *Estatuto Integral de la Universidad Autónoma de Chiapas.* <https://cienciasadministrativas.unach.mx/index.php/component/k2/item/672-estatuto-integral-de-la-universidad-autonoma-de-chiapas>

Tejidos necesarios entre la subjetividad de la experiencia: el síndrome del impostor y el racismo epistémico como heridas senticorporales. La práctica multisensorial como herramienta sanadora

Necessary tissues between the subjectivity of experience: impostor syndrome and epistemic racism as body-sensory wounds. Multisensory practice as a healing tool

Montserrat Aguilar Ayala • montserrat.ag.ay@gmail.com
Estudios e Intervención Feministas, CESMECA-UNICACH.
San Cristóbal de Las Casas, Chiapas México.
ORCID: 0000-0001-9150-8536

Palabras clave: *síndrome del impostor; racismo epistémico; práctica multisensorial.*

Keywords: *impostor syndrome; epistemic racism; multisensory practice.*

El presente escrito aborda los tejidos necesarios entre la subjetividad de mi experiencia, poniendo como hilos centrales: el síndrome del impostor y el racismo epistémico. De modo que mi principal intención, es reconocer las intersecciones entre el síndrome del impostor, el racismo epistémico y la experiencia individual. Por lo tanto, este trabajo es profundamente subjetivo, pero también profundamente catártico, ya que nos invita a generar resonancias intrapersonales, interpersonales y, de cierto modo, colectivas. Además, comparto algunas herramientas de lucha y resistencia que podrían ser de utilidad para hacer frente al síndrome del impostor y a la violencia epistémica.

Este escrito está dividido en cinco apartados: 1) "Mi experiencia a manera de preludio", la cual sirve como punto de partida reconociendo la vulnerabilidad de algunas de mis vivencias y su impacto en mi senticorporalidad; 2) "Síndrome de la(le) impostora(e)"; 3) Violencia y racismo epistémico; 4) "El artilugio como herramienta para transitar las heridas senticorporales"; y 5) "Notas finales hasta el momento".

Mi experiencia a manera de preludio

Estas líneas renacen de la herida que deviene némesis, me siento unos cuantos minutos para respirar: inhalo, retengo, exhalo y rentengo. A esto se le llama respiración cuadrada, la hago en cuatro tiempos, casi siempre, durante algunos minutos, y me ha salvado muchas veces cuando me siento desbordada. He de decir, que no ayuda mucho cuando creces en un seno familiar que te repetía constantemente que eras una persona inútil. Recuerdo que mi papá me lo decía cuando no concretaba una tarea de manera eficaz y rápida o, en su defecto, cuando no tenía cuidado con

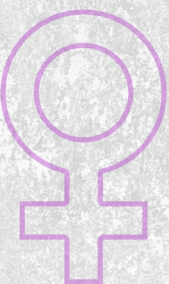
alguna acción y cometía un error, tal como: derramar algún líquido, romper algún utensilio, descomponer algún artefacto, tan solo por mencionar algunos ejemplos.

Durante mucho tiempo me lo dije también de manera automática, incluso le añadí mi propio toque y sazón especial: “pero que inútil, tan pendeja que soy, soy una idiota”. Esto me lo repetí en incontables ocasiones, a tal punto de creerlo inherente a mí. Otra cosa que también me enseñaron, era que el hecho de echarme unas cuantas flores o reconocer mis cualidades, al menos en voz alta, era demasiada arrogancia. Lo tengo bien grabado. Estaba en tercero de primaria y me dejaron de tarea aprenderme un escrito para el examen oral, en cuanto llegué a mi casa, le platiqué a mi mamá y le dije: “eso para mí es fácil porque tengo buena memoria”. Ya después de la comida, cuando llegaba la hora de hacer la tarea, estaba intentando aprender el texto y, en un punto, mi mamá me escuchó batallando con un párrafo, y me dijo: “eso te pasa por soberbia, para que nunca más vuelvas a presumir”. Eso me marcó por muchos años, y cada que sentía el impulso por reconocer mi talento en colectivo, lo reprimía y me decía: “No Montse, si la gente no lo reconoce, tú no debes decir nada, aparte, por arrogante te pueden salir mal las cosas, mejor cállate”.

A su vez, debo reconocer que, lo anteriormente dicho habita un oxímoron, porque tanto mi madre como mi padre, siempre me repitieron hasta el cansancio: “eres muy inteligente, demasiado. Solo que no sabes usar tu inteligencia”, “no te la crees, pero el día que te la creas te darás cuenta de lo que te estoy diciendo”, “tienes demasiado potencial pero no lo sabes aprovechar”. Entonces, por una parte, era inútil y por otra era inteligente, aunque sin saberlo aprovechar. De esta manera, las dudas recorrían mi cuerpo territorio: “¿Por qué me jugó tan rudo mi inconsciente, tanto que decidió quedarse con lo más negativo?, ¿Qué necesito para aprovechar mi potencial?, ¿Por qué me siento tan bloqueada que soy incapaz de creer en mí?, ¿Qué herramientas requiero para poder utilizar mi inteligencia al máximo?”.

Aunado a todo lo anterior, mi abuela materna decía en las reuniones familiares: “A Montse no le pidas nada porque te vas a desesperar, le dices: “¿Mijita, me pasas el salero?, está frente a tí, pero volteas a todas partes, menos a donde tiene que voltear, se lo tienes que repetir muchas veces. Es demasiado despistada, anda en la baba”. Así poco a poco llegaron más y más comentarios: “Es que eres piscis, saliste como tu madrina, distraída”, “Eres demasiado atarantada, un día te vas a terminar lastimando”, “La Monse es bien despistes, siempre ha sido así”. Poco a poco fui coleccionando calificativos que me colocaban en el lugar de la imposibilidad, hasta que un día fui diagnosticada con TDAH (Trastorno por Déficit de Atención con Hiperactividad). En cierta medida, esto causó tranquilidad en mí, y una cascada de emociones recorrió mi ser-existir. Por fin, pude entenderme desde una perspectiva distinta, quizá porque corrí con la buena fortuna de toparme con un excelente terapeuta. Ahora Montserrat, ya no era distraída, ya no era despistada, ya no era torpe, ya no era inútil, ya no era...

Lo dicho hasta aquí, corresponde a una experiencia personal, la cual está imbricada, desde mi perspectiva, a dos factores cruciales: el síndrome del impostor y el racismo epistémico. Abordaré cada situación por separado ambos aspectos, ya que muchas personas podrán tener experiencias con el *Síndrome del Impostor*, pero no necesariamente con el racismo epistémico y viceversa.



Síndrome de la(le) Impostora(e)

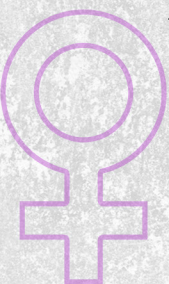
Fue en una plática con mi novia, hace no mucho tiempo, que escuché por primera vez acerca del *Síndrome del Impostor*. Dice Sara Plaza Serna en su artículo de la revista *Pikara Magazine*, titulado: “Síndrome de la Impostora: lo de ponernos piedras en el camino nos pasa a todas y no es casualidad”, que a este síndrome “las psicólogas lo describen como esa sensación de angustia que experimentamos ante cada error que podemos cometer y que muchas veces nos bloquea y nos impide continuar” (2020, párr.2). Desde mi punto de vista, no se puede afirmar si a todas nos pasa o no, esto debido a los contextos múltiples que habitamos. sin embargo:

Más de 70 por ciento de la población en el mundo ha padecido *el síndrome del impostor*; es decir, siete de cada 10 personas han creído que sus logros o triunfos son producto de “un golpe de suerte” o de la ayuda de los demás, pero no de su esfuerzo, capacidad, talento o creatividad, señaló Laura Barrientos Nicolás, de la Facultad de Medicina (FM) (Guzmán, 2022, párr.1).

Por otro lado, la psicóloga Mónica Bascuñana, comenta que este síndrome aún no se reconoce de manera oficial como un trastorno, por consiguiente, no aparece en el DSM-V (s/f, párr.11). No obstante, “no ha sido un obstáculo para que sí haya sido objeto de numerosos libros y artículos procedentes de la psicología” (Bascuñana, s/f, párr.11), aparte, no por el hecho de no aparecer en el DSM-V¹ se debe minimizar o considerar como algo no real o no importante, muy por el contrario, tiene dimensiones sociales muy profundas que valdría la pena explorar. Baste como muestra la presión social para lograr un éxito estandarizado, o la idea feroz de la productividad humana, basada en el modelo capitalista: “eres lo que produces”. Y así, llueven los pensamientos: “se van a dar cuenta que no soy tan lista”, “se van a dar cuenta que no soy tan buena en lo que hago”, “en algún momento caerán en cuenta que no aportó tanto”, “debo esforzarme más para que no se den cuenta que no soy tan chingona como dicen, al final de cuentas, cualquiera podría hacer lo que yo hago”.

Cuando experimentamos el *Síndrome de la Impostora*, nos convertimos en nuestras peores enemigas, es una batalla intrapersonal que, por nuestra propia salud, debemos librar. Para esto, necesitamos una estrategia de guerra que nos permita luchar contra nuestros demonios interiores (muchas veces sembrados en el seno familiar, en el ámbito escolar, en el trabajo, en nuestras relaciones cotidianas, en la sociedad misma), los cuales, muchas veces son demasiados, además, el proceso de batalla es diferente para cada persona y nunca es lineal, aunque a veces se nos diga lo contrario. Vaya, con esto quiero decir que no hay una receta o pasos a seguir, estandarizados para todas las personas. Por ejemplo, hay ocasiones que alguien siente que ha librado la batalla, pero cuando menos lo esperas, ¡pum!, aparece un demonio de nuevo, a veces incluso, más fuerte que nunca. Por eso es tan importante que nos reconozcamos hijas (es,os) de la transformación y la metamorfosis, hijas (es,os) del movimiento y el cambio constante, porque solo así podremos estar preparadas (es,os) en las recaídas y, a la par, tenernos paciencia, compasión y sabernos totalmente capaces de habitar la resiliencia.

¹ <https://www.federaciocatalanadah.org/wp-content/uploads/2018/12/dsm5-manualdiagnosticoyestadisticodelostrastornosmentales-161006005112.pdf>



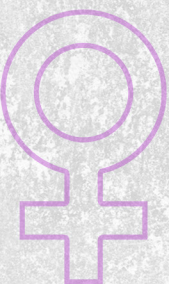
El *Síndrome del Impostor* se vive de muchas maneras, y cada contexto es distinto, sirva como ejemplo el apartado anterior, en el cual narro una serie de experiencias personales, mismas que se conectan a este síndrome y al racismo epistémico, en el cual ahondaré en el siguiente apartado.

Violencia y racismo epistémico

¿Cuántas mujeres científicas de las culturas originarias (p'urhépechas, tsotsiles, triquis, nahuas, entre otros), conoces en México?, ¿Cuántas mujeres científicas, negras/afrodescendientes, conoces en México? En este país, al cual llamamos diverso, existe una desigualdad evidente hacia las mujeres de las culturas originarias y negras/afrodescendientes (con esto no quiero decir que muchas personas, en general, no han vivido la desigualdad, sin embargo, me estoy centrando en las mujeres -negras y de las culturas originarias-). Yo misma, como mujer afrop'urhépecha, he experimentado en carne propia la violencia epistémica. Por ejemplo, en numerosas ocasiones he aplicado a congresos de renombre para poder participar en mesas de afrodescendencia, arte, racismo y otros debates, sin embargo, los lugares disponibles, en su mayoría, se los dan a personas investigadoras mestizas o blancas, justificando su nivel de *expertise* y años de trayectoria. Con el fin de ilustrar lo anterior, baste como muestra cómo a determinadas corporalidades, solo se les invita a aportar sus conocimientos desde la folklorización de sus tradiciones, cultura, lengua originaria y, a veces, desde la experiencia, siempre y cuando, vaya acompañada de un análisis de una persona considerada como experta en antropología, historia, alguna cultura originaria o sociología. Hay muchas mujeres negras/afrodescendientes y de las culturas originarias que son científicas, como: Zaika Dos Santos, Yomaira C. Figueroa-Vásquez, Yásnaya Elena Aguilar Gil, Doris Careaga Coleman, Eugenia del Carmen Sántiz López, entre muchas otras. Pero es necesario reconocer, cómo nuestras voces, han sido silenciadas, minimizadas e incluso borradas a lo largo de la historia.

Las bases de la violencia epistémica, de la cual se deriva el racismo epistémico, son las teorías pseudocientíficas, acuñadas por exponentes del racismo científico o biológico, tales como: Carlos Linneo, David Hume, Immanuel Kant, Hegel, Georges Cuvier, Charles Darwin, entre muchos otros. Un ejemplo claro, es la historia de Saartjie Baartman (mujer originaria de los pueblos Khoi-san y llevada a Europa a través de engaños):

Todos los grandes naturalistas de Francia, con el respetado Georges Cuvier a la cabeza, la visitaron y convencieron para que posase en el Jardín del Rey (uno de los organismos científicos oficiales franceses más antiguos) con el fin de que pudieran observarla y pintarla. Como describe Londa Schiebinger (1993), la joven fue sometida por una comisión de zoólogos y fisiólogos, a un examen que duró tres días. Los propósitos de esta observación fueron, en primer lugar, proporcionar un detallado estudio comparado entre esta mujer, «representante la raza humana más baja (los negros)», y los tipos más elevados de simios (los chimpancés, en aquel tiempo llamados orangutanes); y en segundo lugar, realizar una descripción lo más completa posible de las anomalías de sus genitales. (Martínez, 2015, párr. 12)



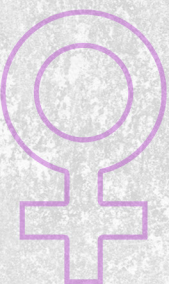
De esta forma, podemos darnos una idea de cómo la ciencia ha sido un pilar fundamental para el racismo, y lo más preocupante, es que hoy en día se siguen estudiando a muchos autores que intentaban justificar el racismo a través de las nunca comprobadas, razas humanas. Sitios como los museos de historia natural, fueron los que albergaron y mostraron, algunos hasta el día de hoy, una serie de datos, teorías, información y muestras biológicas (incluyendo las humanas, principalmente de personas negras, de alguna cultura originaria, neuro divergentes y con diversidad funcional o física).

Todavía existen en las colecciones de muchos museos europeos (por ejemplo, en el Museo Británico de Historia Natural de Londres o en el Museo del Hombre de París, aunque ya no expuestos al público) cabezas con valor de trofeos, fragmentos de algún cuerpo y restos de esqueletos. En un año tan cercano como 1997 se cerró el Museo de Historia Natural de Gerona (Cataluña) para retirar, después de una notable presión internacional, el cuerpo de un joven negro embalsamado —el llamado «Negro de Bañolas»— de una vidriera donde había estado expuesto de manera permanente durante casi un siglo. (Martínez, 2015, párr. 3)

Para no extenderme más en el preludeo del racismo científico o biológico, debemos reconocer una de las herencias que nos dejó, el racismo epistémico, el cual jerarquiza el conocimiento y, de forma directa, considera que ciertas personas son más capaces que otras. “Todo esto se vive a través de una represión epistemológica hacia determinados saberes, colocándolos en la otredad o intentando anularlos a través de la invalidación” (Pulido en Aguilar, 2022, p. 67). Entonces ¿Quién decide qué es conocimiento? ¿Quién decide qué conocimiento es más válido que otro?, ¿Quién decide qué conocimiento es más importante que otro?, ¿Cómo funcionan las jerarquías dentro del conocimiento?

Hoy por hoy, en pleno 2024, las ideas racistas siguen operando de forma efectiva, de tal manera que no es una coincidencia que en el ámbito científico se siga reproduciendo el racismo epistémico, mismo que desemboca en vertientes violentas como la injusticia epistémica y el extractivismo epistémico, tan solo por poner dos ejemplos cruciales. Pongamos por caso todos los conocimientos que han sido robados a través de los siglos, por ejemplo, “los botánicos europeos sólo pudieron hallar plantas medicinales basándose en el conocimiento de los nativos que las usaban como parte de sus tradiciones culturales” (Obregón, 2001, p.262). Hoy en día, también sucede algo similar en el trabajo de campo, dentro del cual se extrae mucha información que pasa muchas veces a ser un hallazgo y, en muchas ocasiones, no se le da el crédito correspondiente a la persona que compartió el conocimiento.

Entonces, no es una mera coincidencia que sean escasas las oportunidades para las mujeres negras/afrodescendientes y de las culturas originarias para ingresar en el ámbito científico. A esto se le suman prácticas violentas, tales como: la imposición del Español como lengua oficial (racismo lingüístico); la discriminación por ser mujer (sobre todo en las ciencias exactas o duras), muchas veces bajo la justificación, de hecho falsa, que las mujeres pensamos con el hemisferio derecho y los hombres con el izquierdo, por lo tanto, existe la creencia que ellos, a nivel biológico, son más lógicos y racionales; el racismo estructural, simbólico e institucional.



El artilugio como herramienta para transitar las heridas senticorporales

Finalmente, en este apartado, me gustaría compartir algunas estrategias que me han servido para dar batalla al síndrome del impostor y a la violencia epistémica. En definitiva, las prácticas artísticas, aparte de fungir en muchas ocasiones como sitios de memoria (Aguilar, 2022), también sirven para la tan necesaria catarsis. En mi caso particular, llevo unos cuantos años trabajando la poesía como una herramienta de lucha y resistencia. Recuerdo que cuando era niña, cada vez que me sentía triste, enojada o frustrada, iba a mi diario a plasmar esos sentipensares en tinta, así, a través de los años, pude encontrar un refugio seguro en la escritura.

Con el tiempo, esta práctica personal se transformó en el taller “Descolonizando la poesía como herramienta de lucha y resistencia”, mismo que he fusionado en dos ocasiones con otras ramas artísticas: la música y el dibujo. De esta manera, lo primero que intento hacer cuando imparto este taller, es que juntas (es, os) podamos desaprender lo que conocemos como “buena” escritura, así que pongo un énfasis especial en la colonialidad del saber y el racismo epistémico en las artes, para después dar lugar a la escritura política y catártica como forma de lucha y resistencia. Por otro lado, aunque me encantaría plasmar el taller a través de este texto, me resultaría casi imposible debido a la extensión de su contenido y a que este, en su mayoría, es práctico e íntimo, por tal motivo, a continuación compartiré un artilugio que podría ser de utilidad como herramienta para dar batalla al síndrome del impostor y a la violencia epistémica.



Imagen 1. (Aguilar, 2024). Artilugio: “Reflexiones a la luz de la luna”

Este artilugio, como conjuro de medianoche, toca nuestras fibras corporales y desdobra nuestros sentipensares a través de una práctica multisensorial. Y si bien, no ayuda a erradicar por completo el síndrome del impostor ni la violencia epistémica que hemos vivido algunas (es, os) de nosotras(es,os), si nos da una herramienta poderosa que se puede transformar con el tiempo en talismán. Nos ayuda a identificar con mayor claridad nuestros sentipensares y a ubicarlos

en nuestro cuerpo, a ponerles olor, sabor, textura, sonido y forma, de tal manera que, al llegar al paso de la escritura, lo transformamos en *escrivivencia* y catarsis.

Notas finales, hasta el momento

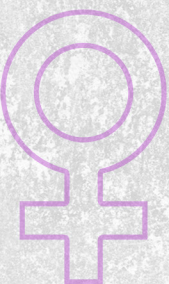
Aunque siempre quedan cosas por decir, reflexionar y cuestionar, hasta el momento, puedo concluir que nuestras experiencias individuales no necesariamente, aunque a veces sí, son similares a las de otras personas. Es menester recordar que cada persona está atravesada por diversas circunstancias, contextos y vivencias, esto a su vez, nos hace seres profundamente subjetivos que habitan y coexisten con seres que también lo son. En ese sentido, nuestras experiencias nos van dejando huellas tatuadas. Estas últimas, se entretrejen en muchas ocasiones y se interseccionan, a tal punto que no podemos separar una de otra.

Dicho lo anterior, tanto el síndrome del impostor como la violencia epistémica no se pueden separar de las experiencias individuales. Por ejemplo, en mi caso individual como Montserrat Aguilar Ayala, mujer afrop'urhépecha, el racismo epistémico y las experiencias familiares y, en general, sociales, han influido directamente en mi desarrollo del *Síndrome de la Impostora*. Identificar esto es de suma importancia porque, en mi caso particular (aunque probablemente sea el de muchas personas), el síndrome del impostor no solo tiene que ver con un problema de confianza, sino que es el resultado de una serie de violencias, las cuales fui internalizando.

Por otro lado, el *Síndrome del Impostor* nos frena en nuestro día a día, roba nuestra confianza personal (más allá de lo que las demás personas opinen), nos hace dudar de nosotras(es,os) mismas(es,os) y siembra de manera permanente la autoduda, llevándonos a un perfeccionismo inalcanzable, por lo tanto, nos sentiremos en constante frustración. Sin embargo, este síndrome está íntimamente ligado a dimensiones sociales, tal es el caso de las prácticas capitalistas que nos obligan a estar en constante productividad. En pocas palabras: "no tienes valor sino produces". De igual modo, el sistema de competencias nos genera estar en constante comparación y nos orilla a seguir sembrando inseguridades en nosotras(es,os).

Respecto al racismo epistémico, aunque sea una vertiente de la violencia epistémica, lo abordo con la finalidad de incorporar mis resonancias, atravesadas por vivencias, acerca de las injusticias epistémicas particulares que vivimos las mujeres negras/afrodescendientes y de las culturas originarias. Baste como muestra el florecimiento del racismo científico o biológico del siglo XVIII, el cual ha sido pilar fundamental para reproducir, hasta el día de hoy el racismo epistémico. De tal manera que, en el ámbito científico, hay una escasez evidente de oportunidades para las mujeres negras/afrodescendientes y de las culturas originarias, pero no solo eso, también se reproduce el extractivismo epistémico, lo cual desemboca en un borramiento masivo y apropiación de saberes.

Finalmente, para combatir esas heridas profundas, causadas por experiencias dolorosas, propongo recurrir a las prácticas artísticas como herramienta de lucha y resistencia, evitando las ideas coloniales de la estética eurocentrada, para dar paso a una experiencia multisensorial y política, que nos puede ayudar a sanarnos.



Referencias

- Aguilar** Ayala, Montserrat. (2022). *Directorio de Mujeres Afromexicanas Artistas de Todas las Disciplinas e Indisciplinas. Agrietando el Racismo Epistémico* (Tesis de Maestría en Estudios e Intervención Feministas). Centro de Estudios Superiores de México y Centroamérica, San Cristóbal de las Casas, Chiapas.
- Bascuñana**, Mónica. (s/f). Qué es el Síndrome del Impostor y cómo puedes vencerlo. *Affor-Health*. <https://afforhealth.com/el-sindrome-del-impostor/#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20del%20impostor%20no,y%20diagnosticar%20un%20trastorno%20mental>
- Guzmán** Aguilar, Fernando. (Febrero 17 del 2022). ¿Qué es el síndrome del impostor? *Gaceta UNAM*. <https://www.gaceta.unam.mx/que-es-el-sindrome-del-impostor/>
- Martínez** Pulido, Carolina. (22 de julio del 2015). La exhibición pública de una mujer de color, ¿Había que recurrir a un espectáculo circense? *Mujeres con Ciencia*. <https://mujeresconciencia.com/2015/07/22/la-exhibicion-publica-de-una-mujer-de-color-habia-que-recurrir-a-un-espectaculo-circense/>
- Obregón**, Diana. (2001). Reseña de "Remedios para el Imperio: Historia natural y la apropiación del Nuevo Mundo" de Mauricio Nieto Olarte. *Fronteras de la Historia*, (6),258-264.[fecha de Consulta: 14 de Junio de 2020]. ISSN: 2027-4688. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=833/83306010>
- Plaza** Serna, Sara.(27 de mayo del 2020). Síndrome de la Impostora: lo de ponernos piedras en el camino nos pasa a todas y no es casualidad. *Pikara Magazine*. <https://www.pikaramagazine.com/2020/05/sindrome-la-impostora-lo-ponernos-piedras-camino-nos-pasa-todas-no-casualidad/>

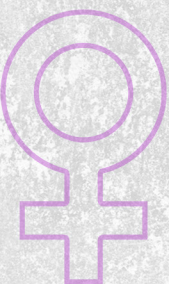




Imagen de **3Motional Studio**



La Inclusión de la mujer en el ámbito del Comercio Internacional mediante la Adquisición de Patente Aduanal en México

Inclusion of women in international trade through the acquisition of a customs patent in Mexico

Damarelia Díaz López • damarelia.diaz@unach.mx
Facultad de Ciencias de la Administración,
Campus IV, Tapachula Chiapas México

Palabras clave: agente aduanal; comercio; inclusión; mujer

Keywords: customs agent; trade; inclusion; women

Introducción

Hablar de la importancia del Agente Aduanal en México como pieza clave en el desarrollo del comercio exterior es de gran relevancia. No obstante, también es hablar de un negocio que se enmarca a través de la historia como un legado de empresa familiar que va de generación en generación. Sin embargo, en este gobierno federal se han realizado cambios significativos en la estructura del sistema aduanero, busca por primera vez después de más de 25 años seleccionar a través de exámenes la obtención de patente para agente aduanal. Este trabajo de investigación destaca el desarrollo de la mujer en el comercio exterior y mediante la figura de agente aduanal sustituto el cual le permite llegar a obtener la asignación de una patente, la importancia del desempeño y dedicación de cada una de ellas que tienen el compromiso de cuidar las actividades que realizan en las operaciones de exportación o importación.

Hace 105 años se creó la figura del agente aduanal y, con ello, la transformación, la trascendencia y la relevancia del agente aduanal como una persona física autorizada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), mediante el Sistema de Administración Tributaria (SAT) quien otorga una patente, que le permita a una persona física promover por cuenta ajena el despacho de las mercancías, en los diferentes regímenes aduaneros previstos en la Ley Aduanera de México. La Agencia Nacional de Aduanas de México (ANAM) tiene registradas 822 patentes para agentes aduanales, de las cuales 623 han sido otorgadas a hombres, lo que equivale al 75.79 %, y 199 patentes han sido otorgadas a mujeres, que equivale al 24.21 %. Esto podría contextualizarse en los ámbitos de desarrollo cultural, educativo o de oportunidades que las mujeres han ido transformando y liderando. Hoy en día existen más espacios para las mujeres que deseen involucrarse en ámbitos del comercio exterior. (ANAM, 2023).

Este trabajo surge de cuestionamientos como ¿Cuáles son las causas por las que no existen más patentes de agente aduanal otorgadas a las mujeres? ¿Las mujeres con conocimiento en comercio exterior no tienen interés de participar en la convocatoria para obtener una patente



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MOVIMIENTO

para ejercer como agente aduanal? ¿Qué necesita la mujer dentro de sus fortalezas para avanzar en este entorno aduanero en donde la presencia masculina es predominante? y ¿Las mujeres que obtienen una patente de agente aduanal han heredado el conocimiento de algún familiar que las haya llevado a desarrollarse en ese entorno?, las cuales buscan analizar el proceso de inclusión de la mujer en el sistema aduanero mexicano por medio de la adquisición de patente como agente aduanal, a la vez que identifica las causas por las que no se otorgan más patentes de agentes aduanales en México y visibiliza los retos a los que se enfrentan las mujeres que se encuentran ejerciendo su profesión como agentes aduanales.

Justificación

A lo largo de la historia, la mujer mexicana ha pasado por un sistema cultural transversal heredado de generación en generación, y temas como el machismo, el malinchismo, la misoginia, discriminación, y la escasez de recursos económicos, sociales y culturales, hacen eco en el crecimiento y desarrollo de la mujer en el contexto económico, político, empresarial, social y legal. Los agentes aduanales son fundamentales en el desarrollado del comercio internacional de México, colaborando con el gobierno federal en las reformas a las leyes, necesarias en la transformación y desarrollo acelerado del comercio internacional. Sin embargo, la participación de la mujer como agente aduanal ha incrementado y su presencia se ha destacado en los últimos años, ejecutando actividades que le permitan potencializar su desarrollo y ser quien represente a sus clientes ante la aduana, esta investigación busca incentivar a las nuevas generaciones, principalmente a las mujeres para que se desarrollen en el ámbito del comercio internacional.

Estado del arte y antecedentes históricos

En el contexto del desarrollo del agente aduanal en México, se considera que menos del 30 % de las mujeres obtienen una patente de agente aduanal en México. En muchos casos, esto ha sido porque obtuvieron la patente por agente aduanal sustituto y algunas mujeres aún no ejercen, debido a que el agente aduanal no tiene planes de jubilarse o retirarse y permita el ejercicio de la patente aduanal sustituto.

De acuerdo con el artículo 159 de la Ley Aduanera, un Agente Aduanal es “la persona física autorizada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público mediante una Patente, para promover por cuenta ajena el despacho de las mercancías en los diferentes regímenes previstos en esta ley”. El agente aduanal juega un papel estratégico en el desarrollo del comercio internacional en México, trabaja de forma conjunta con el gobierno federal para captar recursos económicos que en promedio es del 70 % de todo el IVA recaudado por el SAT. La figura del agente aduanal, a través de los años, se ha ido modernizando y ejecutando sus procesos con mayor eficacia, pero no se puede hablar únicamente del papel que juega sin mencionar la evolución de las aduanas en México. En resumen, estas personas físicas que representan al contribuyente son los responsables solidarios ante la Aduana, de las mercancías que se desee importar o exportar y llevar las operaciones aduaneras correspondientes, vigila que se paguen las contribuciones y cuotas compensatorias, he ahí la importancia y razón de la existencia de esta figura jurídica frente a la ley.

144

2024

DERECHOS

2017



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MOVIMIENTO

Cabe destacar, que es un aliado estratégico para las empresas mexicanas que se aventuran a hacer crecer sus negocios al importar o exportar y que con el adecuado apoyo les permiten reducir costos, son asesores gracias a su conocimiento y dominio de la norma jurídica aduanera y además tienen la responsabilidad de mejorar día con día sus capacidades para adaptarse a los cambios tecnológicos, así como a los constantes cambios en las leyes correspondientes, evolucionando y adaptándose a los nuevos retos que impone la globalización. Entonces, el agente aduanal es un pilar importante del comercio exterior que apoya a importadores y exportadores, y al mismo tiempo al Fisco Federal al velar por sus intereses. El agente aduanal impulsa a la apertura comercial de México, asesora en la mejor opción logística, así como la constante innovación en sus operaciones y equipo todo con el único objetivo de ser más competitivo y ser de la preferencia del cliente.

La investigación del balance histórico de la figura del agente aduanal, del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, menciona que en los inicios de la expedición del decreto, reglamentando los derechos y obligaciones de los agentes aduanales, publicado el 20 de febrero de 1918, no tiene relevancia en cuanto a figura pública, ya que la propia normativa fue expedida por el presidente de la república, pues no era una materia que estuviera reservada a la ley, esto es a la regulación del Congreso. Esta normativa duró pocos años, pero sirvió de base para que el legislador expidiera la primera ley. (López Olvera, 2017). El 15 de febrero de 1918, el gobierno de Venustiano Carranza honró a la aduana en México con la creación de la figura del agente aduanal, a través de un decreto publicado tan solo dos días después en el DOF, donde se estipulaba una nueva figura jurídica encargada de representar al Comercio Exterior en nuestro país, a través de las operaciones aduaneras. Desde ese tiempo hasta hoy en día, el agente aduanal tiene gran relevancia en las operaciones del comercio internacional del país. (Velázquez Rosales, 2018). Una de las labores que realizó Carranza, anteriormente a su gobierno, como parte de ser participante activo de la segunda etapa de la Revolución Mexicana y que atañe al sector, es que durante su estancia en el Puerto de Veracruz durante 1915 notó que de acuerdo con la Ordenanza General de Aduanas Marítimas y Fronterizas de 1891, antecedente de la actual Ley Aduanera, los despachos aduaneros eran mal gestionados y en su mayoría por extranjeros que ni siquiera contaban con domicilios locales y sin responsabilidades bien estipuladas. Derivado de ello, una ocasión, siendo presidente, fue quien se preocupó por diseñar la estructura de una sola figura encargada de representar a la aduana en México, reglamentada y con funciones concretas, obligaciones y derechos que sirviera como mano derecha del Estado en la recaudación, protección de la salud pública y de la seguridad nacional. Fue así cómo se instituyó la figura del agente aduanal ante la ley, una acertada decisión que se vio reflejada en el hecho de que el comercio de México con el mundo se multiplicara hasta ocho veces después de la época posrevolucionaria; que más tarde tuviera que modernizarse la aduana en México y, desde entonces, esta figura funge como coadyuvante de las autoridades, se encarga del despacho aduanero y representa al comercio exterior en nuestro país.

145

2024

DERECHOS

2017



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

La primera mujer agente aduanal en México

De acuerdo al DOF, la Srita. Carmen Bassols García, fue la primera mujer agente aduanal en México en 1933, lo curioso es que no se encontró publicado el otorgamiento de la patente, sino únicamente se encuentra publicada la cancelación, de la misma manera se encuentran registradas las cancelaciones de otras patentes expedidas para mujeres, lo cual se describe a continuación:

Primeras 5 mujeres con registro en el DOF de una patente aduanal en México

Tabla 1

Elaboración basada en el DOF

Nombre	Patente	Fecha de expedición	Fecha de cancelación DOF	Lugar
Srita. Carmen Bassols	305	¡2 de mayo de 1933	22 de junio de 1937	México, D.F.
Señora Ángela María Gurría Cuevas	481	14 de septiembre 1938	15 de noviembre de 1939	México, D.F.
María Mercedes de Asco	437	28 de enero de 1938	30 de marzo de 1943	Veracruz, Veracruz.
Sra. Consuelo Mendirichaga de Sanjines	538	3 de junio de 1942	24 de septiembre de 1942	Nuevo Laredo, Tamaulipas.
María Teresa Borneman Izunza	553	30 de julio de 1942	9 de diciembre de 1946	México, D.F.

Nota. Elaboración basada en el DOF

Por otro lado, el primer antecedente que se tiene sobre la expedición de una patente, un ordenamiento de gran importancia fue el Código Aduanero de 1951, por medio del que se reguló, durante treinta años, la actividad de estos hombres en aduana y su lugar de actuación.

Establecía explícitamente que: “para ejercer como un agente aduanal era necesaria una patente expedida por la SHCP, la cual se le autoriza para actuar por cuenta ajena, como gestor habitual de las operaciones aduaneras de toda denominación, en todas sus fases, actos y consecuencias del despacho”. Dicho código no contemplaba el limitar las patentes. Sin embargo, excluía a las mujeres para obtener dicha patente aun cuando para esta fecha ya se habían otorgado, por lo menos, cincuenta patentes a damas que ejercían como agentes aduanales. Desde 1958 la Ley les confería la facultad para designar a un sustituto en caso de fallecimiento o de incapacidad física. La razón era que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público consideraba a la actividad que realizaban de interés público por su naturaleza, por lo que era necesaria la continuidad y la conservación de su patrimonio (Gómez, 2018).

Como ya se mencionó, el Código Aduanero tuvo vigencia durante treinta años hasta que en 1981 se publicó la Ley Aduanera que vino a ser un ordenamiento más simple, comparado con los anteriores, pero más completo. Fue hasta 1995 que se dio la primera necesidad de reformarlo para adaptarlo al Acuerdo General de Comercio y Tarifas (GATT) y en concordancia con el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN). En medio de dichos acontecimientos se da un suceso de gran importancia para las aduanas: la Dirección General de Aduanas se transforma



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

en la Administración General de Aduanas que anteriormente ya había distribuido sus funciones, con la finalidad de continuar modernizando el sistema aduanero mexicano. Esta administración es dependiente del SAT desde que se publica su Ley en 1995, aunque sus funciones las inició hasta 1997. (Gómez Barquín, 2018).

Procedimientos de obtención de patente

Existen dos formas de obtener la patente de agente aduanal: por convocatoria y mediante la figura de agente aduanal sustituto. En el Diario Oficial de la Federación, con fecha 8 de febrero de 1994, se publicó la convocatoria para las personas interesadas en obtener una patente de agente aduanal o de Apoderado Aduanal, recordando que en 1994 entra en vigor el TLCAN, se expidieron varias convocatorias como lo marca el Reglamento de la Ley Aduanera de emitir convocatoria por lo menos cada 2 años, hasta 1999, desde entonces no se ha emitido una nueva convocatoria para agente aduanal. En el cambio de gobierno federal, el presidente de los Estados Unidos Mexicanos, el Lic. Andrés Manuel López Obrador, se modificó parte de la estructura del sistema aduanero que deriva de la SHCP, al SAT y a la ANAM, es decir, tanto el SAT como la ANAM, tienen conocimiento y tributo en el pago de impuestos a la importación o exportación. El 21 de diciembre de 2021, se expide el Reglamento de la Agencia Nacional de Aduanas de México, estableciendo la facultad del Titular de la Agencia Nacional de Aduanas de México y del director general Jurídico de Aduanas para emitir la convocatoria para agente aduanal, aplicar los exámenes correspondientes y expedir la patente de agente aduanal.

Figura del agente aduanal sustituto

Una de las principales inquietudes que aquejan a los despachantes es el hecho de que tarde o temprano dejará de ejercer sus funciones, ya sea por decisión propia o por razones o eventos fortuitos ajenos a su voluntad, con esto se pudiese mantener expuesto a la incertidumbre la infraestructura, los recursos humanos, recursos materiales, recursos financieros, la cartera de clientes y el patrimonio formado a lo largo de su trayectoria profesional. Ante esto, dando continuidad el agente aduanal sustituto puede continuar operaciones con otro número de patente.

Modificaciones a la Ley aduanera

La reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 9 de diciembre de 2013, que derogó la fracción VII del artículo 163 de la Ley Aduanera, suprimió el derecho del agente aduanal para poder designar a un sustituto, que en caso de retiro voluntario, incapacidad permanente o fallecimiento, pueda obtener la patente de agente aduanal para que continúe desempeñando las actividades de la empresa que por generaciones han venido trabajando. Esta reforma, vulneró uno de los derechos más importantes que tenía el agente aduanal hasta ese entonces, derechos adquiridos que las autoridades jurisdiccionales de nuestro país desconocieron de manera ilógica, como tantas otras cuestiones que, a nuestro modo de ver, han avalado desde el Poder Judicial de la Federación. En esa misma fecha, también se publicó en el Diario Oficial de



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MOVIMIENTO

la Federación la tercera modificación a las Reglas Generales en materia de Comercio Exterior de 2013, para dar un plazo a los agentes aduanales de retirarse en el artículo quinto transitorio con la posibilidad de poder continuar con los trámites para obtener la patente aduanal y sustituirla hasta el 30 de agosto de 2014.

Esta disposición transitoria se prorrogaba año con año hasta el 2018, año en que pasó de ser un artículo transitorio a una regla de carácter general, la 4.14. Esta nueva regla le otorgó al agente aduanal el derecho de modificar el nombramiento de sustituto que hubiera hecho con antelación, permitiendo de esta forma la continuación del proceso al sustituto, y la solicitud de su retiro voluntario hasta el 31 de enero de 2019. Esta disposición se replicó en las reglas generales de este último año, para que el retiro voluntario pudiera darse hasta el 20 de diciembre de 2019, plazo que se extendió hasta el 20 de marzo de 2020, como consecuencia de las modificaciones a la regla 1.4.14., en la primera modificación. Con ello, el artículo quinto transitorio de 2013, se prolongó a más de 6 años y 4 meses después de haberse derogado el derecho del agente aduanal para designar un sustituto. Las sucesivas prórrogas que se dieron a partir de 2014 se originaron por la insistencia de los agentes aduanales y por la receptividad de las autoridades fiscales en turno, quienes periódicamente aplazaban su retiro, hasta que llegó a presidencia un nuevo partido político, al Servicio de Administración Tributaria, la Mtra. Raquel Buenrostro, y a la Administración General de Aduanas, el senador Ricardo Ahued Bardahuil. Con la entrada del nuevo gobierno, se hicieron cambios en la estructura.

En este escenario era de esperarse que los agentes aduanales y sus derechos no representaran para las autoridades actuales algo trascendente que ameritara, en forma alguna, la publicación de una regla específica o la prórroga del término que feneció el 20 de marzo del presente, para la designación del agente aduanal sustituto, y así extender de nueva cuenta el plazo para el retiro voluntario de los agentes aduanales. Sin más, transcurrió el plazo para que el agente aduanal solicitara su retiro voluntario y quien no lo hizo perdió la oportunidad, al menos hasta este momento, de poder sustituir la patente aduanal en caso de quererse retirar, por incapacidad permanente o fallecimiento. Mientras tanto, se encuentra en un período suspensivo la entrada en vigor de la nueva figura de la agencia aduanal, si no hubo un cambio en ese sentido, abriendo una nueva etapa para la posibilidad de designar aspirantes a obtener la patente aduanal. (Aduanera, 2020).

En entrevista con la Lic. Ivonne Erika Ramírez Pérez, colaboradora de la Confederación de Asociaciones de Agentes Aduanales de la República Mexicana (CAAAREM) y con más de 19 años de experiencia en el puesto de analista de planeación estratégica y calidad y experta en la impartición de cursos de capacitación para los candidatos a obtener patentes aduanales, menciona que en el 2013 el gobierno federal cierra convocatoria para obtener patente aduanal. Únicamente se otorga patente como agente aduanal sustituto, donde el gobierno presionaba al agente para que eligiera un sustituto que puede ser otorgado al gerente, a sus hijos o esposas, sobrinos. Es decir, la persona más cercana o de confianza del agente aduanal. En el escenario que le ha tocado vivir menciona que cuando el agente aduanal elige a su esposa como sustituto, ella, la esposa que ha estado ocupada con su familia por muchos años, atendiendo a sus hijos, con años de egreso de la universidad y no ejercer, aunado a que no cuenta con los cinco años de experiencia que solicita según la reforma 2021-2023, le es difícil el tiempo de capacitación,

148

2024

DERECHOS

2017



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MOVIMIENTO

pero lo hace porque el esposo no tiene a alguien más de su confianza, si es que los hijos aún son pequeños, la Lic. Ramírez menciona que de los 32 estados llegan a la Ciudad de México un mes completo de capacitación, únicamente descansa los fines de semana. En algunos de los viajes de fin de semana de regreso a casa, las mujeres ya no regresaban después de pasar el fin de semana con la familia, pues sentían que dejaban abandonadas las obligaciones de los hogares, aunado a la falta de experiencia que requería ser mayor a 5 años. Algunas esposas de los agentes aduanales que se atreven a presentar el examen para obtener la patente se encuentran con temas como clasificación arancelaria, reglas complementarias, que se les dificulta la clasificación de mercancías complejas, aunado al avance de la tecnología.

En el caso de elegir sustituto a alguno de sus hijos, la Lic. Ramírez ha observado que muchas veces por código hereditario el agente aduanal elige a su hijo mayor, si es varón, como soporte de la familia; solo en caso de ser su primer descendiente una mujer, entonces elige que sea su hija. Muy rara vez el agente aduanal elige al gerente, en caso de ser de mucha confianza y no tener otra opción familiar. Hasta el sexenio anterior, el agente aduanal buscaba la forma de extender su actividad buscando postergar el retiro, la Lic. Ramírez hace mención que el examen para obtener una patente es muy pesado. Primero te hacen esperar por horas para presentarlo, donde están midiendo la paciencia, el autocontrol, la agresividad, el comportamiento y actitud, la corrupción, el carácter que se requiere para regular las emociones, estas competencias permiten desarrollar el liderazgo, la negociación y el temple que se requiere para ejercer dicha labor. El agente aduanal, una vez que ya obtuvo la patente, deberá de ejercer una carrera empresarial, ya que buscará clientes, desarrollará la cadena logística y su trazabilidad, así como ejecutar los procesos administrativos de manera correcta, ejerce responsabilidad de los actos de los gerentes y colaboradores que lo representan, es responsable solidario de su cliente ante las autoridades y deberá de evitar la aplicación de multas administrativas, pecuniarias y procesales.

Ramírez menciona que el mes pasado proporcionó una capacitación a un grupo numeroso de interesados en obtener una patente aduanal, los cuales desearon prepararse para el examen. Menciona que la Confederación por primera vez se encontró ante la incertidumbre de saber lo que vendría en el examen, ya que solo capacitaron basándose en los exámenes que se aplicaban con anterioridad y en las reformas y cambios aplicables al comercio exterior. Asimismo, observó a un 60 % de jóvenes universitarios interesados en obtener una patente aduanal, 4 % eran gerentes de una agencia aduanal o mujeres de agentes aduanales interesadas en obtener una patente como sustituto, y el 36 % restante eran entre personas colaboradoras de agentes aduanales dedicadas al comercio exterior, personas que trabajaban para otras empresas, y el 40% eran mujeres, por lo que hay más interés y participación en este sector, aunado a que anteriormente el escenario era un sistema cerrado en donde solo se expedían patentes si eran familiares de políticos. Ahora el panorama que se plantea es que cualquiera que desee presentar examen y cubra los requisitos y lineamientos establecidos en la convocatoria puede ser candidato al otorgamiento de la patente aduanal. (Ramírez, 2023).

Si bien es cierto que existen muchos interesados en participar en la convocatoria expedida por la ANAM, también cabe hacer mención que falta saber cuántos son candidatos a presentar los exámenes de acuerdo con el cumplimiento de los requisitos y lineamientos requeridos en la convocatoria, y resulta más interesante conocer que de las 100 patentes que va a otorgar el

149

2024

DERECHOS

2017



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

Gobierno Federal a través de la ANAM, habría que preguntar ¿cuántas mujeres son las que van a llegar a obtener una patente después de haber aprobado los exámenes? En la reciente convocatoria para obtener una patente de agente aduanal, publicada en el DOF, el 15 de junio del 2023, se destaca la aplicación de los siguientes procesos, los cuales constan de lo siguiente:

- 1) Conocimientos en comercio exterior, con experiencia mínima de cinco años
- 2) Psicotécnico

Como se puede notar, lejos quedó la figura del agente aduanal sustituto para dar paso a un proceso diferente en donde los conocimientos y otras pruebas de personalidad permitirán la obtención de una patente. Se espera que los resultados sean publicados en este mismo año, pues hasta hace unos años algunas personas se habían agrupado para interponer ante los tribunales una queja por que el gobierno no había liberado la convocatoria para participar en el proceso de selección, ya que el gobierno simplemente no otorgaba patentes si no era por sustitución. Para aquella persona que no era familiar de alguien con patente, simplemente no tenía ninguna oportunidad de hacer algún tipo de examen, por ahora solo falta saber cómo será el proceso y quiénes serán los encomendados para ejercer la labor. Es importante mencionar que la participación de México en los mercados internacionales es fuerte y con gran potencial de desarrollo, por lo que se requieren más personas que se integren a los eslabones de la cadena que le permita al productor mexicano exportar sus productos y, a la vez, importar materia prima que no se produzca en México para producir en mayor volumen y ser competitivo en los mercados meta donde desee establecer sus relaciones comerciales.

Mujeres agentes aduanales actuales

María de Jesús Reyna Cancino, *asesor senior* de comercio exterior de la CAAAREM, menciona que en la base de datos de dicha institución se tiene registrada en la siguiente lista la cantidad de mujeres agentes aduanales que existen y la ciudad de adscripción. (Cancino, 2023).



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

Tabla 2

Ciudad de adscripción	Cantidad
Ciudad Acuña	3
Aeropuerto de la Ciudad de México	26
Agua Prieta	1
Aduana al interior de la Ciudad de México	4
Ciudad Hidalgo	2
Ciudad Juárez	9
Coatzacoalcos	1
Toluca	2
Colombia	5
Bajío	2
Manzanillo	2
Veracruz	24
Ensenada	1
Nuevo León	1
Guadalajara	6
Matamoros	6
Mexicali	4
Miguel Alemán y Camargo	1
Nogales	5
Nuevo Laredo	59
Ojinaga	1
Piedras Negras	4
Reynosa	3
San Luís Río Colorado	2
Tampico y Altamira	5
Tijuana y Tecate	10
Tuxpan	1
Yucatán	3
Total	192

Nota: Tabla de elaboración propia basado en los datos proporcionados por CAAAREM

Con respecto a las mujeres que participan activamente en el comercio internacional, en la frontera de Chiapas con Guatemala, se ubica Ciudad Hidalgo, la puerta de entrada de Centro América, con quien se tiene firmado el tratado de libre comercio denominado Triángulo del Norte. En Ciudad Hidalgo operan 30 agentes aduanales en total, de los cuales 12 son mujeres, que tienen distintas sedes, pero pueden realizar despachos por esta frontera. Se tiene registro de patente como agente aduanal y adscripción con sede en Ciudad Hidalgo a María Rubí Elorza Alegría con número de patente 1252 y Rosa Loreto Cuevas Mordaunt con número de patente 0902, quienes a su vez tienen a sus familiares cercanos colaborando activamente.

En entrevista con el Lic. Sergio Olivares Ramos, quien tiene más de 30 años laborando para la Aduana de Ciudad Hidalgo, menciona que por esta aduana existen un número reducido de



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MOVIMIENTO

mujeres como agentes aduanales. Sin embargo, dentro de la Aduana estima un 70 % de mujeres colaborando para esta dependencia y con los cambios recientes y el ingreso de la Guardia Nacional al recinto fiscal, en promedio estima un 55 % de mujeres que se incorporaron al sistema aduanero a través de esta dependencia. Lo que significa que cada día las mujeres se incorporan al sistema. De las operaciones de importación y exportación que se ejecutaron durante el 2022, en la frontera de Ciudad Hidalgo, se tiene de 37.040 operaciones de importación en total, de las cuales 12.198 fueron realizadas en una agencia aduanal liderada por una mujer y del total de 454.670 operaciones de exportación hacia Centro América, 56.076 fueron despachadas desde una agencia aduanal representada por una mujer. En números globales del total de 491.710 operaciones de comercio exterior entre México y Guatemala, 13.88 % fueron operadas por una agente aduanal. Sin duda alguna, las transacciones de mercancías no distinguen sexo, pero el compromiso, el conocimiento, la responsabilidad, empatía y apoyo al cliente y el servicio hace que cada día se destaque su participación.

Conclusiones

El retiro voluntario de los agentes aduanales y la figura del agente aduanal sustituto permitió a la mujer participar en el sistema aduanero. Sin embargo, poco a poco se ha destacado por su trabajo y ha logrado posicionarse en el comercio exterior, se espera que de los aspirantes a obtener una de las 100 patentes de agente aduanal se destaque el número de mujeres que logren obtenerla. Al término de esta investigación aún no ha sido publicado en el Diario Oficial de la Federación ningún resultado. Sin embargo, hay hijas, esposas, sobrinas, colaboradoras con años de experiencia, capacidad y conocimientos en materia de comercio exterior que esperan una oportunidad, misma que puede llegar por la solitud del gobierno de retiro voluntario a un agente aduanal, o bien, demostrando en un examen sus conocimientos, valores y el temple para liderar una organización. Aún falta camino por recorrer, si se analiza que desde hace 90 años se expidió la primera patente aduanal a una mujer, sin tener mucha participación; y de 30 años hasta hoy, la participación ha sido más notoria y relevante.

152

Referencias

- López Olvera, M. A.** (15 de 11 de 2017). *Instituto de estudios jurídicos de la UNAM*. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4661/16.pdf>
- Aduanera, E.** (14 de 07 de 2020). Obtenido de <https://www.estrategiaaduanera.mx/la-extincion-de-la-figura-del-sustituto-del-agente-aduanal/>
- ANAM.** (2023). ANAM. Obtenido de https://anam.gob.mx/wp-content/uploads/2022/05/Lis_SociedadesAA_18052022.pdf
- DOF.** (17 de 07 de 2023). Obtenido de DOF: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5693022&fecha=22/06/2023#gsc.tab=0

DERECHOS

2017

2024



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MOVIMIENTO

Estrategia, a. (15 de 02 de 2018). Obtenido de <https://www.estrategiaaduanera.mx/100-anos-aportando-mexico/#:~:text=febrero%2015%2C%202018-,Fue%20el%2015%20de%20febrero%20de%201918%2C%20cuando%20el%20entonces, donde%20se%20estipulaba%20una%20nueva>

Gómez Barquín, R. (16 de 01 de 2018). *Aduanas revista*. Obtenido de Eje de comercio exterior y aduanas : <http://aduanasrevista.mx/centenario-del-agente-aduanal-mexicano-1918-2018/>

Gómez, R. (16 de 01 de 2018). *Aduanas revista*. Obtenido de <http://aduanasrevista.mx/centenario-del-agente-aduanal-mexicano-1918-2018/#:~:text=Por%20otro%20lado%2C%20el%20primer,de%20la%20se%C3%B1orita%20Carmen%20Vassols>.

Hernández Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. Mc Graw Hill. Obtenido de https://www.google.com.mx/books/edition/METODOLOG%C3%8DA_DE_LA_INVESTIGACI%C3%93N/5A2QDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=metodo+mixto+segun+sampieri&printsec=frontcover

INEGI. (27 de 03 de 2023). *INEGI*. Obtenido de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/balcom_o/balcom_o2023_03.pdf

Velázquez Rosales, E. (15 de 2 de 2018). *Revista Estrategia Aduanera*. Obtenido de <https://www.estrategiaaduanera.mx/100-anos-aportando-mexico/>

La mentoría para mujeres en STEM, un recurso hacia la autoeficacia profesional

Mentoring for women in STEM, a resource for professional self-efficacy

Dulce K. Becerra-Paniagua • dkbp@ier.unam.mx

Instituto de Ciencia, Tecnología e Innovación del
Estado de Chiapas. Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, México
ORCID: 0000-0003-0471-7044

Diana Cristina Martínez Casillas • dmartinez@unam.mx

Escuela Nacional de Estudios Superiores, Unidad Juriquilla,
Universidad Nacional Autónoma de México, Querétaro, México
ORCID: 0000-0002-0128-3335

Palabras clave: *mentoría; STEM; mujeres; estereotipos*

Keywords: *mentoring; STEM; women; stereotypes*

1. ¿Las muñecas para niñas y los carritos para niños?

Alguna vez has escuchado las frases como “las mujeres son más emocionales que los hombres” o que “las mujeres con hijos no son ambiciosas” y, en el caso de los hombres, frases como “deja de llorar como niña” o si haces tareas del hogar o de cuidado “eres un mandilón”. Te has preguntado ¿por qué a las niñas les regalan muñecas y a los niños carritos o legos? y ¿por qué hay más educadoras que educadores? o ¿enfermeras que enfermeros? Y que en pleno siglo XXI aún exista gente que piense que las ingenierías, la física, las matemáticas o la tecnología no son para las mujeres o que los hombres no deben hacer actividades domésticas. Todo esto se relaciona con los roles y los estereotipos de género, que no son más que atribuciones que se designan a hombres y mujeres según su sexo.

Desde el momento en que nacemos se nos asignan ciertas cualidades o atributos que hipotéticamente son propias de lo femenino y lo masculino, y que marcan una forma en que la sociedad determina cómo deben ser y comportarse las mujeres y los hombres. Por ejemplo, es común que a un niño le digan que “los hombres no deben llorar” o que a una niña le expresen que las mujeres deben ser delicadas y sensibles. Y nos preguntamos ¿cuáles son los efectos y consecuencias que éstos tienen en la vida de hombres y mujeres? Esto se ve reflejado en las diferencias y desigualdades marcadas entre hombres y mujeres, las cuales se han ido estableciendo como si fueran parte de nuestra naturaleza. A esto se le conoce como estereotipos de género, que son ideas generalizadas y creencias arraigadas aceptadas por una sociedad. Los estereotipos usualmente se fortalecen en la familia, la escuela y en los medios de comunicación. Una de las maneras más visibles como afectan los estereotipos es en la asignación de roles y funciones que mujeres y hombres deben cumplir. Desde tiempos remotos a la mujer se le ha asignado el papel de cuidadora del hogar, mientras que a los hombres el papel del proveedor

económico que sostiene a la familia. Por lo tanto, los roles de género son modelos que dictan las culturas y sociedades y se refieren a los lugares y funciones que deben desempeñar las mujeres y los hombres en el espacio público y privado. Por esto, a las mujeres se les asignan actividades reproductivas y las relacionadas con el espacio doméstico, como el cuidado de hijas e hijos, familiares, preparación de alimentos. Mientras que a los hombres el papel productivo y con ello, el espacio público.

Los estereotipos y roles de género al arraigarse producen mandatos, referidos a ciertas características y conductas que deben ser y hacer las mujeres y lo que deben ser y hacer los hombres. Esto se manifiesta en que las mujeres se sientan obligadas a corregir imperfecciones, a cuidar de otras personas, a estar atentas a las necesidades de los demás, a ser cariñosas, a demostrar afectos. En cambio, los hombres deben ser fuertes, seguros, no sentirse vulnerables, ser autosuficientes, no tener miedo, ser reflexivos, competitivos.

Hasta este punto, hemos visto cómo la sociedad obliga a adquirir ciertas características y roles a las personas cuando nacen, que determinan la manera como deben ser y comportarse tanto hombres como mujeres. El pertenecer a un sexo no impide a las mujeres ser razonables, liderar grupos y laboratorios, ser autónomas, valientes al elegir profesiones que impliquen un esfuerzo físico y mental, ni a los hombres comportarse como seres cariñosos, cuidadores, sensibles al elegir profesiones que impliquen actividades de cuidado, domésticas o reproductivas.



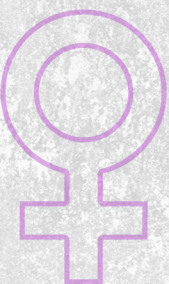
Figura 1. Programar el código para empoderar a las mujeres ya las niñas a ser líderes en disciplinas STEM. Elaborada por autoras con apoyo de IA (<https://playground.com>)

2. Brecha de género, el escenario global

Los roles, los estereotipos y los mandatos de género no son condiciones naturales, pues no está dentro de la esencia de las mujeres el que sean cuidadoras o que los hombres sean insensibles. Pero ¿alguna vez te has puesto a pensar si todas las personas viven esas determinaciones de género de la misma manera, o en realidad no todas las mujeres ni todos los hombres son iguales? Para entender estas diferencias es necesario familiarizarnos con el término “interseccionalidad”. Este término fue impuesto por primera vez en 1989 por la académica y defensora de los derechos civiles Kimberlé Crenshaw y desde entonces se ha utilizado en las ciencias sociales para explicar y entender los diversos niveles de desventaja y discriminación que puede experimentar una sola persona. Ella concluye en su teoría que la discriminación no actúa en un solo eje, la “raza”, sino que puede actuar en múltiples direcciones como la edad, la discapacidad, la orientación sexual, la clase social y, por supuesto, el género. ¿Cómo se relaciona la interseccionalidad en las compañías, organizaciones, industrias y en las profesiones vinculadas con la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés)? En materia de género puede visibilizarse con jerarquías de puestos o privilegios, procesos que se orientan a excluir a las mujeres en la toma de decisiones o detener trayectorias profesionales debido a la maternidad, o bien, limitación en el tiempo de trabajo porque siempre lo requieren para ir por sus hijos a los centros educativos donde estos se encuentren.

Con la finalidad de que esta intersección de desigualdades no afecte la vida de las personas en distintos campos laborales, a nivel mundial se han celebrado acontecimientos que fomentan la disminución de las desigualdades de género e integrar a las mujeres en múltiples actividades. En la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas, celebrada en el año 2000, se aprobaron los ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) que se intentan alcanzar para el 2015. El tercero de ellos fue Promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. Desde el 2006 el Foro Económico Mundial publica el Índice Global de Brecha de Género para medir las desigualdades entre hombres y mujeres en cuatro áreas: logros educativos, participación y oportunidades económicas, salud y empoderamiento político. Este índice se evalúa y compara con 146 países en una escala de 0 a 100 puntos. Una puntuación alta refleja que los países tienen un avance hacia la paridad de género. En 2023, México cerró con una puntuación de 76.5 que ocupa el lugar 33 de 146 países evaluados y entre los países de América Latina y el Caribe ocupa la sexta posición de 22 países evaluados. Una mirada global a las brechas de género es que ningún país alcanza la paridad total, sin embargo, existen países que están muy cerca de lograrlo como son Islandia (91.2), Noruega (87.9), Finlandia (86.3), Nueva Zelanda (85.6), Suecia (81.5), Alemania (81.5), Nicaragua (81.1), Namibia (80.2), Lituania (80.0) y Bélgica (79.6) (Staff, 2023).

En 2014, se publicó el informe *Indicadores de Desarrollo Humano y Género en México: nueva metodología* por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2014) en el que muestra los resultados de México en cuanto al nivel de desarrollo humano de las mujeres. En este informe se incluye el Índice de Desigualdad de Género (IDG) para medirla en tres dimensiones: empoderamiento, salud reproductiva y mercado laboral. El IDG se evaluó en 32 entidades y 2456 municipios, a una escala de 0 a 1 puntos. Para el 2012, las entidades con mayor nivel de empoderamiento para las mujeres fueron el Distrito Federal (0.559), Baja



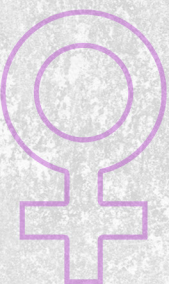
California Sur (0.558) y Baja California (0.547), mientras que Chiapas (0.409), Puebla (0.434) y Guerrero (0.436) tuvieron los índices más bajos (Staff, 2023).

En 2015, la Asamblea General de la ONU adoptó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible que está conformada por un amplio conjunto de 17 Objetivos (ODS) que son metas universales por alcanzar en 2030. Además de intentar poner fin a la pobreza en el mundo, los ODS incluyen otros temas como erradicar el hambre, garantizar una vida sana, asegurar el acceso a la energía y agua y, en el objetivo quinto, se establece lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a las mujeres y niñas (Hernández, et al., 2021). Aunque a México aún le queda un largo camino por recorrer para alcanzar la paridad de género, un primer paso sería analizar las políticas públicas y laborales que se están implementando en los países que lideran el Índice Global de Brecha de Género más alto, como un ejemplo a seguir.

3. La representación de las mujeres en áreas STEM

Los esfuerzos de organismos internacionales han sido de gran importancia para impulsar una participación equitativa de mujeres y hombres en diferentes campos laborales. A pesar de esto, de acuerdo con el informe de Mujer, Empresa y el Derecho 2018 (World Bank Group, 2018) realizado por el Banco Mundial, aún existen cerca de 2,700 millones de mujeres en todo el mundo que no tienen acceso legal a las mismas condiciones laborales que los hombres. Asimismo, las mujeres representan el 70 % del total de la población de escasos recursos y el 65 % de personas analfabetas. En el reporte *Science Report Towards 2030* (UNESCO, 2015) realizado por la UNESCO menciona que a nivel mundial la paridad de género se ha alcanzado en los niveles de licenciatura (45-55 %) y maestría (53 %). En cambio, en los niveles de doctorado no se alcanza la paridad, representando el 44 %. La brecha de género se vuelve más grande en las áreas de investigación, ya que en el año 2015, solo el 28.4 % ejercieron su trabajo como investigadoras. Para el 2018, las mujeres ya representaban un tercio (33 %) de los investigadores del mundo, es decir, uno de cada tres investigadores es mujer. La paridad numérica se había logrado en campos de las ciencias de la vida en muchos países y en algunos casos, ya son mayoría. Pese a ello, solo una cuarta parte de las mujeres (28 %) representa en el campo de la ingeniería y un 40 % en informática (Schneegans et al., 2021; UNESCO, 2021). Además, solamente un 22 % de las profesionales trabajan en el campo de la Inteligencia Artificial. Lo irónico es que estos campos son los protagonistas de la Cuarta Revolución Industrial y donde se presenta un déficit de capacidades. Las mujeres siguen teniendo menor representación en los puestos directivos y técnicos de las empresas tecnológicas.

En el caso de México, cuenta con un número importante de mujeres investigadoras que en 2018 representaron el 33 %, muy por debajo de países que lideraron la proporción de mujeres en el ámbito científico como Argentina (54.1 %), Letonia (52.2 %) y Lituania (49.5 %). Según el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII) el porcentaje de investigadoras que pertenece al SNII fue de 38.2 % en 2021, porcentaje mayor a lo observado en 2022 que fue del 30 %. Este porcentaje disminuye a medida que aumentan las categorías, para un Nivel III las mujeres representaron un 24.4 % y para Emérito disminuyó aún más, al 20.8 %. Esto evidencia que aún sigue existiendo una disparidad de mujeres en el ámbito de la investigación (Contreras et al., 2022; Cortés & Ayala, 2022). Este fenómeno puede entenderse bajo el término "leaky pipeline"



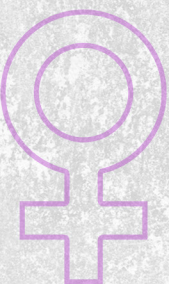
(tubería de fugas) que describe la reducción progresiva de las mujeres en las diferentes etapas de las carreras STEM, lo que resulta en un número limitado de mujeres en el ámbito científico y tecnológico. Las desigualdades de género pueden comenzar desde temprano en las carreras donde menos mujeres eligen, como ingeniería y matemáticas. Si fuese el caso de elegir estudiar alguna carrera STEM, a medida que las mujeres avanzan a través de las etapas de la misma, desde licenciatura hasta doctorado, existen considerables tasas de deserción y se van encontrando menos mujeres, lo que significa que la disponibilidad de ocupar puestos superiores se reduce.

Si las mujeres y los hombres a menudo comienzan sus carreras con el mismo potencial ¿por qué en el caso de las mujeres el índice de deserción aumenta a medida que avanza la trayectoria de la tubería? Debido a los obstáculos que enfrentan en el camino, como la falta de confianza en sí mismas y autoeficacia, que se va reforzando por comentarios que obedecen a los roles, estereotipos y mandatos de género. Por intentar mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida privada, y mayor aun cuando nacen los hijos e hijas, las adecuaciones que tienen que hacer en su rutina. En la mayoría de los casos, son las mujeres las que hacen los sacrificios profesionales para conservar las relaciones familiares estables.

4. Los retos en las áreas STEM

No cabe duda de que las mujeres que deciden desarrollarse profesionalmente en cualquier área, deben afrontar retos para tratar de disminuir las brechas de género, sin embargo, como se ha establecido en la sección anterior, se observa una clara diferencia en el número de mujeres profesionistas que se dedican a trabajar en las áreas STEM. Este fenómeno ocurre a nivel mundial, pues menos del 50 % de las personas que se dedican a la investigación son mujeres y se debe en gran medida a los retos que enfrentan en dichas áreas. Se sabe que existen diferentes retos o barreras que las investigadoras STEM afrontan para su ingreso, permanencia y desarrollo en la investigación. Algunos son personales como la falta de autorreconocimiento, síndrome de la impostora o un alto nivel de autoexigencia, además de algunas barreras presentes como reglas no escritas, tales como el conocido “techo de cristal”, trabajos de cuidado, doble jornada laboral, segregación horizontal que derivan en brechas de género y sexismo. Uno de los principales desafíos para las mujeres investigadoras, es personal, y es la falta de autorreconocimiento, lo cual puede deberse al sesgo de género que crea una falsa percepción de que debe realizar más trabajo para obtener el mismo reconocimiento que los pares masculinos y esto lleva a que no reconozcan sus logros. También la autoexigencia es otro reto personal, que deriva de la creencia de que para competir en las áreas donde el número de mujeres es bajo se debe mostrar como una supermujer y resaltar con las contribuciones, solamente para justificar su ingreso en estas áreas.

En relación al “techo de cristal”, se trata de un término referido a la segregación vertical, es decir, barreras que limitan el ascenso de las mujeres a puestos de liderazgo organizacional. Si se analiza el número de mujeres que encabezan instituciones de educación superior (IES) es un claro ejemplo de esta barrera, no obstante, que hombres y mujeres tienen la misma capacidad para desempeñar las tareas y responsabilidades que implica dirigir una IES, las mujeres están subrepresentadas en estas posiciones. Esta condición resulta de los sesgos conscientes e inconscientes que se tienen en diferentes áreas STEM, derivados del dominio de género en



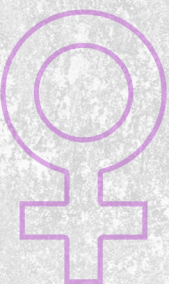
ciertos grupos como las ciencias puras, donde las mujeres son subvaloradas. Otra barrera está relacionada con los trabajos de cuidados que representan doble jornada laboral, cabe aclarar que esto no solo se refiere a la maternidad, también se puede presentar cuando se realizan cuidados de personas mayores o con alguna enfermedad. Se sabe que históricamente estas actividades han recaído en las mujeres, lo que implica que una mujer normalmente tiene una doble jornada laboral, la primera enfocada en su desarrollo profesional y la segunda en trabajos de cuidado en casa. La carga laboral y emocional del cuidado de las hijas e hijos, de la vida, organización y economía del hogar generalmente recae en mucho mayor proporción en las mujeres que en los hombres. Desarrollar estas actividades requiere invertir tiempo y energía que pueden tener consecuencias profesionales, como dice el dicho “el que sirve a dos amos, con uno queda mal” y en su mayoría las mujeres prefieren sacrificar su crecimiento profesional para mantener la estabilidad familiar.



Figura 2. Representación del Techo de cristal. Elaborada por autoras con apoyo de IA (<https://playground.com>)

5. La importancia de la mentoría

Una manera de afrontar los mencionados retos es el desarrollo de un programa de mentorías, que puede pensarse dentro de una organización o con un objetivo particular. Un ejemplo, es el programa *Mentoras en la Ciencia* que es una iniciativa del *British Council*, cuyo objetivo es que investigadoras jóvenes en áreas STEM reciban mentorías por parte de científicas o investigadoras consolidadas. Este programa muestra las distintas iniciativas para realizar programas de mentoría que incentiven el ingreso y permanencia de mujeres en carreras del área STEM. De acuerdo con Garvey y Stokes (Garvey et al., 2009), la mentoría es “una relación de aprendizaje



entre dos personas. Esto requiere confianza, compromiso y compromiso emocional..., ya que la mentoría da apoyo psicológico”, es decir, no puede ser un programa obligatorio, todas las personas participantes deben hacerlo voluntariamente.

En general, la mentoría dentro de una organización puede tener diversos beneficios, como: creación de un grupo de mujeres empoderadas que se apoyen mutuamente, desarrollo de futuras líderes, ayudar a planificar la sucesión en los puestos de trabajo, creación de una comunidad práctica, además de validar la diversidad de mujeres que aprenden unas de otras. Estos beneficios pueden ser muy atractivos y favorecer a que las organizaciones apoyen la implementación de los programas de mentorías, ya sea proporcionando espacio, tiempo o incluso recursos materiales. Aunado a los beneficios para las organizaciones, la mentoría tiene beneficios personales. En relación con las mentoras, la mentoría les otorgará una mayor conciencia de sí mismas, reflexión sobre su propio trabajo, obtener nuevas perspectivas, aumento de la autoestima, autorreconocimiento, mejorar sus habilidades de comunicación, crear y aumentar su *networking*, además de la satisfacción por ayudar. Algunos de los beneficios que tiene el programa de mentorías para las *mentees*, son: proporcionarles una visión más clara de los retos que podrían enfrentar como investigadoras, desarrollo de redes, les ayuda a adquirir más confianza en sí mismas, en sus propuestas y desarrollo de temas de investigación que resulten relevantes, es decir, les ayuda a su autorreconocimiento, lo que deriva en autoeficacia.



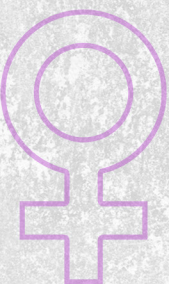
Figura 3. La importancia de la mentoría para inspirar vocaciones científicas. Elaborada por autoras con apoyo de IA (<https://playground.com>)

6. Conclusiones

Cabe resaltar que en comparación con las generaciones anteriores de mujeres en STEM, se ha hecho un gran avance para disminuir las brechas de género, sin embargo, aún existen retos y es el turno de las investigadoras actuales el allanar el camino para que en las siguientes generaciones ingresen y permanezcan más mujeres trabajando en la investigación. Es importante instaurar programas de mentoría en los diversos niveles educativos, para lograr no solo un aumento en el número de mujeres en STEM, sino también que permanezcan y se desarrollen en estas áreas. Además de los beneficios que brinda a las organizaciones, la mentoría es una forma muy eficiente de mejorar las oportunidades de una persona para permanecer y progresar en una carrera STEM. Es también relevante que mujeres en formación tengan referentes que se desarrollen en puestos de liderazgo en sus instituciones, con la finalidad de que se identifiquen y ganen el autorreconocimiento de sus capacidades.

Referencias

- Contreras** Gómez, L. E., Gil Antón, M., & Altonar Gómez, X. A. (2022). Las investigadoras en el Sistema Nacional de Investigadores: tan iguales y tan diferentes. *Revista de Educación Superior*, 51(201), 51-70.
- Cortés** Sanabria, L., & Ayala Cortés, J. C. (2022). El papel de la mujer investigadora en México. *Ortho-tips*, 18(1), 86-92. <https://doi.org/10.35366/103738>
- Garvey**, R., Paul Stokes, David Megginson, (2018). *Coaching and mentoring: Theory and practice*, SAGE Publication.
- Hernández**, A., Becerra-Paniagua, Dulce. K., Hu, H., & Martínez, H. (2021). La participación de las mujeres en las carreras de Ciencias Físicomatemáticas e Ingenierías: Un vistazo al sector energético renovable. *Periódico La Unión de Morelos*, 16-17.
- PNUD**. (2014). *Indicadores de Desarrollo Humano y Género en México: Nueva metodología*. <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/mx/DHyG-baja-res.pdf>
- Schneegans**, S., Lewis, J., & Straza, T. (2021). *Science Report: The Race Against Time for Smarter Development*, (pp. 1-58). <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377250>
- Staff**, I. (2023, junio 20). *México cae dos posiciones en el Índice Global de Brecha de Género 2023*. IMCO. <https://imco.org.mx/mexico-cae-dos-posiciones-en-el-indice-global-de-brecha-de-genero-2023-del-wef/>
- UNESCO** (2015). *Science Report: Towards 2030* (F. Schlegel, Ed.). UNESCO Publ. <https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/unesco-science-report-towards-2030-part1.pdf>
- UNESCO** (2021). *Share of women among total researchers for the G20, 1996–2018| 2021 Science Report*. <https://www.unesco.org/reports/science/2021/en/dataviz/women-share>
- World Bank Group** (2018). *Women, Business and the Law 2018*. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1252-1>





Desafíos y dimensiones de la desinformación en ALAC: deepfakes y la urgencia de proteger los derechos de las mujeres*

Challenges and dimensions of disinformation in ALAC: deepfakes and the
urgency to protect women's rights

Constanza González-Véliz**

contacto@constanzagonzalezveliz.com

Investigadora independiente. Talca, Chile.

ORCID: 0009-0000-4409-9741

Ximena Cuzcano-Chavez***

contacto@ximenacuzcanochavez.com

Investigadora independiente. Lima, Perú.

ORCID: 0009-0002-9854-0234

Palabras clave: *desinformación; deepfakes; ciberviolencia de género; derechos de las mujeres; regulación tecnológica*

Keywords: *disinformation; deepfakes; gender cyber-violence; women's rights; technological regulation*

El presente trabajo es un análisis que aborda los desafíos y dimensiones de la desinformación, centrándose en la proliferación de *deepfakes* y su impacto desproporcionado en las mujeres. Desde la irrupción de las *fake news* hasta el surgimiento de tecnologías *deepfake*, se destaca una transformación en la interacción social con la información. La propagación acelerada de desinformación, manifestada en formas como *deepfakes*, presenta riesgos significativos para la percepción individual y la participación democrática. Los *deepfakes*, videos manipulados mediante inteligencia artificial, representan un fenómeno más avanzado y desafiante que las *fake news*, al recrear hiperrealistamente situaciones inexistentes. Se examina cómo estas tecnologías, inicialmente desarrolladas para propósitos creativos, se han convertido en armas digitales dirigidas principalmente a las mujeres. La ciberviolencia de género, manifestada en *deepfakes* pornográficos y acosos en línea, compromete la privacidad, reputación y salud mental de las mujeres, socavando la igualdad de género en el entorno digital. La ausencia de marcos regulatorios específicos y la insuficiencia de métodos de detección confiables plantean desafíos

* Esta investigación forma parte del proyecto VERITAS ALAC: Vulnerabilidades, Estrategias y Reflexiones sobre la Innovación Tecnológica y Asimetrías de Género en América Latina y el Caribe. <https://veritas.situada.online>.

** Ingeniera Forestal, Especialista en Políticas Públicas y Justicia de Género, Máster en Estudios Feministas e Intervención para la Igualdad.

*** Ingeniera de Sistemas, Master en Ciberseguridad.



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

éticos y de derechos humanos. Se destaca la urgencia de adoptar enfoques de género en políticas de ciberseguridad, promover la alfabetización en información y pensamiento crítico, y cerrar la brecha de género en el acceso y uso de tecnologías digitales. La conclusión resalta la necesidad imperativa de proteger los derechos de las mujeres en línea mediante investigaciones continuas, marcos regulatorios específicos y estrategias efectivas para prevenir la violencia digital.

Introducción

La sociedad actual se encuentra inmersa en una transformación significativa en la manera en que accede y procesa la información. Este cambio ha dado lugar a la propagación acelerada de desinformación, que va más allá de las conocidas *fake news* y se manifiesta de manera más avanzada en los *deepfakes*. Estos videos manipulados mediante inteligencia artificial representan un desafío único, al recrear situaciones de manera hiperrealista, desafiando la percepción y la veracidad de la información.

La evolución de las *fake news* a los *deepfakes* ha llevado a la sociedad a enfrentarse a un fenómeno complejo que afecta tanto a nivel individual como social. La verificación tardía de hechos en el caso de las *fake news* ha permitido la propagación de información errónea, dificultando la corrección de percepciones equivocadas. Con la llegada de los *deepfakes*, esta problemática se intensifica, ya que estos videos avanzados pueden ser utilizados para manipular elecciones, exacerbar divisiones sociales, influir en la confianza en instituciones y autoridades, y promover un consumo sesgado de información partidista.

Este fenómeno no solo amenaza la integridad de la información, sino que también impacta de manera desproporcionada a las mujeres. Los *deepfakes*, más allá de su capacidad para crear narrativas engañosas, se han convertido en herramientas de acoso digital que violan los derechos fundamentales de las mujeres, incluyendo la privacidad, la reputación y la salud mental. La ciberviolencia de género, exacerbada por las brechas digitales y los sesgos tecnológicos, se ha normalizado, silenciando a las víctimas y legitimando este problema. En este contexto, se observa una falta de enfoque de género en la protección del derecho a la privacidad en línea, dejando desatendidas las experiencias de las mujeres y colocándolas en una posición vulnerable. La regulación para salvaguardar a las mujeres de la violencia en línea se presenta como crucial, y aunque se han adoptado enfoques de género en políticas de ciberseguridad en América Latina y el Caribe (ALAC), persisten desafíos éticos y de derechos humanos.

Este panorama revela la urgencia de abordar la desinformación y la ciberviolencia de género de manera integral. En este sentido, es necesario comprender el impacto de los *deepfakes*, desarrollar métodos de detección más efectivos y promover una regulación inclusiva que proteja los derechos de las mujeres en línea. Las perspectivas de investigación cruciales incluyen el cierre de las brechas de género en el acceso, uso y apropiación de tecnologías digitales, así como la implementación de estrategias para prevenir la violencia digital y promover un entorno en línea seguro y equitativo para todas las personas. Estas acciones son esenciales para avanzar hacia una sociedad más justa, inclusiva y libre de violencia de género en el ámbito digital.



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MOVIMIENTO

El análisis exhaustivo sobre las dimensiones de la desinformación en ALAC realizado en este trabajo surge como respuesta a la creciente amenaza que representan los *deepfakes* en el panorama de la información y la ciberviolencia de género. El propósito fundamental del trabajo es comprender y destacar la complejidad de este fenómeno, que va más allá de la mera manipulación de información y alcanza dimensiones éticas, sociales y de género. El fin último, es contribuir a la comprensión y concienciación de la sociedad sobre los profundos efectos de los *deepfakes*, especialmente en el contexto de la ciberviolencia de género. Se busca destacar la necesidad imperativa de desarrollar métodos de detección más efectivos y promover regulaciones inclusivas que protejan los derechos de las mujeres en línea.

Perspectivas actuales sobre la desinformación: de las *fake news* a los *deepfakes*

La sociedad ha experimentado un cambio significativo en la forma de informarse, lo que ha facilitado las operaciones de desinformación (Fernández, 2020). No solo afecta a nivel individual, sino que también tiene consecuencias a nivel social. Dejando a las personas vulnerables de caer en un ciclo de engaños, afectando su capacidad de interpretar la realidad y volviendo a la sociedad susceptible a intereses fraudulentos (Zúñiga-Carrasco & Millar de Jesús, 2022). Es en este contexto donde surgen las *fake news* que se difunden principalmente por medios tradicionales, redes sociales y páginas especializadas en sátira. La efectividad en su propagación a menudo se atribuye a la verificación de hechos compartida con un retraso significativo después de la divulgación de la información falsa original. Por lo que una vez arraigada la percepción errónea, corregirla resulta extremadamente complicado. También, su propagación se vincula estrechamente al comportamiento y criterio de las personas, su atracción por lo impactante lleva a compartir esta información falsa sin importar su veracidad (Caiza et al., 2020).

El término *fake news* se entrelaza con *información engañosa*, *información errónea* y *desinformación*. Algunos planteamientos distinguen entre la *información errónea*, compartida sin intención dañina, y la *desinformación*, creada para engañar. Sin embargo, no existe un acuerdo definitivo en su utilización, más bien, son criterios de orientación. De todas maneras, al hablar de *fake news* es más propio hablar de *desinformación*, ya que imitan contenido mediático con la intención de engañar o causar daño, a menudo persiguiendo algún tipo de beneficio. Se trata de artículos o mensajes noticiosos que, independiente de sus medios y motivos, contienen información falsa y son difundidos a través de los medios de comunicación. Buscan influir en la opinión pública, generando inseguridad y desestabilización con diversos propósitos, ya sea apoyar o desacreditar alguna situación o persona, o simplemente por diversión (Caiza et al., 2020). De hecho, el término se consolidó en el discurso público a partir de finales de 2016, cuando agentes de inteligencia rusos buscaron influir en las elecciones presidenciales estadounidenses. Desde entonces, han surgido como una preocupación política prominente y un término ampliamente utilizado durante las candidaturas, destacando su relevancia, especialmente en el contexto de figuras como Donald Trump. Su efectividad radica en su capacidad para conectarse emocionalmente con el público (Cerdán & Padilla-Castillo, 2019).

Aunque la proliferación de *fake news* no es nueva, la magnitud actual es alarmante, pues tienen una probabilidad muy alta de ser compartidas y creídas en comparación con noticias



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MOVIMIENTO

verídicas. Además, abarcan diversas formas de desinformación, desde teorías de conspiración hasta propaganda (Zúñiga-Carrasco & Millar de Jesús, 2022). Es por esto que se ha generado una creciente preocupación global. En el campo académico, su estudio surgió después de las elecciones presidenciales de 2016 en EE. UU. y del proceso del Brexit en el Reino Unido, pues es crucial comprender su impacto en sociedades y personas que las generan, difunden y consumen (Caiza et al., 2020). Asimismo, a nivel individual, algunas personas han desarrollado sus propias defensas, tomando medidas para protegerse, como la verificación de la información con fuentes alternativas y evitando difundir noticias dudosas (Fernández, 2020). También, se destacan los esfuerzos para contener la propagación de *fake news*, con diversas técnicas de detección automática, incluyendo inteligencia artificial. No obstante, aún se carece de métodos altamente confiables para garantizar la veracidad de la información. La estrategia más efectiva combina detección computarizada con alfabetización en información y fomento del pensamiento crítico de la ciudadanía. Empoderar a la comunidad para identificar noticias mediante validación es esencial. Además, el proceso de verificación de hechos debe ser transparente y las plataformas de noticias deben proporcionar un entorno neutral para el debate, promoviendo así una información más precisa y confiable (Caiza et al., 2020).

La desinformación ha extendido su influencia al ámbito visual, especialmente a través de los *deepfakes*, videos manipulados mediante inteligencia artificial que simulan situaciones creíbles (Zúñiga-Carrasco & Millar de Jesús, 2022). Es una fase avanzada de las *fake news*, que utiliza técnicas de alteración de fotos y videos con la facilidad de un software de edición convencional para modificarlos (Fernández, 2020) y crear contenido falso (Caiza et al., 2020), mostrando a personas realizando acciones o expresando palabras inexistentes en la realidad (Mustak et al., 2023). Este contenido falso es hiperrealista que finalmente se percibe como auténtico (Bañuelos, 2021). Debido a la reducción de costos y la disminución de requisitos de entrenamiento se hace más fácil acceder a esta tecnología, mientras que cada iteración mejora la calidad, dificultando la detección de componentes sintéticos a simple vista (Helmus, 2022).

Los *deepfakes* alcanzan la perfección al recrear la realidad, desafiando la percepción convencional para discernir su autenticidad. Gracias a técnicas de inteligencia artificial, como el aprendizaje automático, se pueden integrar decenas de imágenes en un algoritmo que genera máscaras humanas altamente convincentes que reemplazan rostros en videos, utilizando datos similares y permitiendo que el software se perfeccione con el tiempo (Cerdán & Padilla-Castillo, 2019). Por lo que la evidencia audiovisual ya no garantiza la verdad, convirtiendo los *deepfakes* en contenidos aparentemente veraces, complicando la verificación de la autenticidad. Pues, la multiplicidad de herramientas digitales permite diversas versiones de la verdad, incluso mediante imágenes descontextualizadas (Zúñiga-Carrasco & Millar de Jesús, 2022), marcando un desafío significativo en la confiabilidad de la información mediática. Además, aprovechan la capacidad de confirmar prejuicios sin necesidad de realismo y tienen el potencial de afectar tanto a la sociedad como a la seguridad nacional. En relación a este último, hay cuatro formas cruciales en las que pueden ser utilizados: para manipular elecciones, para exacerbar divisiones sociales, para influir en la confianza en instituciones y autoridades, y para desencadenar un consumo sesgado de información partidista (Helmus, 2022). Todo con la intención de crear creencias erróneas. Y, dada su naturaleza emergente y compleja, la comprensión actual de sus implicaciones es limitada,

165

DERECHOS

2017

2024



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

aunque desde ya es posible notar que su escala, volumen y velocidad de distribución, junto con la omnipresencia digital, tendrán consecuencias significativas en diversos ámbitos de la sociedad, delineando un panorama complejo y dinámico (Mustak et al., 2023).

El surgimiento del deepfake: acoso digital que afecta a las mujeres

El término *deepfake* surgió en 2017, combinando aprendizaje profundo y falso. A diferencia de formas tradicionales de engaño que ocultan información o presentan datos falsos, las tecnologías *deepfake*, pueden generar narrativas humanas usando procesamiento de lenguaje natural (Mustak et al., 2023). Su proliferación ofrece nuevas oportunidades creativas, pero también plantea amenazas. Si bien la sátira y la fantasía tienen su espacio, la capacidad de retocar videos amplía el riesgo de distorsionar imágenes para humillar o sexualizar mujeres (Tripathi, 2019). Desde su surgimiento ha abarcado diversas categorías, como la pornografía no consentida, la extorsión pornográfica, la denuncia, actuaciones virtuales, retratos vivientes, entre otras (Bañuelos, 2021).

El precursor de esta práctica, fue un usuario de Reddit autodenominado Deepfake, quien empleó los rostros de Gal Gadot, Maisie Williams y Taylor Swift, fusionándolos con cuerpos de actrices de pornografía para crear videos convincentes que simulaban la participación de las celebridades. Utilizando su computadora personal y un algoritmo de *machine learning* accesible en línea, este usuario compartió los videos en Reddit, generando gran interés y llevando a la creación de un subreddit dedicado a este tema. En solo dos meses, la comunidad alcanzó 15.000 suscriptores, popularizando el término *deepfake* para describir videos creados con inteligencia artificial. Asimismo, otro usuario, Deepfakeapp, desarrolló la aplicación FakeApp en Reddit, permitiendo a cualquier persona, incluso sin experiencia en informática, crear sus propios videos mediante inteligencia artificial. Aunque la aplicación es versátil, ha ganado notoriedad principalmente por la creación de pornografía falsa (Cerdán & Padilla-Castillo, 2019). Además, actualmente, diversas páginas web brindan acceso a servicios *deepfake*, representando una amenaza tangible y un costo desproporcionado para mujeres que son víctimas de sitios de pornografía generada por inteligencia artificial. Un ejemplo de esto es DeepNude, que permite la carga de fotos generando imágenes en las que la persona aparenta estar desnuda (Helmus, 2022).

Una abrumadora mayoría de videos *deepfakes* en Internet se emplean en pornografía no consentida, revelando imágenes íntimas sin el consentimiento de las personas (Tripathi, 2019). En ellos se superponen caras de celebridades en actrices pornográficas, se difundieron rápidamente en plataformas como Pornhub, afectando no solo a famosas, sino también a mujeres anónimas cuyos ex parejas usan la tecnología para vengarse y humillarlas. Esto se vincula al problema del porno de venganza, siendo devastador para las mujeres al parecer auténtico. Esta tecnología, presente y futura en la desinformación, se ha convertido en una peligrosa herramienta para atentar contra la imagen de las mujeres, construyendo un imaginario falsificado y perverso que perpetúa la degradación y el daño (Cerdán & Padilla-Castillo, 2019).

La violencia digital dirigida a las mujeres se manifiesta, principalmente a través del ciberacoso, el hostigamiento sexual en línea y la difusión no consentida de imágenes íntimas. Las redes sociales, especialmente Facebook y X, son los principales entornos virtuales donde ocurren estos



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MOVIMIENTO

actos de agresión y violencia de género (González-Véliz & de Andrés, 2023a). Estas acciones constituyen tendencias alarmantes que violan los derechos humanos, incluyendo privacidad, reputación y salud mental de las mujeres. Al socavar su dignidad, también infringen el principio fundamental de no discriminación e igualdad, abusando de múltiples derechos (Tripathi, 2019). Es así como el *deepfake* se presenta como una herramienta alarmante y perjudicial que socava la imagen de las mujeres al construir narrativas falsas y perversas. A través de escenas eróticas y pornográficas ficticias, las mujeres son cosificadas y despojadas de su identidad. Este contraste se evidencia cuando los hombres, en situaciones humorísticas o políticas, mantienen su integridad personal y protagonismo positivo. Las mujeres son víctimas de la despersonalización, presentadas en contextos íntimos, mientras los hombres mantienen su esencia. Por lo que es crucial explorar todas las formas de esta amenaza en Internet, considerando incluso formatos más breves como boomerangs, gifs y memes, a pesar de las restricciones en plataformas como Facebook, YouTube e Instagram (Cerdán & Padilla-Castillo, 2019).

Es así como el ámbito digital, inicialmente concebido como un espacio de liberación para las mujeres, se ha transformado en un arma de doble filo. Aunque empoderó a mujeres globalmente para expresarse, también otorgó libertades similares a quienes perpetran acoso en línea, que trasciende lo digital afectando el mundo físico y siendo más fácil cuando las mujeres son el blanco. Al cuestionar su intención, agencia, intelecto y carácter, los acosadores desencadenan consecuencias graves, aunque los perpetradores raramente enfrentan consecuencias, dificultando establecer vínculos causales. La falta de aplicación de la perspectiva de género en la protección del derecho a la privacidad en línea deja desatendidas las experiencias de mujeres en plataformas de redes sociales. La violencia de género en línea, al amenazar e intimidar a mujeres, coarta su libertad de expresión, acceso a información y participación en procesos políticos, infringiendo gravemente sus derechos y exponiéndolas a riesgos que atentan contra su derecho a vivir libres de violencia (Tripathi, 2019). Esta situación se relaciona estrechamente con las brechas digitales y el diseño tecnológico con sesgos de género que contribuyen a perpetuar la violencia digital contra mujeres y niñas, colocándolas en una posición altamente vulnerable (González-Véliz & de Andrés, 2023b).

Ciberviolencia: una amenaza para las mujeres en ALAC y la urgencia de regulaciones inclusivas

Es crucial reconocer que el derecho a una vida libre de violencia y discriminación es fundamental para lograr la igualdad de género y preservar la autonomía de las mujeres (CEPAL, 2023). Este principio abarca también la violencia en línea, destacando la necesidad de abordar y prevenir formas digitales de agresión que amenazan la integridad y la igualdad de oportunidades para mujeres en entornos virtuales. Porque la violencia de género constituye una forma discriminatoria y violatoria de los derechos humanos, impactando de manera desproporcionada a las mujeres. Adicionalmente, la brecha digital y los sesgos tecnológicos la acentúan (Vaca-Trigo & Valenzuela, 2022). Es un fenómeno complejo y en constante cambio que, sin embargo, debido a la falta de datos, impide conocer la magnitud del problema y su impacto real en las víctimas pues dificulta su seguimiento, tendencias y los impactos en la vida de las mujeres y niñas (OEA,

167

2024

DERECHOS

2017



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MOVIMIENTO

2021a). Adicionalmente, mediante campañas de desinformación y difusión de información falsa ha aumentado la violencia política de género en línea (Vaca-Trigo & Valenzuela, 2022). Esta es una problemática que se ha intensificado en los últimos años, afectando a aquellas mujeres que tienen un perfil público, especialmente en la política, periodismo y defensa de derechos humanos. Este tipo de acoso y ataques tienen como objetivo desacreditarlas, socavar su reputación y credibilidad. Estas prácticas fomentan la cosificación, explotación y subordinación de las mujeres con fines económicos, sociales o de dominación, lo que perpetúa la desigualdad y violencia de género. De igual manera, obstaculizan su inclusión plena en los ecosistemas digitales, lo que las obliga a autocensurarse y reducir su interacción en línea, debilitando su autonomía (CEPAL, 2023).

Las mujeres son víctimas desproporcionadas de ciberviolencia en comparación con los hombres. Un ejemplo de esto lo expuso la Comisión de Banda Ancha de las Naciones Unidas que en 2015 identificó que 73% de las mujeres había experimentado alguna forma de violencia en línea. También, la Relatora Especial sobre Violencia de la ONU informó en 2018 que el 23% de las mujeres y niñas había sufrido abuso o acoso en línea al menos una vez en su vida. Además, un estudio de Plan Internacional de 2020 reveló que casi 60% de las niñas y jóvenes en todo el mundo habían sido víctimas de diferentes formas de ciberacoso, enfrentándose a esta forma de violencia desde los 8 años. Según Amnistía Internacional, 88% de las mujeres que utilizan X para hablar sobre feminismo y temas relacionados con la igualdad de género sufren acoso. Asimismo, 90% de las víctimas de la distribución no consentida de imágenes íntimas son mujeres y 80% de las víctimas de la trata de personas son mujeres y niñas (OEA, 2021b).

Durante los últimos años, en ALAC, ha quedado en evidencia esta situación, pues el aumento del uso de tecnologías digitales ha generado una exposición más amplia a los riesgos en línea, donde el cibercrimen, el abuso y la violencia digital existían previamente. Como resultado de la falta de conocimientos y herramientas de protección y seguridad digital ha generado un ambiente propicio para estas agresiones (Vaca-Trigo & Valenzuela, 2022). Sin embargo, la falta de registros estadísticos y estudios oficiales sobre la violencia de género en línea contra las mujeres ha llevado a diversas organizaciones de la sociedad civil a documentar el fenómeno. Estos indican que la violencia digital contra las mujeres se ha incrementado (OEA, 2021b). Ejemplo de esto es un estudio realizado en Chile donde se queda en evidencia la falta de información sobre la violencia digital, lo que sugiere que este tema no recibe la atención necesaria. Según el estudio de la Fundación Datos Protegidos en 2018, las formas principales de violencia digital experimentadas fueron la violencia verbal, como burlas, insultos y humillaciones, en un 88,1%, el acoso y hostigamiento en un 66,1%, y el envío de imágenes o videos sexualmente agresivos sin consentimiento en un 40,6%. Además, también se reveló que un 30,5% sufrió la exposición de información falsa sobre su vida personal, un 22% recibió amenazas explícitas y un 18,6% perdió el acceso a sus redes sociales o correo electrónico debido a hackeos. Estas formas de violencia digital también afectan a menores de edad, con un 32% de las niñas y un 1% de los niños recibiendo peticiones sexuales o solicitudes de fotos íntimas a través de internet, por su parte, ocurre lo mismo con 47% de las mujeres adolescentes entre 15 y 18 años (Matus et al., 2018).

En toda la región, se sigue normalizando la violencia de género en línea por parte de los medios de comunicación, plataformas de internet, autoridades y comunidades, lo que silencia a las víctimas y legitima el problema. Los medios presentan la violencia en línea contra las

2024

DERECHOS

2017



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MOVIMIENTO

mujeres como un fenómeno neutral o una consecuencia del comportamiento inapropiado de las víctimas, y un cuarto de ellas son culpabilizadas por la violencia sufrida. Además, se culpa a mujeres jóvenes y niñas por prácticas de sexting y la distribución no consensuada de sus imágenes íntimas, y se exculpa constantemente a los perpetradores, minimizando y marginando su conducta agresiva. Los atacantes en línea son infantilizados y se responsabiliza a las víctimas de resolver el problema. El ciberacoso es calificado como "bromas" y se recomienda a las mujeres retirarse de Internet. Perpetradores, plataformas de internet y algunas organizaciones utilizan argumentos sobre libertad de expresión y censura, pero no se aborda la perspectiva de género y de derechos humanos sobre los daños sufridos por las víctimas de la violencia digital (OEA, 2021b).

Es vital establecer regulaciones que salvaguarden a las mujeres de la violencia en línea, en el caso de ALAC se han estado adoptando enfoques de género en políticas de ciberseguridad, abordando ciberacoso y pornovenganza. La seguridad digital, como derecho humano, no solo garantiza el acceso de las mujeres a Internet, sino también su capacidad para ejercer sus derechos (Vaca-Trigo & Valenzuela, 2022). Para garantizar la seguridad digital y contribuir a crear un entorno digital más seguro e inclusivo, se deben crear políticas con enfoque de género y estrategias basadas en derechos humanos digitales. Asimismo, es clave fortalecer la gestión para prevenir delitos digitales, apoyar a víctimas y, se deben implementar sistemas de monitoreo y campañas de concientización para promover espacios seguros. Es fundamental capacitar a docentes y familias sobre comportamiento en línea y protección contra violencia digital (CEPAL, 2023).

169

Perspectiva regional: *deepfakes* en ALAC y su impacto desproporcionado en la violencia de género

Desde el año 2020, se ha observado el surgimiento de una práctica preocupante en distintos países de Latinoamérica y el Caribe: la proliferación de videos *deepfakes*. En este contexto, resulta necesario investigar y comprender los casos de *deepfakes* que han impactado la región, a través de una exhaustiva revisión de los medios de comunicación en países de ALAC. La revisión mediática no solo destaca la actualidad del fenómeno, sino que también enfatiza la importancia de entender lo que se está discutiendo en relación con los *deepfakes* en la región. Estas manipulaciones digitales que sobreponen rostros de figuras públicas, como Lionel Messi (Balmaceda, 2020), tienen propósitos variados, desde propósitos humorísticos y de entrenamiento en redes sociales hasta situaciones alarmantes en el ámbito político argentino. Cerca de las elecciones presidenciales, un *deepfake* viral mostró a un candidato consumiendo drogas, generando preocupación (Urgente24, 2023; Galarza, 2023). Este video resultó ser falso, pero su impacto llevó a que la contienda electoral del 2023 se convirtiera en un campo de batalla digital lleno de imágenes *deepfakes*, utilizadas para respaldar, desprestigiar y sembrar desinformación entre los votantes (Nicas & Cholakian Herrera, 2023). Incluso, el actual presidente de Argentina difundió una imagen de su contrincante político retratado como un líder comunista chino, alcanzando 3 millones de vistas (Milei, 2023).

Brasil lidera en casos de *deepfakes* en la región, representando la mitad de los incidentes reportados, especialmente en industrias como criptomonedas, tecnología financiera y juegos en

DERECHOS

2017

2024



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MOVIMIENTO

línea. Argentina y Colombia también registran casos significativos, aunque en menor proporción en comparación con Brasil (Sumsb, 2023). La incidencia de *deepfakes* no se limita a sectores económicos, ya que, durante las elecciones de 2022 en Brasil, se emplearon estas técnicas para distorsionar la información en el influyente medio Jornal Nacional. Esto implicó la difusión de videos falsos donde periodistas informaban incorrectamente sobre encuestas electorales y difamaban a candidatas y candidatos (Jornal Nacional, 2022). En 2023, Perú también enfrentó esta problemática cuando dos periodistas televisivos fueron víctimas de *deepfakes* con motivaciones económicas: una promocionando criptomonedas y la otra vendiendo supuestos productos curativos (Ramírez Mendoza, 2023). Un caso aún más perturbador involucró a estudiantes que manipularon imágenes de compañeras de 15 años, insertando sus rostros en situaciones sexuales ficticias para luego comercializarlas entre sus compañeros (Saavedra, 2023). Que la institución educativa afirmara que el incidente ocurrió en el entorno virtual, generó protestas, ya que se consideraba un delito de pornografía infantil. La respuesta tanto de la institución como la legislación peruana se limitó a trasladar a los agresores a otro salón, dejando a las víctimas vulnerables durante clases, y expuestas a los agresores en el centro educativo (Rojas Berríos, 2023). Además, la ley de Inteligencia Artificial en Perú no contempla disposiciones para sancionar el uso inapropiado de esta tecnología, como en los casos de *deepfakes* (Morán & Lavanda, 2023).

En México también se han reportado casos actuales de *deepfakes* para crear contenido pornográfico de mujeres, muchas de ellas menores. Uno de los casos más impactantes involucró a un estudiante universitario que alteró 166 mil fotos de sus compañeras para convertirlas en material pornográfico mediante el uso de *deepfake*, y luego venderlas en grupos de Telegram. Aunque las víctimas denunciaron el delito, la Fiscalía optó inicialmente por no procesarlo, a pesar de las pruebas en su contra (Rodríguez, 2023). En México existe la Ley Olimpia desde el 2020, que penaliza la difusión de contenido sexual sin consentimiento, sin embargo, esta ley resulta insuficiente para abordar delitos de *deepfake*, dado que sus estándares y sanciones difieren en identificación y aplicación con respecto a estos casos (Piña, 2023). Actualmente, la mayoría de videos *deepfakes* en Internet son de naturaleza pornográfica, principalmente protagonizados por mujeres cuyas imágenes son manipuladas sin su consentimiento. La creciente normalización de esta disparidad con respecto a otros tipos de *deepfakes*, como los políticos o económicos, es preocupante. Es crucial entender que la abrumadora mayoría de estos *deepfakes* pornográficos afectan a mujeres, resaltando de manera contundente la violencia de género en el entorno digital (Lucas, 2022).

En la web, diversas aplicaciones, mayormente desarrolladas por hombres, utilizan la tecnología de *deepfakes* para convertir imágenes de mujeres vestidas en desnudos realistas sin su consentimiento, considerándose una forma de *deepfake*. Estas aplicaciones no funcionan de la misma manera con imágenes de hombres (Cole, 2019a). En ciertos casos, cuando estas aplicaciones han sido retiradas, sus creadores han tratado de eximirse de responsabilidad al afirmar que nunca anticiparon la verdadera magnitud del impacto de su creación, argumentando que solo buscaban proporcionar entretenimiento. Sin embargo, tanto expertos como usuarios coinciden en que esta práctica carece de justificación y tiene consecuencias perjudiciales para la intimidad y dignidad de las personas afectadas (Cole, 2019b).

170

DERECHOS

2017

2024



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

Los videos no consensuados pueden tener consecuencias devastadoras para las víctimas, incluyendo daños psicológicos y reputacionales (Stevens, 2020). Los casos identificados revelan que las víctimas enfrentan constante humillación y desorientación al ser reducidas como objetos sexuales (Chesney & Keats Citron, 2019). Quienes consumen este tipo de contenido no distinguen entre la realidad y la manipulación, lo que resulta en suposiciones erróneas sobre la participación de la víctima, causando graves perjuicios en sus relaciones personales y profesionales (Uribarri, 2022).

Desafíos y propuestas frente al *deepfake*: democratización digital, violencia de género y necesidades legislativas

La promesa de la revolución digital era la democratización del acceso y la libre expresión en Internet y, aunque amplió el acceso, careció de protección para quienes cuentan con acceso limitado al poder. Si bien proporcionó un espacio para grupos históricamente excluidos, también permitió a la mayoría dominar, aprovechando su poder e influencia para silenciar voces disidentes, desvirtuando la igualdad de participación. La democratización inicial de la comunicación digital se desvaneció cuando aquellos con poder buscaron suprimir perspectivas divergentes (Tripathi, 2019). Por lo que es crucial tener en cuenta que Internet no es meramente un espacio donde se refleja la cultura, sino que también es un producto cultural que surge de la interacción social, lo que implica más que simplemente explorar la red; requiere conocimiento y apropiación del espacio, así como interacción activa con el entorno digital (González-Véliz & de Andrés, 2023a). En esta misma línea, existen propuestas que buscan abordar los desafíos emergentes de los *deepfakes*. Entre ellas, se destaca la necesidad de que plataformas de redes sociales colaboren en la detección, así como que se incorporen *deepfakes* notorios como *datos radiactivos* que revelen cualquier uso hostil. También, las tecnologías como modos seguros en cámaras y metadatos para garantizar la autenticidad de las imágenes. Además, la investigación constante y mejoras en la caracterización informan y educan al público, democratizando las herramientas accesibles y su respaldo gubernamental son esenciales para construir confianza en la era de *deepfakes* (Helmus, 2022).

La prohibición total de publicar *deepfakes* en plataformas de redes sociales está en marcha. TikTok está actualizando sus directrices para prohibir contenido sintético o manipulado que distorsione la verdad y cause daño. Reddit ha actualizado su política contra la suplantación de identidad, no permitiendo contenido que se haga pasar por personas de manera engañosa. YouTube prohíbe medios manipulados que fabriquen eventos con riesgo de daño atroz. A pesar de estas medidas, es importante reconocer que aún pueden existir lagunas en la detección. Por lo tanto, las empresas tienen la oportunidad de invertir en técnicas de detección computacional para abordar estos desafíos, ya que existen experimentaciones que reflejan la viabilidad de detectar los peligros de Internet utilizando técnicas de inteligencia artificial, como máquinas de vectores de soporte, bosques aleatorios y regresión logística (Cuzcano & Ayma, 2020). También, el aprendizaje profundo está siendo explorado, dado que los *deepfakes* pueden volverse increíblemente sutiles con el tiempo y es crucial contar con herramientas que presenten una alta tasa de precisión en la detección (James, 2023). Además, las plataformas de redes sociales deben ca-



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MOVIMIENTO

pacitar a su personal en sensibilidad de género, aplicando estándares internacionales de manera informada y evitando el relativismo cultural, en ese sentido, la consulta con grupos de derechos humanos, mujeres y libertad de expresión es esencial. Asimismo, instituir paneles internos para recibir comentarios y colaborar con partes interesadas externas, desarrollando políticas robustas para negar acceso a quienes persisten en intimidar o acosar a mujeres o grupos vulnerables. Las empresas que cuentan con recursos deben patrocinar investigaciones sobre los riesgos para la salud mental de moderadores y víctimas, además de apoyar regulaciones gubernamentales y ampliar la verificación de datos para combatir la desinformación. Es imperativo garantizar la seguridad en línea para toda la población (Tripathi, 2019).

El fenómeno del *deepfake*, aún en sus primeras etapas de desarrollo, carece de legislación específica. No obstante, debido a sus objetivos, podría ser sancionado como un delito contra el derecho a la propia imagen, una forma de injuria o incluso un delito en sí mismo (Cerdán y Padilla-Castillo, 2019). La falta de marcos legales claros destaca la necesidad urgente de abordar estos vacíos para enfrentar los desafíos emergentes asociados con la manipulación audiovisual, protegiendo así los derechos individuales y preservando la integridad de la información y la imagen personal (Fernández, 2020). Sin duda, lo que no hay que perder de vista es que la tecnología desempeña un papel social crucial y es esencial transformarla aprovechando su potencial sin precedentes y la amplia gama de opciones tecnológicas, organizativas y de relaciones sociales disponibles. Por lo tanto, es fundamental comprender que no se limita a ser un conjunto de herramientas, sino que constituye un componente integral y dinámico de la sociedad (González-Véliz & de Andrés, 2023a).

Conclusión

En el análisis de los desafíos y dimensiones de la desinformación, particularmente en el contexto de los *deepfakes*, se evidencia una realidad compleja y preocupante que impacta de manera significativa a las mujeres. La transformación en la forma en que la sociedad interactúa con la información, desde las *fake news* hasta los *deepfakes*, ha planteado retos sustanciales para la veracidad de la información y la protección de los derechos fundamentales.

La propagación acelerada de desinformación, más allá de representar un riesgo para la percepción individual, se ha convertido en una herramienta de acoso digital dirigida principalmente a las mujeres. Los *deepfakes*, al recrear situaciones hiperrealistas, no solo desafían la veracidad de la información, sino que también violan la privacidad, reputación y salud mental de las mujeres. La ciberviolencia de género, exacerbada por la falta de enfoque de género en la protección en línea, ha generado un ambiente propicio para la normalización de esta problemática, silenciando a las víctimas y perpetuando la violencia digital.

La falta de regulaciones específicas y la insuficiencia de métodos de detección efectivos plantean desafíos éticos y de derechos humanos que requieren una atención inmediata. La urgencia de proteger los derechos de las mujeres en línea se refleja en la necesidad de adoptar enfoques de género en políticas de ciberseguridad, promover la alfabetización en información y pensamiento crítico, y cerrar las brechas de género en el acceso, uso y apropiación de tecnologías digitales. En el camino hacia una sociedad más justa e inclusiva, es imperativo abordar estos



desafíos mediante investigaciones continuas sobre detección de *deepfakes*, marcos regulatorios específicos con perspectiva de género y estrategias efectivas para prevenir la violencia digital. La seguridad digital, como derecho humano, debe garantizar no solo el acceso equitativo a la tecnología, sino también la capacidad de las mujeres para ejercer sus derechos en un entorno en línea seguro y libre de violencia de género. La conclusión es clara: el compromiso colectivo en la protección de los derechos de las mujeres en el ámbito digital es esencial para construir una sociedad digital más equitativa y respetuosa.

Referencias

- Balmaceda, T.** (2020). De Messi a Francella: cómo se hacen los *deepfakes* argentinos. *LA NACION*. <https://www.lanacion.com.ar/tecnologia/de-lionel-messi-guillermo-francella-como-se-nid2438022/>
- Bañuelos Capistrán, J.** (2022). Evolución del Deepfake: campos semánticos y géneros discursivos 2017-2021. *Revista ICONO 14. Revista Científica De Comunicación Y Tecnologías Emergentes*, 20(1). <https://doi.org/10.7195/ri14.v20i1.1773>
- Caiza, E., Fernandez, A., & Torres, D.** (2020). Noticias falsas; en busca de la vacuna. *Revista Colombiana De Computación*, 21(2), 92–101. <https://revistas.unab.edu.co/index.php/rcc/article/view/4037>
- Cerdán Martínez V., & Padilla Castillo G.** (2019). Historia del "fake" audiovisual: "deepfake" y la mujer en un imaginario falsificado y perverso. *Historia y Comunicación Social*, 24(2), 505-520. <https://doi.org/10.5209/hics.66293>
- Chesney, R., & Keats Citron, D.** (2019). Deep Fakes: A Looming Challenge for Privacy, Democracy, and National Security. *107 California Law Review* 1753, 1753-1773.
- Cole, S.** (2019a). This Horrifying App Undresses a Photo of Any Woman With a Single Click. *Vice*. <https://www.vice.com/en/article/kzm59x/deepnude-app-creates-fake-nudes-of-any-woman>
- Cole, S.** (2019b). Creator of DeepNude, App That Undresses Photos of Women, Takes It Offline. *Vice*. <https://www.vice.com/en/article/qv7agw/deepnude-app-that-undresses-photos-of-women-takes-it-offline>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).** (2023). La igualdad de género y la autonomía de las mujeres y las niñas en la era digital: aportes de la educación y la transformación digital en América Latina y el Caribe. Santiago, Chile.
- Cuzcano, X. M., & Ayma, V. H.** (2020). A Comparison of Classification Models to Detect Cyberbullying in the Peruvian Spanish Language on Twitter. *International Journal of Advanced Computer Science and Applications*, 132-138. doi:10.14569/IJACSA.2020.0111018
- Fernández, C. B.** (2020). La democracia amenazada por ciberpolítica. Los riesgos más allá de facebook. *Diálogo político*. <https://dialogopolitico.org/edicion-especial-2020-seguridad/la-democracia-amenazada-por-la-ciberpolitica/>



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MOVIMIENTO

- Galarza, F.** (2023). Deepfake en la campaña electoral: el detrás de la inteligencia artificial que genera videos falsos de Sergio Massa. *El Destape*. <https://www.eldestapeweb.com/sociedad/elecciones-2023/deepfake-en-la-campana-el-detras-de-la-ia-que-genera-videos-falsos-de-massa-202311140554>
- González-Véliz, C., & de Andrés, S.** (2023a). Corrientes del ciberfeminismo y transición digital feminista en América Latina y el Caribe: hacia un futuro digital más equitativo. *Revista Punto Género*, (N° 20), pp, 31-61. <https://doi.org/10.5354/2735-7473.2023.73459>
- González-Véliz, C., & de Andrés, S.** (2023b). Comunes digitales, ciberfeminismo y ciencia abierta: estrategias para la igualdad de género en el entorno digital. *Hipertext.net*, Vol. 27, (N°7), pp. 67-79. <https://doi.org/10.31009/hipertext.net.2023.i27.07>
- Helmus, T. C.** (2022). Artificial Intelligence, deepfakes, and Disinformation: A Primer. *RAND Corporation*. <https://doi.org/10.7249/PEA1043-1>
- James, C.** (2023). Intel's deepfake detector tested on real and fake videos. BBC. Obtenido de <https://www.bbc.com/news/technology-66267961>
- Jornal Nacional** (2022). Deepfake: conteúdo do Jornal Nacional é adulterado para desinformar os eleitores. *Jornal Nacional*. <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2022/09/19/deepfake-conteudo-do-jornal-nacional-e-adulterado-para-desinformar-os-eleitores.ghtml>
- Lucas, K.** (2022). Deepfakes and Domestic Violence: Perpetrating Intimate Partner Abuse Using Video Technology. *Victims & Offenders*, 647-659.
- Matus, J., Rayman, D., & Vargas, R.** (2018). Informe violencia de género en Internet en Chile. Datos Protegidos. Santiago, Chile.
- Morán, A., & Lavanda, M.** (2023). Reflexiones Legales sobre la IA en el Perú: Consideraciones desde Asilomar. *Pólemos*. <https://polemos.pe/reflexiones-legales-sobre-la-ia-en-el-peru-consideraciones-desde-asilomar/>
- Milei, J.** [@JMilei]. (2023) EL MÉTODO CASTA-MASSA. X. <https://x.com/JMilei/status/1719479197440127330>
- Mustak, M., Salmien, J., Mäntymäki, M., Rahman, A., & Dwivedi, Y. K.** (2023). Deepfakes. Deceptions, mitigations, and opportunities. *Journal of Business Research*. Vol. 154. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113368>
- Nicas, J., & Cholakian Herrera, L.** (2023). La IA hace campaña en las elecciones de Argentina. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/es/2023/11/15/espanol/elecciones-argentina-imagenes-inteligencia-artificial.html>
- Organización de los Estados Americanos (OEA).** (2021a). La violencia de género en línea contra las mujeres en línea. <https://www.oas.org/es/sms/cicte/docs/Guia-conceptos-basicos-La-violencia-de-genero-en-linea-contras-las-mujeres-y-ninas.pdf>
- Organización de los Estados Americanos (OEA).** (2021b). Ciberviolencia y ciberacoso contra las mujeres y las niñas en el marco de la convención Belém do Pará. <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/MESECVI-Ciberviolencia-ES.pdf>
- Piña, G.** (2023). Cinco casos de "DeepFake porn" en México. La ley es insuficiente: Olimpia Coral. <https://m-x.com.mx/entrevistas/cinco-casos-de-deepfake-porn-en-mexico-la-ley-es-insuficiente-olimpia-coral/>

174

2024

DERECHOS

2017



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MOVIMIENTO

- Ramírez** Mendoza, S. (2023). Clonan rostros de conductoras peruanas de TV para usarlos en publicidad engañosa: nuevo caso de deepfake y qué medidas de prevención tomar. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/lima/clonan-los-rostros-de-conductoras-de-television-con-ia-para-utilizarlos-en-publicidad-enganosa-la-tecnica-del-deepfake-y-que-medidas-de-prevencion-tomar-maite-vizcarra-mavila-huertas-inteligencia-artificial-estafa-conductoras-pe>
- Rodríguez**, A. (2023). Acusado un universitario de alterar con inteligencia artificial miles de imágenes de alumnas para venderlas como pornografía. *El País*. <https://elpais.com/mexico/2023-10-14/acusado-un-universitario-de-alterar-con-inteligencia-artificial-miles-de-imagenes-de-alumnas-para-venderlas-como-pornografia.html>
- Rojas** Berríos, M. (2023). Chorrillos: Escolares que alteraron fotos de compañeras con IA y las comercializaron no fueron expulsados. *Infobae*. <https://www.infobae.com/peru/2023/08/29/chorrillos-escolares-que-alteraron-fotos-de-sus-companeras-con-ia-para-venderlas-no-fueron-expulsados/>
- Saavedra**, N. (2023). Chorrillos: denuncian a alumnos de colegio por editar fotos de sus compañeras para venderlas. *La República*. <https://larepublica.pe/sociedad/2023/08/28/chorrillos-denuncian-a-alumnos-de-colegio-por-editar-fotos-de-sus-companeras-para-venderlas-1338680>
- Stevens**, D. (2020). Regulating Deepfake Technology. Legislative possibilities in the Netherlands to obstruct the use of deepfake technology for the creation of non-consensual pornography: <https://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=152071>
- Sumsub** (2023). *Sumsub Identity Fraud Report*. https://sumsub.com/files/sumsub_identity_fraud_report_2023.pdf
- Tripathi**, S. (2019). Women and online harassment. (N°6), pp. 133-158. *Feminist Dissent*. <https://doi.org/10.31273/fd.n6.2022.1265>
- Urgente24** (2023). Deepfake de Sergio Massa: No saben el daño que hacen. *Urgente24*. <https://urgente24.com/actualidad/deepfake-sergio-massa-no-saben-el-dano-que-hacen-n563440>
- Uribarri**, F. (2022). Aplicaciones de 'deepfake' colocan a mujeres en videos porno. *La Voz de Galicia*. <https://www.lavozdeg Galicia.es/xlsemanal/a-fondo/mujeres-porno-deepfake-montaje-caras-videos-pornografia-ilegal.html>
- Vaca** Trigo, I., & Valenzuela, M. E. (2022). Digitalización de las mujeres en América Latina y el Caribe: acción urgente para una recuperación transformadora y con igualdad. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Santiago, Chile.
- Zúñiga-Carrasco**, I., & Millar de Jesús, R. (2022). Noticias falsas y pseudocientíficas. *Revista del Hospital de Juárez de México*. Vol. 89, (N°3) pp. 145-152. <https://doi.org/10.24875/RHJM.22000030>

175

2024

DERECHOS

2017

El derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia

Women's right to live a life free of violence

Laura Eloyna Moreno Nango • laura.moreno@unach.mx

Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Autónoma de Chiapas.

Ocozocoautla de Espinosa, Chiapas, México

ORCID: 0000-0001-6247-3530

Palabras clave: *violencia; perspectiva de género; mujeres*

Keywords: *violence; gender perspective; women*

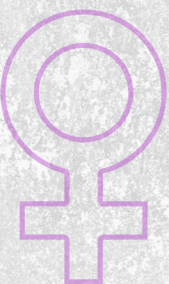
En México se cuenta con un marco normativo nacional e internacional que contempla el derecho a vivir una vida libre de violencia para las mujeres, el cual se ve reforzado por las legislaciones locales, que han dictado sus propios mecanismos en la materia.

Contar con este tipo de marco jurídico es sumamente necesario ya que, en la actualidad, un alto porcentaje de mujeres viven en situaciones de violencia en su día a día, lo que atenta gravemente con sus derechos humanos y menoscaba su calidad de vida. Lamentablemente, el suscribir Convenciones, Declaraciones, Pactos o emitir Leyes, no es lo único que coadyuvará a la atención de esta problemática, es necesaria la participación de las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de estos instrumentos, así como un cambio de paradigma social, en el que se trate a las mujeres en condiciones de igualdad y sin ningún tipo de discriminación.

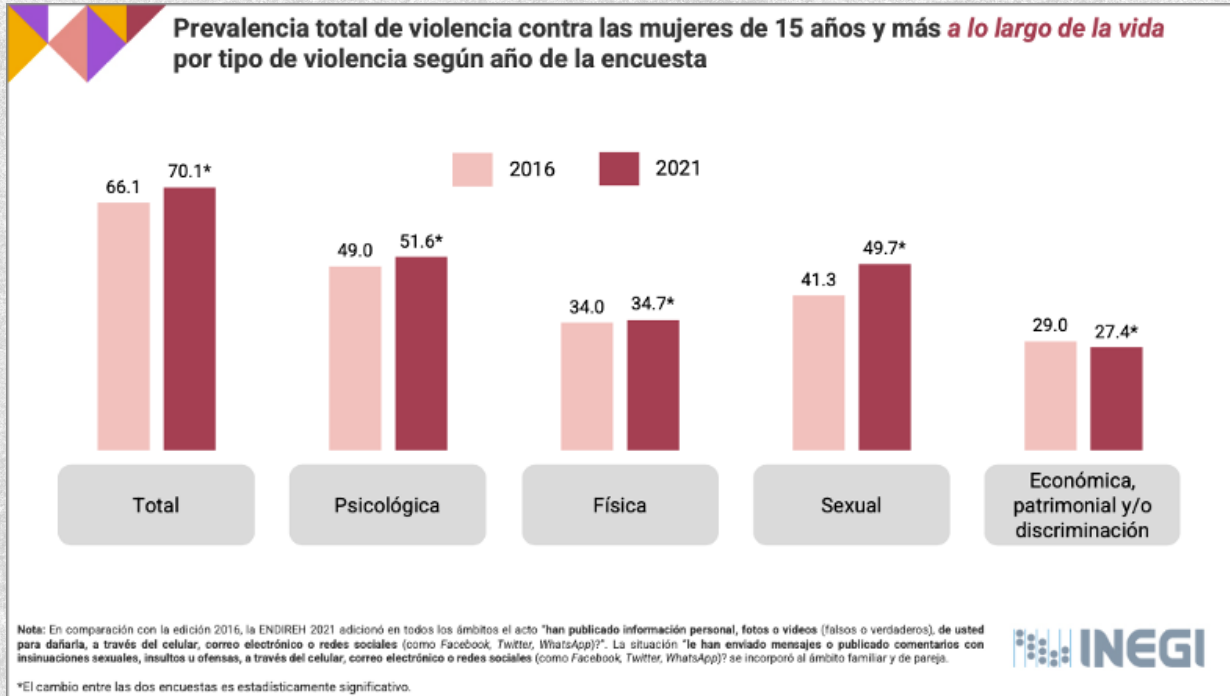
Violencia contra las mujeres en razón de Género

La violencia en razón de género es uno de los temas más preocupante a nivel internacional, lo que ha provocado que se generen diversas estrategias para atenderla y erradicarla. Dentro del marco jurídico se ha creado la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención Belém Do Pará), México he emitido la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, mientras que las entidades federativas han procurado emitir sus propios instrumentos normativos. El mensaje que estas legislaciones propagan en conjunto con las instituciones que velan porque sus disposiciones se cumplan, no se ve reflejado en las estadísticas actuales del ejercicio de la violencia. Los resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021 realizada por el INEGI, demuestran que:

El **70.1 %** de las mujeres de 15 años y más, han experimentado al menos una situación de violencia (psicológica, física, sexual, económica, patrimonial y/o discriminación) a lo largo de su vida, lo cual es un aumento significativo en relación con la encuesta anterior del año 2016, en donde el 66.1 % de las mujeres manifestaban encontrarse en esa situación.



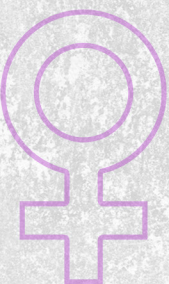
El 49.7 % de ese mismo grupo de mujeres han sufrido de violencia sexual; el 51.6 % ha sufrido violencia psicológica; el 27.4 % violencia económica y/o patrimonial y/o discriminación en el trabajo y el 34.7 % violencia física. En todos estos tipos de violencia se puede observar un aumento significativo en relación con los resultados de la última encuesta de 2016 (Ver Gráfica 1).



Gráfica 1. Fuente: Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021

Lo anterior, dejan en evidencia que como sociedad nos hace falta mucho para equilibrar las condiciones de libertad y disfrute de los derechos de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres, esto debido a que existe una preconcepción de comportamientos, pensamientos e ideologías que son relacionados a hombres y a mujeres, en relación con su sexo. Las cuales "atribuyen características exclusivas a uno y otro sexo en materia de moral, psicología y afectividad. La cultura marca a los sexos con el género y el género marca la percepción de todo lo demás: lo social, lo político, lo religioso, lo cotidiano (Lamas, 2000)".

Con los roles y estereotipos de género se pretende establecer un orden encasillado de lo que debe ser un hombre y una mujer, por lo que no se concibe que cualquiera de ellos pueda asumir roles fuera de lo catalogado a su sexo. Estos roles se han generado en base a las connotaciones físicas y sexuales de las personas, a las mujeres por su capacidad de concebir se les han asignado todas las labores que tengan que ver con el cuidado y educación de los hijos, rol que se ejerce en el núcleo familiar y por lo tanto ubica en el sector privado, mientras tanto se asignan a los hombres todas las actividades reservadas para el espacio público y político. Al respecto, Simone de Beauvoir (1949) daba a entender que las personas no son mujeres u hombres, sino que se convierten en ello con base al rol que la sociedad les asigna:



1911

No se nace mujer: se llega a serlo. Ningún destino biológico, psíquico o económico define la figura que reviste en el seno de la sociedad la hembra humana; es el conjunto de la civilización el que elabora ese producto intermedio entre el macho y el castrado al que se califica de femenino.

Es importante precisar que el género no define a la persona, sino que pretende establecer lo que una persona debe ser, de ahí radica la importancia de estudiar lo que es el género, para “analizar y explicar comportamientos individuales y colectivos en relación a la sociedad, así como los mecanismos ideológicos y sociales de opresión patriarcal” (Cobo, 1995), que se ven reflejados en comportamientos discriminatorios, impidiendo con ello el libre desarrollo de la personalidad y múltiples violaciones a los derechos humanos. Respecto a lo anterior Marcela Lagarde (1996) indica:

La vida cotidiana está estructurada sobre las normas de género y el desempeño de cada uno, depende de su comportamiento y del manejo de esa normatividad. Si algo es indiscutible para las personas, es el significado de ser mujer o ser hombre, los contenidos de las relaciones entre mujeres y hombres y los deberes y las prohibiciones para las mujeres por ser mujeres y para los hombres por ser hombres. Cada quien a lo largo de su vida ha debido saber todo esto muy bien, no dudar y ser leal al orden, asumirlo, recrearlo y defenderlo.

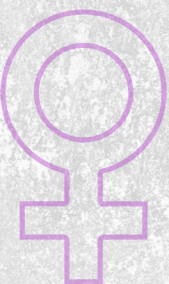
Estos patrones de comportamientos son conocidos como estereotipos de género o de sexo, en nuestra sociedad las personas tienen una idea preconcebida de los comportamientos o la apariencia que debe tener una persona de acuerdo con su sexo y su carácter de inmutable es lo que produce las desigualdades y discriminaciones, ya que todo no encaja en ese modelo es rechazado.

Estos estereotipos de género o de sexo inciden en cada uno de los sectores de la vida de las personas, limitando sus espacios de participación, debido a que estas concepciones tienen su origen en el sistema patriarcal, las mujeres son las que más se han visto afectadas, el estereotipo de mujer provoca que éstas sean víctimas de violencia y discriminaciones en el momento en que buscan romper con ese rol en el afán de salir de lo privado para incidir en lo público.

Ante esta ola de desigualdades ha nacido la ideología del género, con la que se pretende crear acciones que eliminen los estereotipos insertos en la sociedad, con el objetivo de construir un escenario igualitario, en el que todas las personas tengan las mismas oportunidades y el pleno reconocimiento y respetos por sus derechos. “Hoy, millones de personas en el mundo, sobre todo mujeres, han encontrado en la mirada de género caminos legítimos para construir alternativas a su estrechez y sus carencias, a la injusticia y la violencia, a la pobreza, la ignorancia y la insalubridad” (Lagarde, 1996), razón por la cual se crea una confusión de lo que realmente es el género, utilizándolo erróneamente a todo aquello que tiene que ver con las mujeres.

Lamentablemente, la reproducción de los roles y estereotipos de género se ve reflejada en el actuar de nuestras instituciones, ya que en muchas ocasiones por la forma en la que actúan o las omisiones que cometen al atender las problemáticas de las mujeres cometen actos de violencia institucional, este tipo de violencia según la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia son:

Los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos



humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

Una de las problemáticas más significativas a las que se enfrentan las mujeres en las instituciones encargadas de procurar la justicia, es que de forma constante sufren de una revictimización al momento de denunciar los actos de violencia de los que son víctimas, ya que se les culpa por estar en el lugar donde fueron agredidas o se les juzga por su vestimenta. Al realizar este tipo de actos incurren en su obligación de aplicar una perspectiva de género la que debe premiar en todas las actuaciones de las instituciones.

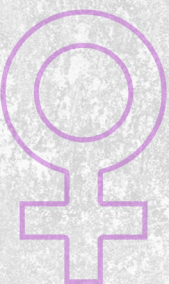
La Jurisprudencia 22/2016 con rubro ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, proporciona las acciones que se deben de tomar para aplicar una perspectiva de género, que si bien, está estipulada únicamente para personas Juzgadoras, también son un referente para cualquier autoridad:

- Identificar si existen situaciones de poder que, por cuestiones de género, expliquen un desequilibrio entre las partes de la controversia.
- Cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando estereotipos o prejuicios de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género.
- Ordenar las pruebas necesarias para visibilizar situaciones de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, en caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclararlas.
- De detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable y evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género.
- Aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas, especialmente de los niños y niñas (y, aunque la tesis no lo dice, personas indígenas).
- Evitar el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, el cual deberá reemplazarse por un lenguaje incluyente.

Es necesario que las principales autoridades de nuestra sociedad instituyan las medidas necesarias para que todos tengamos accesos a una vida libre de violencia, contener el ejercicio de la violencia contra las mujeres es uno de sus principales retos. En el contexto actual inmediato, necesitamos que la perspectiva de género sea la herramienta principal de los operadores de justicia, ya que nos enfrentamos a un fenómeno social trascendental en nuestra sociedad como lo son las elecciones, actualmente el ejercicio de la violencia se ha incrementado en los sectores político-electorales.

Conclusiones

A lo largo de esta reflexión he hablado de la importancia y la necesidad de que la autoridades se comprometan para erradicar la violencia contra las mujeres, sin embargo esta tarea tan importante no puede recaer solo en un sector de la población, ellos pueden dirigirnos, pero como



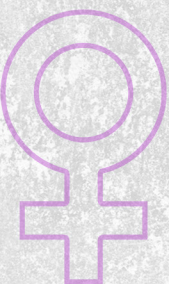
sociedad debemos ir tomando acciones que en conjunto coadyuven a eliminar la violencia contra las mujeres, en nuestro pequeño entorno social, laboral y familiar también debemos aplicar la perspectiva de género, identificar si actuamos en base a estereotipos o prejuicios de género y hacer todo lo posible para que con nuestro actuar y nuestro lenguaje creemos un entorno igualitario.

La perspectiva de género es una herramienta institucional que puede adaptarse al comportamiento particular, con la cual se pretenden eliminar los estereotipos de género y establecer un sistema neutro en el que ningún género obtenga más beneficiado que otro. Establecer una nueva perspectiva del que ser de las personas o más bien eliminar cualquier ideología que imponga el deber ser de alguien socialmente, permitirá eliminar el sistema patriarcal que domina los espacios socioculturales y de poder, estableciendo un nuevo orden que garantice la libertad y los derechos de todas las personas.

Es necesario que los paradigmas sociales cambien, que se cree a una nueva perspectiva en la que se acepten diferentes patrones de comportamiento y de pensamiento, es necesario romper con los estereotipos establecidos para construir una sociedad con espacio para todos. Esto será posible si nuestras instituciones aplican adecuadamente una perspectiva de género, por medio de la cual se crearán nuevas políticas públicas que equilibraran las condiciones desiguales existentes que solo benefician a un sector de la población. La sociedad es parte del problema, pero también parte de la solución.

Referencias

- Beauvior, S.** (1949), *El segundo Sexo*, Siglo veinte.
- Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública** (noviembre 2016). *Algunas miradas sobre la violencia institucional contra las mujeres, documento de trabajo 234*. Cámara de Diputados LXIII Legislatura.
- Cobo, R.** (1995), *Género en Amoros*, C. (dir.) *10 palabras clave sobre mujer*. Editorial Verbo Divino, Estella.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).** (2021). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares*. <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/>
- Jurisprudencia 1a./J. 2/2016** (10a.), registro de IUS 2011430, publicada en la *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época*, Libro 29, abril de 2016, Tomo II, pp. 836.
- Lagarde, M.** (1996). *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*, Ed. Horas y Horas.
- Lamas, M.** (enero-abril 2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. *Revista Cuicuilco*, 7(18), pp. 1-24.





DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

Desafiando la sombra de la inequidad en la ciencia: una reflexión de la Red Sembrando ConCiencias

Challenging the shadow of inequity in science: a reflection of the Sembrando
ConCiencias Network

America Vanoye Carlo • avanoyecarlo@gmail.com
Laboratorio de Neurociencias, Instituto Nacional de
Pediatria, Secretaría de Salud. Ciudad de México. México

Rocío Álvarez Román • roc_alvarez_r@yahoo.com
Facultad de Medicina, Universidad Autónoma
de Nuevo León. México

Marlen Hernández Ortiz • marlen_hernandez@uaz.edu.mx
Unidad Académica de Economía, Universidad
Autónoma de Zacatecas. México

Sheila Castellanos Martínez • scastellanos44@uabc.edu.mx
Instituto de Investigaciones Oceanológicas UABC.
Ensenada, Baja California, México

Azalia Ávila-Nava • zomi33@gmail.com
Hospital Regional de Alta Especialidad de la
Península de Yucatán, IMSS-BIENESTAR. México

Natalie Millán Aguiñaga • nmillan@uabc.edu.mx
Facultad de Ciencias Marinas, Universidad
Autónoma de Baja California. México

Perla D. Maldonado • pmaldonado@facmed.unam.mx
Departamento de Farmacología, Facultad de Medicina,
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Citlali Trueta • ctrueta@imp.edu.mx
Departamento de Neurofisiología, Instituto Nacional de
Psiquiatría. Ciudad de México, México

Marquidia Pacheco Pacheco • marquidia.pacheco@inin.gob.mx
Laboratorio de Aplicaciones de Plasmas, Instituto Nacional de
Investigaciones Nucleares, Estado de México, México

MOVIMIENTO

181

2024

DERECHOS

2017



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

Palabras clave: ciencia, mujeres, inequidad, machismo, misoginia

Keywords: science, women, inequality, machismo, misogyny

El camino que han recorrido las mujeres para que su valor sea reconocido dentro de la sociedad, ha sido extremadamente difícil. Y es que la sociedad patriarcal que predomina en el mundo parece tener sus orígenes hace más de 5000 años, es decir, entre los años 6000 y 3000 a.C, en la civilización mesopotámica, donde los hombres tenían el control absoluto sobre los niños y mujeres. Como es de esperarse, este sistema regido por hombres y reforzado durante miles de años, ha permeado en todos los aspectos de la sociedad. El caso de la ciencia no es diferente, por lo que la tenacidad y la pasión de muchas mujeres por generar conocimiento han sido las únicas herramientas para vencer las barreras que un sistema patriarcal les ha impuesto.

A lo largo de este camino, el esfuerzo de diversas mujeres en la ciencia no ha pasado desapercibido. Desde el asesinato de Hipatia de Alejandría (370–415DC) a manos de los cristianos hasta el caso de la zoóloga Diane Fossey, quien estudió y luchó por la conservación de los gorilas de montaña de Ruanda y el Congo, y que fue asesinada brutalmente en su cabaña por un cazador en los años 80, son referentes del hecho de que desafiar al sistema que nos rige, puede significar incluso perder la vida.

La historia también está plagada de casos de mujeres científicas, cuyo trabajo ha representado grandes avances en la ciencia, pero no han sido reconocidos en su momento, pues por mucho tiempo, la historia ha sido documentada por una mayoría masculina. Tal es el caso de la ginecóloga Trotula [Rossiter, 1993] en Salerno, Italia, quien durante el siglo XI fue famosa por sus investigaciones y tratamientos en mujeres y que, pese a sus contribuciones en el campo, la historia documentada por un monje del siglo XII la despoja de todo mérito, pues este monje asumió que tales aportaciones no podían deberse más que al esfuerzo de un hombre. Aunque el trabajo de Trotula fue reconocido posteriormente, se le discriminó al ser vista como “una partera” y su nombre no fue incluido en un compendio de biografías de la comunidad científica (i.e Diccionario de las Biografías de Científicos, DSB). Otro caso que ilustra la poca valía que se ha dado al trabajo de las mujeres científicas es el de Frieda Robsheit-Robbins, una notable patóloga quien fuera colaboradora durante 30 años en los trabajos de G.H. Whipple, y quien pese a ser una parte medular del equipo, no fue considerada en el año 1934 para ser reconocida con el Premio Nobel de Medicina concedido a Whipple. Sin embargo, el mencionado científico, afortunadamente y sin dudar, reconoció el trabajo de Frieda y compartió el premio con ella [Rossiter, 1993]. Otras mujeres científicas como la física Lise Meitner y la química Rosalind Franklin [Rossiter, 1993], no solo han padecido la discriminación de los organismos que reconocen el mérito de los avances científicos, sino también el menosprecio de sus colegas y, por ende, el robo de sus ideas y contribuciones por parte de sus colegas masculinos, como fueron el Dr. Otto en el caso de Lisa y los afamados Watson y Crick en el caso de Rosalind.

Hasta ahora, hemos ejemplificado la marginación de las mujeres científicas en el desarrollo de la ciencia en países primermundistas pero ¿Qué pasa en el tercer mundo o en los países en desarrollo? La documentación disponible al respecto es escasa, por no decir nula, pero lo que es seguro es que cada día en la historia de estos países hubo mujeres que se esforzaron por seguir adelante, pese a los obstáculos que les supone una sociedad patriarcal, donde la obligación de las



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MOVIMIENTO

mujeres es servir a los hombres y criar a los hijos y las aspiraciones profesionales son mal vistas. En los países en desarrollo, caminamos la travesía que otros países han hecho antes, la defensa de los derechos de la mujer, el rescate del valor como humanos y personas que merecemos todas las niñas y las mujeres, la lucha por la igualdad de oportunidades y por el acceso a la educación. Una vez que esto se traduce en un logro personal, debemos seguir luchando, para que se nos considere y respete en las diferentes áreas laborales, en los diferentes campos de conocimiento, por la igualdad de oportunidades a puestos de mando, porque nuestros derechos laborales se respeten, por una igualdad salarial, porque nuestra voz se escuche y nuestro trabajo se valore.

Nuestra lucha inicia en casa, donde las creencias familiares nos señalan el camino reproductivo y la vida en pareja como la realización aspiracional para la mujer, a través de conductas machistas que perpetúan la subordinación de la mujer al hombre. En el siguiente párrafo una destacada investigadora nos comparte un fragmento de las batallas internas y externas que ha debido librar, que pudieran parecer insignificantes o fuera de la realidad para muchas personas, pero que se dan día a día en millones de hogares de América Latina.

Fui educada en una familia humilde y conservadora (1985-2007), hija de padres con nivel de estudios hasta primaria y altos deseos de apoyar a sus tres hijas en la obtención de su carrera profesional. Mi trayectoria de vida y académica se ha desenvuelto en un contexto machista, incluyendo a padre, maestros, maestras y suegra. El objetivo familiar era que las hijas obtuvieran una licenciatura para posteriormente casarse sin haber tenido relaciones sexuales (virgen) con un 'hombre perfecto', a quien debía pedir 'permiso' ante cualquier decisión propia por muy sana y satisfactoria que fuera; esta meta me daría el triunfo en la vida y el orgullo de mis padres. Sin embargo, pronto mi panorama se abrió al mundo de la investigación, lo que fue un desafiante desvío y por ende una alteración a la educación conservadora, un camino que he recorrido incitada y motivada por la esencia natural de todo ser humano: 'aprender y generar conocimiento'. Los estudios de posgrado abrieron mi vida a una lucha constante contra los estereotipos de género, la mujer y su papel de esposa y futura madre. Pese a tener un padre machista, los estudios de posgrado de su hija despertaron su apoyo dejando de lado la presión de estereotipos, sin dejar de incentivar cautelosamente la necesidad de seguir dejando un legado y cumplir con el ciclo de reproducción humana. Papá, fue el apoyo ante el acercamiento a la ciencia, pero mamá y suegra han creado un ambiente de culpa ante las relaciones de pareja.

Sin embargo, la lucha no termina en casa, se continúa día a día, en cada aspecto de nuestro andar como mujeres, y es en el ámbito laboral donde hemos de enfrentar retos continuos, muchas veces producto de la misoginia que permea esta sociedad. La misoginia es algo común en la vida de cualquier mujer en este país, tan normalizada que pasa desapercibida o intentamos minimizarla, para "llevar la fiesta en paz", evitar conflictos, no enemistarnos o "encajar". La misoginia es característica de las sociedades en donde la mujer es considerada inferior, designándole un papel reproductor y con menor valor que al hombre. Las conductas misóginas tienen un trasfondo de odio y muchas veces la misoginia y el machismo se mezclan, lo que se traduce en un rechazo hacia el papel de la mujer en el mundo profesional. Este comportamiento no es exclusivo de hombres, muchas veces es ejercido por mujeres hacia mujeres, creando obstáculos para

183

DERECHOS

2017

2024



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

nuestro desempeño y desarrollo profesional. Las experiencias aquí vertidas y expuestas en los siguientes párrafos, nuevamente nos ayudan a ejemplificar esta cotidianidad en la vida laboral para las mujeres, especialmente para las mujeres en la ciencia, quienes padecemos humillaciones, agresiones y desprecio por nuestro trabajo.

- En el ámbito laboral no he encontrado un camino fácil, durante mis estudios de posgrado recibo un ataque grupal justo días antes del galardón de la Beca Mujeres en la Ciencia 2015, por una colega con actitudes de competencia negativa, quien me pidió el video del evento días antes del mismo, para después acusarme de haber robado ideas y atribuirme el trabajo del grupo. Recientemente siento una gran decepción, pues me entero de que, quien fuera mi tutor en la maestría, ponía cámaras en el baño de mujeres. Sabemos que como mujeres debemos afrontar muchos obstáculos en la ciencia, que forman parte de los retos diarios, pero es necesario mantenernos firmes y recordar que, 'a pesar de las dificultades... ¡se puede! y no estamos solas, día con día se lucha por el respeto entre humanidad y ambiente'. Como mujer investigadora he pasado por eventos de discriminación por el simple hecho de ser mujer, además de ser joven con respecto a otros colegas y colaboradores, quienes han demeritado en diversas ocasiones mi trabajo y capacidades.
- Una vez terminado el doctorado tuve la oportunidad de comenzar a trabajar como investigadora en una institución de salud, lo que significó mudarme de ciudad y una serie de cambios a nivel personal pero que con mucho entusiasmo enfrenté para hacer lo que me apasiona: ciencia. Sin embargo, esta no fue una de las mejores épocas de mi vida, ya que en esta institución fui víctima de diversas humillaciones y abusos de autoridad, y lo más triste es que vino de otra mujer. Este momento me afectó en gran medida a nivel emocional y de autoestima, y también puso en riesgo mi estabilidad laboral, pero gracias al apoyo de mi esposo, amigos y colaboradoras pude salir adelante. Después de superar todo este proceso, tuve la verdadera oportunidad de comenzar a trabajar en mi línea de investigación acerca de los beneficios de los alimentos. No obstante, este camino no ha sido fácil, sabía que era un tema que no sería bien recibido por el área médica, lo cual se confirmó cuando uno de los directivos me hizo el comentario: "deja de jugar a la cocinita y ponte a trabajar", esto en el contexto social de estereotipos hacia las actividades que "las mujeres deben realizar". Sin embargo, él se lo decía a una mujer con grado académico de doctorado, por lo que el único impacto que generó esta frase en mí fue reafirmar la pasión por mi línea de investigación. Los proyectos de investigación que actualmente dirijo son las primeras evidencias científicas a nivel mundial. Las investigaciones que realizamos en mi grupo de trabajo nos permiten generar conocimiento para establecer estrategias nutricionales de bajo costo, fácil acceso y basadas en evidencia científica para la población. Durante todo este tiempo he tenido la oportunidad de formar y ser parte de un excelente equipo de trabajo, en su mayoría mujeres, lo cual me hace sentir muy orgullosa de ser parte de la formación de las que podrán ser las futuras mujeres de la Ciencia en México.

MOVIMIENTO

184

2024

DERECHOS

2017



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MOVIMIENTO

- Formo parte de un departamento que está liderado por una mujer que también es investigadora. Esta situación ha facilitado mi desarrollo científico y ha evitado situaciones diarias de desigualdad en mi área de trabajo. Sin embargo, las prestaciones económicas que recibo son aproximadamente 20% menores a las de mis compañeros hombres, siendo que realizamos actividades de docencia, investigación y administrativas equivalentes. A pesar de ello, para mí es estimulante y satisfactorio realizar investigaciones que permiten la formación de estudiantes mujeres. Mi investigación está enfocada al desarrollo de nano formulaciones poliméricas de productos naturales para su aplicación biológica, con énfasis en: i) control de insectos vector, ii) tratamiento de enfermedades tóxicas, iii) disminución en la pérdida de productos hortofrutícolas y iv) disminución de contaminantes emergentes en efluentes.
- Elegir las batallas de lucha en un mundo de hombres puede llegar a ser complicado. Dentro de mi desarrollo académico he podido estar en diferentes coordinaciones de programas educativos al interior de la universidad. En particular, la coordinación de un programa de posgrado me dejó grandes satisfacciones, ya que logramos que fuera reconocido como programa de nivel internacional por parte de CONACYT, en su momento, y también que se aprobara la modificación del plan de estudios por parte del Consejo Universitario. Para ello, se realizaron diversas reuniones con el Comité de Estudios de Posgrado, que en ese momento estaba conformado por mayoría de hombres (8 hombres, 2 mujeres). En una de las reuniones presenté una propuesta de modificación del plan de estudios, para discutirlo. Terminé mi presentación y di lugar a las preguntas, comenzó la discusión centrada en críticas negativas a la propuesta, después de dos horas uno de los profesores planteó una propuesta, que para mi sorpresa era la misma que yo presenté. Los demás profesores mencionaron que estaban de acuerdo. Mi respuesta se limitó a decir, pero esa propuesta fue la que presenté al inicio. El profesor espetó, esta propuesta la estoy planteando yo. Fue un momento muy incómodo, parecía que en voz de un hombre mi propuesta cobraba valor, respiré y le sonreí diciendo, ya veo como son las cosas aquí, pero me da gusto que la propuesta haya gustado, por lo que podemos llegar a un acuerdo y seguir trabajando en avanzar con esta modificación. En ese momento, me llené de coraje porque no se reconocía mi trabajo, pero como mi propuesta se aprobó al final, y eso era lo importante, elegí continuar con mejorar el programa de estudios, a pesar del desafortunado comentario del investigador.
- Mi historia como investigadora tiene tintes de todos los colores, desde cosas muy buenas, ya que las autoridades de mi institución me apoyaron para que yo pudiera crecer profesionalmente. Incluso recuerdo que una década después de ingresar y trabajar arduamente tratando de establecer una línea de investigación, me ofrecieron ser la jefa del laboratorio al que estaba adscrita, oferta que decliné en su momento, ya que tenía metas muy claras que deseaba cumplir antes de ser responsable de un laboratorio. Con los cambios de autoridades, en algún momento sufrí violencia laboral, ya que me negaron cartas de apoyo para algunos premios o concursos en los que quise participar, con el argumento de ya se tiene otro candidat@, e incluso se me dijo que no era apta para ser la responsable del

185

2024

DERECHOS

2017



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

laboratorio que ya dirigía en ese momento. Pese a ello, seguí trabajando de manera ardua. He logrado mantener mi posición y continuar avanzando en mis investigaciones. Mi consejo es: autoridades vienen y van y nosotros permanecemos, aférrense a su trabajo y confíen en que están haciendo las cosas de forma adecuada. Nunca pierdan sus metas y sus ideales.

La violencia en la vida de pareja tampoco nos es ajena, siempre será difícil pasar por una separación de la persona con la que compartimos años de vida y muchos sueños, pero será más doloroso cuando la ruptura desata una guerra que afecta todos los aspectos de nuestra vida, incluido el ámbito profesional, principalmente cuando existen relaciones de poder directas o indirectas, como se ejemplifica en el siguiente relato.

- Soy investigadora en el Instituto Nacional de Psiquiatría. Durante años colaboré con quien fue mi tutor de doctorado y también mi pareja sentimental, que es investigador en la UNAM. La relación entre el investigador al que hago referencia y yo se caracterizó por un dominio de él sobre muchos de los ámbitos de mi vida. Finalmente nos separamos, porque decidí no seguir acatando sus decisiones. Tras la separación me declaró una guerra personal, académica y legal. Uno de los mejores ejemplos de esta guerra es el caso de una estudiante de doctorado bajo mi tutoría, quien realizó parte de su trabajo experimental en el laboratorio de él, bajo un protocolo de colaboración. La estudiante y yo sometimos un trabajo al Congreso de la Sociedad Mexicana de Ciencias Fisiológicas (SMCF) y él insistió en hacer modificaciones al escrito. Como investigadora responsable decidí no incluirlas todas por no considerarlas pertinentes. Por supuesto, se respetó su coautoría, pues nunca se negó su calidad de colaborador. Cuando él leyó el resumen y vio que no habíamos incluido todas sus sugerencias, llamó al presidente de la SMCF, que era su amigo, le dijo que el trabajo era "insalvable" y le pidió que lo retirara del congreso. El presidente de la Sociedad, sin darme aviso o consultarme como autora de correspondencia, y sin hacer averiguación alguna, retiró el trabajo. Es destacable que las responsables del trabajo éramos mujeres (mi estudiante y yo), mientras que el presidente de la sociedad y el colaborador, eran hombres. Este hombre no se conformó con impedir que presentáramos nuestro trabajo en el congreso, también se dedicó a obstaculizar su publicación, al grado de que, para no seguir afectando el desarrollo de la estudiante, decidimos publicar otro artículo que permitiera su graduación del doctorado. En ese trabajo, ella y yo mostramos un mecanismo de secreción de neurotransmisores a lo largo del axón neuronal, fuera de las terminales sinápticas, que son las estructuras más conocidas donde las neuronas liberan neurotransmisores para comunicarse entre ellas. Este mecanismo de liberación extra-sináptica podría explicar muchos fenómenos de modulación de los circuitos neuronales, que le da al sistema nervioso la posibilidad de responder de manera distinta, dependiendo de la situación en la que se encuentra, pero poco ha importado el aporte al conocimiento que hacemos, pues ha pesado más el recelo de este investigador y sus amistades.

MOVIMIENTO

186

2024

DERECHOS

2017



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

Reflexiones finales

Nuestra aportación en este escrito no pretende reemplazar las historias de mujeres que han hecho aportes previos en la ciencia, sino contar historias de científicas actuales que se entretelen con la historia de resiliencia que han construido científicas excepcionales a lo largo de la historia mexicana y reconocer que cada mujer puede aportar con su esfuerzo, para abrir el camino de la equidad en esta sociedad. Las experiencias que se plasman enseguida son historias de la lucha diaria de mujeres científicas laborando en las instituciones de nuestro país y luchando tenazmente contra los estereotipos sociales, los ideales familiares y la visión misógina en sus instituciones, muchas veces encabezada por mujeres, para desarrollar su labor, contribuir a la sociedad en la que vivimos y alcanzar nuestros sueños.

Los casos de discriminación, marginación y violencia que han debido enfrentar a lo largo de su carrera las científicas que por este medio han compartido un poco de su experiencia, son ejemplo de las constantes batallas a las que nos enfrentamos día a día en el quehacer científico como mujeres, para finalmente desarrollar ciencia de calidad que, sin duda alguna, contribuye al conocimiento en los diferentes campos de la ciencia. Esta nota es a la vez un llamado a todas las mujeres para continuar abriendo camino hacia la equidad de género y construir un futuro de inclusión e igualdad de oportunidades, especialmente en la ciencia.

187

Referencias

Rossiter, M. W. (1993). The Matthew Matilda effect in science. *Social studies of science*, 23(2), pp. 325-34

NOTA ACLARATORIA: Las autoras indican que el trabajo aquí reportado se realizó de forma equitativa, por lo que el orden de autoría es aleatorio y todas formamos parte de la Red Sembrando ConCiencias

MOVIMIENTO

DERECHOS

2017

2024



Imagen de **CoWomen**