"DIFERENCIAS DE GÉNERO EN MÉXICO EN EL MODELO REPRODUCCIÓN SOCIAL: UNA EXPLICACIÓN MULTIFACTORIAL."

Lorenzo Reyes Reyes [1], Sandra Laura Pérez Sánchez [2]

RESUMEN

El objetivo general del presente trabajo es abordar la equidad y el género en México como una explicación multifactorial: se parte de diferenciar sexo y género; se ubican los estereotipos como una construcción socio-cultural y por ello lo masculino pertenece al ámbito productivo y aunque con el tiempo también participa en lo reproductivo dedica menos horas; a lo femenino se le asignan las actividades reproductivas y cuando abarca actividades productivas no disminuye su rol social.

Los gobiernos, los organismos internacionales y las organizaciones de la sociedad civil, pretenden alcanzar un desarrollo social sostenible y sólo lo ven factible con la plena participación del potencial de ambos géneros; como estrategia proponen el empoderamiento femenino que le permita participar en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social.

La equidad y el género se explican en el mundo laboral, se ubica lo femenino desde el taylorismo y en la industria maquiladora actual; en el ámbito académico se plantea que son mitos la democracia y la inclusión; en el campo de la política la mujer también ha sido relegada y con mayor frecuencia e intensidad en los municipios que se rigen por usos y costumbres.

Palabras clave: *Sexo-género, Equidad, multifactores, Reproducción Social.*

Fecha de recepción: 20 XII 2016 Fecha de Aceptación: 22 II 2017
Revista de Estudios Interculturales, Año 2, Vol. 2, No.4, Julio-Diciembre 2016. Pp. 21-39

[1] Profesor-Investigador de la División de la Ciencias Económico-Administrativas (DICEA), UACh. Integrante del Centro de Investigación y Servicio en Economía y Comercio Agropecuario (CISECA). Correo electrónico: reyes_40@hotmail.com

[2] Profesora-Investigadora de la División de la Ciencias Económico-Administrativas (DICEA), UACh. Integrante del Centro de Investigación y Servicio en Economía y Comercio Agropecuario (CISECA). Correo electrónico: gsc4959@yahoo.com.mx

"GENDER DIFFERENCES IN MEXICO IN THE MODEL OF SOCIAL REPRODUCTION: A MULTIFACTORIAL EXPLANATION. "

Abstract

The general objective of the present work is to address equity and gender in Mexico as a multifactorial explanation: it starts from differentiating sex and gender; Stereotypes are located as a socio-cultural construction and for that reason the masculine belongs to the productive scope and although in time also participates in the reproductive it dedicates less hours; The feminine is assigned the reproductive activities and when it encompasses productive activities does not diminish its social role.

Governments, international organizations and civil society organizations seek to achieve sustainable social development and are only able to do so with full participation of the potential of both genders; As a strategy, they propose women's empowerment that allows them to participate in decision-making in all spheres of social life.

Equity and gender are explained in the labor world, the feminine is located from Taylorism and in the current maquiladora industry; In the academic field, it is considered that they are myths the democracy and the inclusion; In the field of politics women have also been relegated and with greater frequency and intensity in the municipalities that are governed by customs and customs.

Keywords: *Sex-gender, Equity, multifactor, Social Reproduction.*

I. Introducción

El sexo y el género se vinculan y se confunden; sin embargo tienen determinaciones diferentes, el primero es biológico mientras que el segundo es una construcción socio-cultural, así el género tiene un perfil bastante específico y también diferenciado; las familias, las comunidades y las sociedades han creado estereotipos para el hombre y la mujer, para el hombre se ha determinado el rol productivo y para la mujer el reproductivo; así la mujer hace mayormente labores domésticas y generalmente no remuneradas.

En el ámbito laboral se espera que sea más empática y aunque se sostiene la hipótesis que sus habilidades tienen que ver con las características del liderazgo futuro, gana menos, le cuesta más escalar al ápice estratégico de la pirámide organizacional. En la historia de la incorporación de la mujer al mercado laboral es adjetivada como ladrona de empleos, causante de la pauperización de las condiciones laborales y sólo es aceptada porque "es de bajo coeficiente personal" y por ende se concentra bien en actividades monótonas, es resistente, es industriosa, fina de manos y sobre todo obediente.

En el campo académico se tiene la percepción de una dinámica democrática, si alguien es reconocido y ubicado en un puesto de alta dirección es porque lo hizo por méritos académicos y de investigación; universidades icónicas muestran que el género femenino ha sido relegado; por mucho tiempo se sostuvo como acto de fe que no alcanza el nivel científico e intelectual de sus homólogos hombres.

En la política es más evidente la inexistencia de equidad de género, la mujer no ejercía su voto para tomar decisiones y tampoco podía ser elegida a conducir los destinos de la sociedad. Las mujeres indígenas enfrentan obstáculos más infranqueables, los usos y costumbres no las toman en cuenta, no son ciudadanas.

Ante un escenario tan poco alentador, los gobiernos, los organismos internacionales y las asociaciones de la sociedad civil, se plantean la búsqueda de un desarrollo sostenible, donde ambos géneros apliquen su máximo potencial en la toma de decisiones para obtener una sociedad que como sinónimo de eficacia organizacional permanezca en el tiempo, para ello proponen el empoderamiento de las mujeres; pero ello es un proceso y no depende sólo de ellas sino una serie de factores del contexto, tecnológico, político-legal, económico y cultural.

II. Materiales y métodos.

En el ámbito internacional se reconoce que a pesar de objetivos declarados y de políticas para que tanto hombres como mujeres, aporten todo su potencial a la toma de decisiones que conduzca a un desarrollo sustentable; la realidad es que persiste la desigualdad de género, donde la mujer sigue relegada a los roles reproductivos y cuando tiene presencia en

el mundo productivo se le paga menos, enfrenta obstáculos y se le adjetiva como ladrona de empleos.

En México, en los discursos, en la política pública formal se reconoce que la mujer puede coadyuvar mediante el empoderamiento a que el país se oriente al desarrollo sustentable y ser más competitivo; pero el empoderamiento es un proceso, tiene implicaciones de aptitudes y de actitudes, pero no sólo de la mujer sino del hombre, los funcionarios, los CEOs de las empresas, del resto de la sociedad; es decir implica trastocar la cultura social.

En la estructuración del artículo se partió de revisar las diferencias de sexo y género, las propuestas de los organismos internacionales, la situación de la política pública en México y contrastar con casos de género en varios ámbitos, en el taylorismo donde el alto coeficiente personal era un obstáculo para calificar de buena trabajadora a la mujer, en la IME en México donde prefieren emplear mujeres por su fineza de manos, agudeza visual, por resistencia y por obedientes, en el mundo académico también es notoria la desigualdad de género, revelando que es un mito que en ese ámbito vale el mérito y es una convivencia democrática; finalmente en la política se corrobora que la igualdad de género es más demagogia que realidad, recrudeciéndose en los municipios que se rigen por usos y costumbres

Por tanto, utilizando literatura especializada, el método histórico-analítico y contrastando con casos en diferentes ámbitos de la realidad, se reconoce que el empoderamiento de la mujer puede ser el camino a su plena participación pero, no solo compete a la mujer sino a elementos del contexto.

III. Análisis y discusión de resultados

3.1. Ubicación teórica de la equidad y el género

El sexo hace referencia a las características anatómicas, biológicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombre o mujer; mientras que el género es el conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales que se construye en cada cultura y momento histórico con base en una diferenciación sexual. El sexo es biológico el género es una construcción sociocultural.

La construcción de estereotipos ha determinado históricamente a la mujer como ama de casa y al hombre como proveedor, evidentemente unas actividades se circunscriben al ámbito privado mientras otras son deslumbrantes y se ubican en lo público; aunque las mujeres participen en actividades remuneradas, en las actividades domésticas lo hacen de manera mayoritaria tales como, limpieza del hogar, cuidado de los hijos y apoyo a otros miembros de la familia; en la medida en que las mujeres participan en actividades remuneradas el hombre también participa más en las labores domésticas, cuando

se hacen reparaciones mayores o construcción de la vivienda el hombre participa con más horas de dedicación. “La palabra género no se refiere a hombre o mujer, sino a masculino o femenino, es decir, a las cualidades o características que la sociedad atribuye a cada sexo. Las personas nacen varón o hembra, pero aprenden a ser hombres o mujeres. Las percepciones del género están profundamente enraizadas, varían notablemente entre culturas y dentro de las mismas, y cambian con el tiempo. Sin embargo, en todas las culturas el género determina el poder y los recursos para mujeres y hombres” (FAO, 2013:19); las mujeres rurales conforman la mayoría de los pobres del mundo,los hogares encabezados por mujeres están entre los más pobres de los pobres y esta situación de desigualdad entre hombres y mujeres agrava la situación de la inseguridad alimentaria y frena el crecimiento económico y agrícola.

Ante tal situación; la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres han sido refrendados por múltiples organismos internacionales e incluidos en los objetivos del milenio, declaración de los derechos humanos y otros, pese a todos ellos la desigualdad de géneros persiste. Para reducir la desigualdad de género se puede recurrir a la equidad de género, es decir, reconocer la desigualdad para alcanzar la igualdad.

El género es una construcción cultural social, definida por las relaciones de poder entre hombres y mujeres y por las normas y valores relativos a los roles “masculinos” y “femeninos” con respecto al comportamiento. El género no se entiende universalmente de la misma manera en diversas culturas y puede tener múltiples definiciones en las distintas comunidades, más allá de la dicotomía masculina-femenina. La igualdad de género en la cultura no es inmune a las desigualdades y la discriminación que se extienden a otras áreas de la sociedad y recibe la influencia de un contexto más amplio que incluye otras formas de categorización social, tales como el nivel de pobreza, la etnia, la religión, la edad, la discapacidad y estado civil, que pueden llevar a desventajas. (UNESCO, 2015:15).

En los objetivos de desarrollo del milenio, el No. 5 se refiere a la igualdad de género, con los siguientes apartados: 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6, y 5ª, 5b, y 5c donde en síntesis se plantean las estrategias para alcanzar la equidad de género: poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas del mundo; eliminar la violencia en todos los ámbitos, eliminar las prácticas nocivas como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina; reconocer los trabajos no remunerados; asegurar la participación plena de la mujer en todos los ámbitos de la vida, el hogar, la familia, la política, la economía y la vida pública; asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva según protocolos internacionales;

emprender reformas que permitan a la mujer el acceso a recursos, servicios financieros, la herencia y los recursos naturales adaptándose a las leyes nacionales; mejorar y aplicar la tecnología de la comunicación como mecanismos de empoderamiento de la mujer y aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles. (CEPAL, 2016:23, 24).

En UNESCO, 2015 la igualdad de género es visto como una parte importante para lograr un desarrollo inclusivo y sostenido…referido a los roles y responsabilidades de hombres y mujeres, junto con la dinámica propia del género, creada e integrada por las familias, sociedades y culturas. El medio para arribar a la igualdad de género es el empoderamiento de las mujeres, pero es difícil de implementar, porque implica un cambio cultural y la cultura es de lo más difícil y lento de cambiar, desde las estructuras de poder del gobierno es difícil para los funcionarios que una mujer destruya el mito de que sólo los altos funcionarios pueden pensar complejo, resolver problemas, diseñar, implementar y evaluar política pública; en la familia el hombre ceder la toma de decisiones importantes; y que los hermanos varones acepten la toma de decisiones compartida, si se les ha educado que los hijos hombres tienen más poder que las hijas mujeres. (UNESCO, 2015:16).

En 2013 se aplicó un cuestionario sobre igualdad de género en los estados miembros de la UNESCO, sobre las funciones de género, México es miembro…. Los ejes del cuestionario fueron I) políticas nacionales, II) estrategias de implementación nacional de las convenciones culturales de la UNESCO; III) acceso a la toma de decisiones; IV) educación, fortalecimiento de capacidades y formación; V) acceso al crédito y asignación de recursos financieros; VI) visibilidad y sensibilización, y VII) estadísticas e indicadores. (UNESCO, 2015:23).

En general los resultados muestran la falta de estadísticas de género en materia de cultura; sin embargo, México declara que tiene una política cultural que busca la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer (UNESCO, 2015:25). Inauguró un programa centrado en la población indígena con el foco puesto en la igualdad de género: Entre sus cinco líneas de acción principales, brinda apoyo a los micro-emprendedores culturales indígenas. (UNESCO, 2015: 28).

3.2. La equidad y género en el ámbito laboral

3.2.1. El género en el taylorismo

A pesar de que la mujer ha participado activamente en el proceso productivo desde el surgimiento de la humanidad y con mayor intensidad con la presencia dominante del capitalismo y el advenimiento de las organizaciones modernas, aun así la mujer no

era un sujeto de quien valiera la pena hablar ni en ámbitos sociales, políticos o económicos. Este mismo posicionamiento se observa en el taylorismo que es el enfoque administrativo que sistematiza a la disciplina administrativa a inicios del siglo XX con trabajos icónicos de la administración como: "Que es la administración científica" y "Principios de la Administración Científica"; donde pueden encontrarse los tipos de trabajos para las mujeres.

Los estereotipos creados socialmente reservan para la mujer el trabajo doméstico y para los hombres los trabajos industriales, a fin de que este "equilibrio" se preservara, la mujer era vista en la fábrica como una ladrona de los puestos de trabajo de los hombres, además que se les adjudica la pauperización de las condiciones laborales para los trabajadores hombres, esta etiqueta la compartían con los niños y los inmigrantes.

En general el taylorismo generó un sistema de trabajo en el cual se hizo más eficiente la utilización de habilidades de hombres pero también de mujeres; aunque a nivel teórico la disciplina administrativa no hace distinciones entre hombres-mujeres y menciona un trabajador genérico, neutral pero siempre dejando implícito trabajador-hombre; en la fábrica abundaban ejemplos de las virtudes de las trabadoras mujeres… la celeridad, parsimonia, la paciencia, la celeridad motriz, la precisión e incluso la obediencia…(Tanori, 2010: 109).

En sus obras Shop Management (gerencia de la tienda-1900) y Principios de la Administración Científica, Taylor expone las virtudes y ventajas de su sistema frente a la administración empírica o tradicional, por conveniencia aquí se rescata lo referido a la mujer. Uno de los procesos estudiados fue el de inspección de balines de bicicleta. Esta tarea conllevaba examinar los balines después de haber pasado por el proceso de pulido, para verificar que no estuvieran cuarteados o presentaran cualquier otra imperfección antes de empaquetarlos. (Tanori, 2010:109-120)

La compañía en particular había funcionado casi 10 años con una jornada laboral ordinaria, hasta que decidió que era momento de reorganizarse, de modo que las más de 120 chicas que hacían ese trabajo fueran habilidosas en sus labores (Taylor, 1911a y 1911b).

Las inspectoras trabajaban diez horas y media por día, incluyendo medio día los sábados. Su actividad consistía en poner las pequeñas bolas de acero pulidas en el pliegue entre dos dedos de la mano izquierda; mientras eran giradas una y otra vez, se les examinaba bajo una fuerte luz. Luego, con la ayuda de un imán sostenido con la mano derecha, se tomaban los balines defectuosos y se depositaban en cajas especiales. (Taylor, 1911ª y 1911b).

Las mujeres buscaban cuatro tipos de defectos: indentaciones, rasguños, blandura en el material y fracturas por calor. Tal actividad requería un enorme esfuerzo de atención y concentración, pues los defectos —a menos que se tuviera un ojo bien entrenado— eran difíciles de notar (Taylor, 1911a y 1911b). Por tal razón, las inspectoras se encontraban en un continuo estado de tensión, a pesar de trabajar sentadas y no realizar un gasto de energía física muy grande.

Para dar sustento a su principio de selección de los trabajadores —con base en las características más adecuadas a cada actividad—, Taylor (1911a, 1911b) cita en sus libros los estudios fisiológicos que se habían venido realizando en distintas universidades. Entre estos relata los experimentos conducidos para conocer lo que llamaban "coeficiente personal". Cuenta que exámenes aplicados a distintos individuos mostraron, de forma concluyente, grandes diferencias personales en tal coeficiente. Se pensaba que algunos individuos nacían con inusuales poderes de percepción, acompañados de un potencial de respuesta muy alto. El mensaje era casi instantáneamente transmitido del ojo al cerebro, y éste respondía rápidamente enviando el mensaje correcto a la mano. De las personas de este tipo se decía que tenían "un bajo coeficiente personal", mientras que aquellos de baja percepción y acción, se les consideraba de "alto coeficiente personal".

La empresa reconoció que las cualidades que se requerían de las inspectoras de balines eran un bajo coeficiente personal, junto con gran resistencia e industria. Se dijo entonces que, por el bien tanto de la empresa como de las chicas, se excluiría a todas las mujeres que carecieran de un bajo coeficiente. Esto significó deshacerse de muchas de las más inteligentes, trabajadoras y confiables inspectoras, porque no poseían la cualidad de tener una aguda percepción seguida de una rápida respuesta (Taylor, 1911a y 1911b).

3.2.2. La equidad y el género en la Industria maquiladora

¿Porque las maquiladoras prefieren mujeres trabajadoras, con salarios promedio de $105.00 diarios, la mayoría son madres solteras, entre 3-5 hijos y con estudios de primaria no terminada? (La jornada, 24/sept/2012), los supervisores argumentan que el gran porcentaje son mujeres porque tienen más agudeza visual, la fineza en las manos y gran resistencia para tareas simples y monótonas de la maquila; los investigadores sostienen que la preferencia es porque son obedientes por una referencia histórica y cultural.

El origen de las maquiladoras en México puede ser ubicado cuando EUA unilateralmente da por terminado el Programa Bracero en 1964, el gobierno mexicano impulsa el Programa de Industrialización de la Frontera (PIF) muchos braceros mexicanos no volvieron a sus estados de origen, sino que se quedaron a lo largo de la

frontera esperando la posibilidad de regresar a EUA y temporalmente saturaban las ciudades fronterizas en demanda de vivienda, empleo y otros servicios.

De manera general la Industria Maquiladora de Exportación (IME) consistía en ensamblar en México partes traídas de EUA principalmente, aquí se hacia la agregación de valor por medio del factor trabajo, es decir, EUA se beneficiaba al hacer más competitivas sus mercancías y México generaba empleos, una carencia estructural histórica. La IME creció rápidamente en 1967 ya existían 57 maquiladoras con 4, 257 empleados en Matamoros, Nuevo Laredo, Mexicali y Tijuana, al siguiente año se establecieron maquiladoras en Nogales y Agua Prieta y para finales del decenio ya eran 147 maquiladoras y 17, 000 empleados, la mayoría mujeres.

Actualmente la IME en sus dos modalidades manufactureras (5, 019) y no manufactureras (1, 120) distribuidas la mayor parte a lo largo de la frontera desde Matamoros hasta Tijuana, otra concentración importante está en el centro del país, estados de México, Querétaro, Guanajuato y Jalisco y a lo largo y ancho de todo el país, pero con menor importancia en donde abunda la mano de obra barata y existe un mínimo de seguridad, servicios e infraestructura de comunicación y transporte. Genera 2, 580, 235 de empleos, se ha convertido junto con los migrantes, el turismo y la exportación de petróleo en una actividad importante en la generación de divisas para México (INEGI, 2016).

La diferencia salarial entre hombres y mujeres es mayor a medida que los salarios son mayores, y los hombres ocupan los puestos de mayor responsabilidad, como funciones técnicas, de supervisión y administrativas.

Suelen ser mujeres jóvenes de entre 18 y 35 años. Existe una regla no escrita de no contratar a mujeres mayores de 35 años. Aunque se pueden identificar trabajadoras con cierto nivel de educación, la mayoría de ellas no cuenta con formación más allá de la primaria completa o incompleta. Muchas son madres solteras, el 80% según varios estudios y llevan la jefatura de hogares monoparentales. Otra característica que confirma la vulnerabilidad de estas empleadas es que muchas de ellas provienen de zonas rurales.

3.2.3. La equidad y género en la pirámide de gestión organizacional.

La cultura social es marco de la cultura organizacional, la organización es entendida como una coalición de individuos, al seno de esa coalición existen sub-coaliciones, con intereses iguales, la mayoría de la veces, con intereses diferentes en raras ocasiones y con intereses encontrados en situaciones excepcionales; lo que da viabilidad a la organización es el compartir una cultura, que significa una serie de prácticas, reglas y valores compartidos entre los miembros de la misma, ello determina comportamientos correctos e

incorrectos, el tipo de supervisión, el grado de autonomía, la intensidad de la coordinación, el apoyo de los directivos, la práctica de la tolerancia, la relación desempeño-premio, la forma como se solucionan los conflictos, la predisposición a tomar riesgos y a innovar… Las formas como se combinan las características anteriores, en una determinada organización, generan normas, reglas procedimientos que rigen las conductas diarias…cuando hay significados compartidos, permite que individuos de diferentes niveles y formación tiendan a interpretar una cultura de manera semejante y le den viabilidad a la organización. (Espinosa, 1998:68).

Espinosa 1998 sostiene que el liderazgo autoritario tipo taylorista está entrando descomposición, que tiene más posibilidad un modelo toyotista o japonés, donde hay lealtad de la organización con los trabajadores, se confía en las habilidades de los colaboradores para satisfacer las necesidades del cliente, con visión de equipo, sensibilidad por las aspiraciones de los miembros de la organización y habilidad para la comunicación; a partir de proponer que las mujeres poseen más de estas habilidades proponen que es una ventaja que sean mujeres. Entonces la propuesta de Espinosa 1998 es que el perfil del nuevo líder está en las mujeres.

Los estereotipos se han impuesto y han hecho creer en habilidades que no existen; en EUA las mujeres son educadas para estar más en contacto con los sentimientos que los hombres, pero ¿significa que las mujeres son más empáticas que los hombres? El Test Perfil de sensibilidad no verbal (PONS), se aplicó para investigar si las mujeres son más sensibles a las necesidades y aspiraciones no verbales y no expresadas.

En una serie de siete experimentos realizados en este sentido, las mujeres no exhibieron mayor destreza que los hombres, demostrando que la llamada "intuición femenina" brillaba por su ausencia. No obstante, cuando el investigador incitaba sutilmente a las mujeres a mostrarse empáticas sugiriéndoles que la empatía es un rasgo distintivo de la identidad femenina, la ventaja femenina apareció nuevamente o, dicho en otras palabras, la motivación al parecer volvía más empáticas a las mujeres (probablemente porque se esforzaban más).

En realidad, una revisión más completa de los datos acerca de las diferencias masculino—femenino parece confirmar el hecho de que los hombres disponen de la misma capacidad potencial para la empatía —aunque con menor motivación para mostrarse empáticos— que las mujeres. Así pues, en la medida en que los hombres tienden a caer en el machismo se sienten menos motivados para mostrarse sensibles, porque ello podría interpretarse como una señal de "debilidad". Como afirma William Ickes, uno de los principales investigadores de la empatía: «el hecho de que

los hombres parezcan a veces ser socialmente insensibles puede tener más que ver con la imagen que desean transmitir que con la verdadera habilidad empática que poseen». Apéndice 3, género y empatía, Goleman (1998)

3.3. La equidad y género en el ámbito académico.

3.3.1. La Universidad de Harvard: Mary Parker Follet y Hillary Rodhan Clinton.

Harvard es la universidad más antigua de EUA (data de 1636), no obstante, no fue hasta un grabe un grave error por parte de su CEO al declarar que las mujeres "no estaban a la altura científica ni intelectual de los hombres", que se termina abriendo paso a la primera presidenta en 2006. Drew Faust, decana del Instituto de Estudios Avanzados Radcliffe y profesora de Historia en la Facultad de Artes y Ciencias. Ello fue posible porque en octubre de 1999 el Radcliffe College se fusionó con la Universidad de Harvard. Radcliffe, que fue fundado a finales del siglo XIX para dar a las mujeres acceso a la educación de Harvard, se ha transformado ahora en un Instituto de Estudios Avanzados, y la Universidad de Harvard ha integrado plenamente a hombres y mujeres en su cuerpo de estudiantes universitarios. Las estudiantes mujeres eran aceptadas de un modo desigual hasta 1999, hoy tienen las mismas condiciones.

Cuando Harvard abrió, en 1636, estaba configurada exclusivamente para la educación masculina. Pero eso no significa que la comunidad de Harvard no incluyera mujeres desde el principio puesto que: mujeres barrían los halls, limpiaban los cuartos, incluso sostenían a la Universidad a través de donaciones y legados.

A mediados del siglo XIX el derecho de las mujeres a la educación superior era un tema de actualidad; por eso empezaron a buscar activamente su admisión como estudiantes en Harvard. "En 1847, una mujer solicitó una vacante a la Escuela de Medicina. El decano aseguró al cuerpo de gobierno de Harvard, que ella era vieja y lo suficientemente poco atractiva como para no distraer la concentración de los estudiantes masculinos, pero aun así le fue negado el lugar". Así la Universidad de Harvard siguió rechazando la posibilidad de un modelo de educación mixta: Charles W. Eliot, quien asumió como presidente en 1869 y continuó en su cargo por cuarenta años, estableció su posición: Tenía dudas, acerca de lo que él llamaba las "capacidades mentales naturales" del sexo femenino

A pesar la negativa sistemática de Harvard con respecto a las estudiantes, un grupo de damas formaron la Asociación de Educación para la Mujer el cual fue inaugurado en 1879, como el programa: "Instrucciones privadas de colegiatura para mujeres (Annex); el Annex vino a ofrecer veinte o treinta cursos al año, menos que un cuarto de los de Harvard, a una población de jóvenes mujeres abrumadoramente atraídas desde el área local.

El Annex siguió haciendo esfuerzos para fusionarse a Harvard; en 1893 ofreció su estado actual y 150, 000 dólares, pero eso a Harvard le pareció poco y sin importancia, un miembro de Harvard… El Annex, explicó, "no tiene nada para ofrecer a Harvard salvo muchachas, a quienes Harvard no quiere".

Las mujeres, a diferencia de los estudiantes hombres de Harvard, estaban obligadas a esperar mesas en los comedores; eran gobernadas por códigos de vestimenta que demandaban usar pollera la mayor parte del día. No estaban autorizadas a asistir al servicio religioso de la mañana en la Memorial Church; así las mujeres no fueron admitidas sino hasta 1967. En 1971 se logró una fusión formal pero no de facto, a ello le llamaron la "fusión no fusionada"

El tamaño de Radcliffe había sido limitado por un acuerdo entre las dos instituciones, por lo tanto, la proporción de estudiantes a comienzos de la década del 70 era aproximadamente de cuatro estudiantes hombres por cada estudiante mujer. Esto significaba que, de hecho, era mucho más difícil ingresar a Radcliffe que a Harvard. A finales de los 50s, Harvard estaba aceptando más del cuarenta por ciento de sus aspirantes, mientras Radcliffe sólo tomaba el dieciocho por ciento.

En 1975, las admisiones de Harvard y Radcliffe se fusionaron y adoptaron una política de acceso igualitaria para todos los postulantes sin importar el género. Pero muchas estudiantes de los 80 y los comienzos de los 90 no tenían conexión alguna con Radcliffe, y hasta temían que tal identificación pudiera de algún modo colocarlas en el lugar de ciudadanas de segunda clase.

Actualmente (2011) varios estudios demuestran que las mujeres obtienen menos honores académicos en las escuelas de negocios; ¿a qué se debe esta brecha?; en la Escuela de Negocios de Harvard la matrícula de mujeres es 36% , sin embargo, el porcentaje de ellas que alcanzan alto rendimiento sólo es el 11%; la explicación es que las mujeres son menos proclives a participar en discusiones en clases, criterio que vale el 50% de la calificación, participa quien levanta primero la mano, las mujeres aunque sepan, son más cuidadosas en construir las ideas que van a expresar frente a grupo, también las mujeres como docentes en la facultad de negocios son minoría, 17 de 93 profesores de tiempo completo son mujeres; sólo 2 de once profesores de administración de alto nivel son mujeres; once de 45 profesores adjuntos son mujeres y 16 de 43 asistentes son mujeres. (Byrne, 2011)

Mary Parker Follett (1868-1933) nació en Boston y se educó en Harvard y Cambridge. Estudió filosofía, historia y ciencias políticas. Escribió un número de trabajos en ciencias políticas, entre los que se cuentan "El Nuevo Estado" y "Experiencia Creativa" y una

colección de sus trabajos póstumos bajo el título "Administración Dinámica".

En 1898 se graduó de la Universidad de Radcliffe, pero se le negó un doctorado en Harvard sobre la base de que ella era una mujer.

Hillary Rodhan Clinton relata que fue aceptada como estudiante en Harvard y Yale, no se decidía por alguna, fue invitada a un coctel en la Facultad de Derecho de Harvard, un amigo que ya estudiaba en dicha institución, le presentó a un profesor de renombre en derecho, comentando que Hillary estaba indecisa entre Harvard y su gran rival Yale, a lo que el profesor con desprecio y frialdad sentenció: "Bien, en primer lugar, ninguno de nuestros rivales es grande. En segundo lugar, no nos hacen falta más mujeres en Harvard", (Rodham, 2003:54).

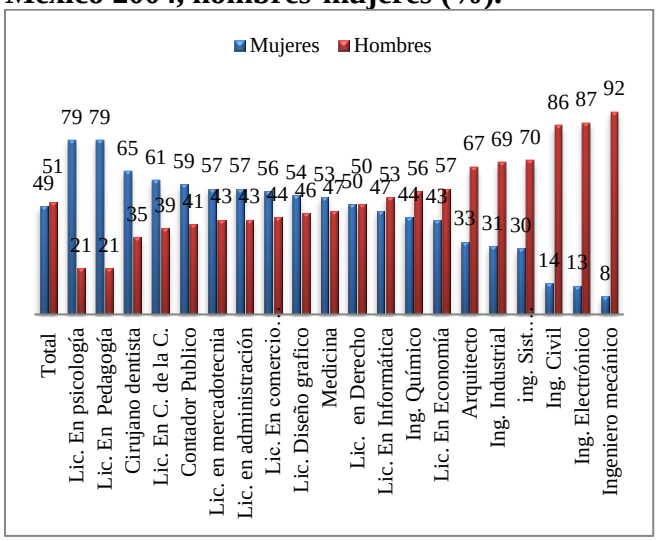
3.3.2. La situación de la presencia de las mujeres en las carreras más pobladas en la IES mexicanas 2004-2017.

En México durante mucho tiempo las mujeres estuvieron marginadas del acceso a la educación de todo tipo, posteriormente de la educación superior, en la actualidad el porcentaje de presencia en la matrícula de la educación superior tanto pública como privada es muy cercana al equilibrio; sin embargo siguen prevaleciendo los estereotipos, las carreras para mujeres y para hombres, así las mujeres mayoritariamente dominan carreras de psicología, enfermería, pedagogía, ciencias de la comunicación y cirujano dentista, mientras que tienen una muy escaza presencia en las ingenierías en general y en particular en ingeniería aeronáutica, mecánica, civil, arquitectura, metalúrgica, electrónico, industrial, sistemas computacionales y en estudios de licenciatura en economía (Véase, Gráfica 1).

En México la IES de más magnitud y más prestigio es la UNAM, con una población estudiantil en el año 2012 de 284, 881 estudiantes de nuevo ingreso y reingreso del semestre 2013-1 y de los dos primeros bimestres del plan anual 2013-0. De éstos, el 38.4% se concentró en el nivel bachillerato, el 53.1% en el nivel de licenciatura y la menor concentración se encuentra en los programas de posgrado con 8.4%.

Del total de la matrícula 142, 958 fueron mujeres (50.2 %) y 141, 923 hombres (49.8%). Al comparar estas cantidades con las obtenidas en 2009 observamos un ligero decremento de la participación femenina ya que en 2009 representaron el 51.5%. Aunque la participación de las mujeres disminuyó podemos observar que desde 2006 hasta 2012 se ha mantenido una mayor representación de mujeres en la población estudiantil. (UNAM, 2012).

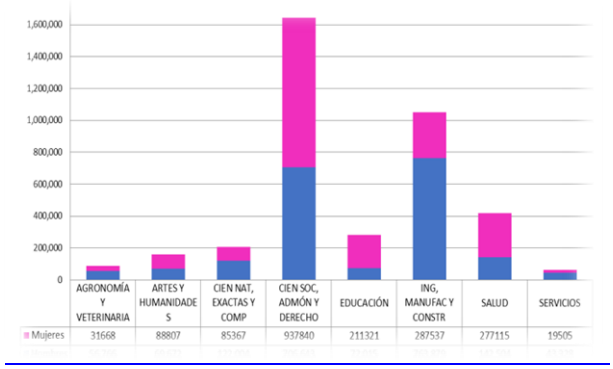
Gráfica 1. Carreras más pobladas en México 2004, hombres-mujeres (%).



Fuente: elaboración propia con datos de ANUIES, 2004.

La situación hasta el año 2016 no había cambiado significativamente con respecto a 2004, puesto que las estadísticas siguen indicando sigue habiendo carreras para hombres y para mujeres, en donde las mujeres claramente dominan ciencias sociales, administración y derecho; son mayoría también en Educación, salud, artes y humanidades; pero los hombres dominan claramente ingeniería, manufacturas y construcción; ciencias naturales, exactas y computación y también agronomía y veterinaria e incluso servicios (Véase, Gráfica 2).

Gráfica 2. Matricula en las IES por área de conocimiento, hombres/mujeres, México 2016.



Fuente: elaboración propia con datos de ANUIES (2017).

3.3.3. El caso de las mujeres en la Universidad Autónoma Chapingo.

La actual Universidad Autónoma Chapingo (UACh) tiene una historia de 163 años, inicia como Escuela Nacional de Agricultura (ENA) en 1854 en el convento de San Jacinto, en el Distrito Federal (D. F.) posteriormente en 1923 se traslada a la ex-hacienda de Chapingo, el actual campus central, que es cuando se adopta el lema, "***Enseñar la explotación de la tierra, no la del hombre***"; en 1941 se cambian los requisitos de ingreso, se requieren estudios de secundaria y entonces se crea la Preparatoria Agrícola de 3 años y la especialidad de 4 años, actualmente se aceptan estudiantes de secundaria culminada y de bachillerato, estos últimos hacen un año de nivelación, llamado propedéutico y cuatro de la especialidad, culminan en 5 años, mientras los que ingresan a la preparatoria permanecen 7 años.

Entre 1962-63 desaparece la Preparatoria Agrícola, pero se reabre en 1966, la ENA tiene una estructura militar; en 1969 en un ambiente democrático, se culmina la vida militar y se adopta la auto-disciplina en 1973; y en 1974 aparece en el diario oficial de la Federación la ley que crea la "Universidad Autónoma Chapingo" (UACh), proceso que culmina en 1978 en una dinámica compleja pero al final exitosa.

La UACh surge con los siguientes departamentos: Preparatoria Agrícola, Bosques, Economía Agrícola, Fitotecnia,

Industrias Agrícolas, Irrigación, Parasitología Agrícola, Sociología Rural, Suelos, Zonas Áridas y Zootecnia.

La UACh ha experimentado una expansión importante en la oferta de la agronomía, así han surgido otras especialidades, por lo que actualmente se ofrecen 19 ingenierías y 6 licenciaturas. Además, en el renglón de postgrado donde se crearon 13 maestrías y 13 doctorados todos relacionados con la agronomía y los recursos naturales en general.

En Chapingo como en el caso de Harvard nunca fue una institución sin mujeres, eran cocineras, intendentes, secretarias, mensajeras, bibliotecarias, etc., pero como estudiantes tardaron 112 años para que la primera mujer fuera aceptada, la presencia femenina fue creciendo lenta, pero de manera inexorable, en la actualidad existen carreras donde es dominante la presencia femenina y se confirman los estereotipos, carreras donde la presencia de la mujer es sumamente reducida (Véase, Cuadros 1 y 2).

Cuadro 1. Año de egreso y nombre de las primeras mujeres egresadas por departamento seleccionado.

Nombre	Especialidad	Año de egreso
Hilda Azpiroz Rivera	Industrias	1974
María Huizar Flores	Parasitología	1975
Leticia Palafox de la Barreda	Sociología	1975
Ibis Sepúlveda González	Sociología	1975
Juana Eguiarte Vázquez	Zootecnia	1976
Rosaura Simental Hernández	Fitotecnia	1976
Luz Linton González	Parasitología	1977
Himelda Orozco Aburto	Fitotecnia	1977
Rosa de Jesús Sánchez	Fitotecnia	1977
Laura Cruz Medrano	Bosques	1978
María Soto Guzmán	Zootecnia	1978
María Trejo Rodríguez	Bosques	1978
Dixia Vega Valdivia	Economía	1979
Martha Perales Rivas	Economía	1979

Fuente: elaboración propia con datos de: http://www.anech-chapingo.org.mx/ena.html

Cuadro 2. Composición porcentual de departamentos seleccionados, UACh 2015.

Departamento	Total	Mujeres	%	Hombres	%
Irrigación	341	88	26	253	74
Sociología	56	24	43	32	57
Zootecnia	448	135	30	313	70
DICEA*	82	49	60	33	40

*Sólo corresponde a los grupos de un semestre 2 de Licenciatura en Administración y Negocios (LAN) y 1 de Tronco Común (TC), y es representativo de la DICEA

Fuente: elaboración propia con datos de los DEIS seleccionados.

3.4. La equidad y género en la cultura política mexicana.

La cultura política de México evolucionó lentamente así mientras los hombres votaron la Constitución de Cádiz en 1812 aunque con restricciones como "que tuvieran una forma honesta de vivir" y excluyendo a los negros, mestizos y sirvientes domésticos; después en vísperas de la vida independiente de México en 1820, se volvió a votar la Constitución de Cádiz; pero es en 1857 que se reconoce que todos los mayores de 21 años o de 18 si eran casados, podían votar. Las mujeres lo pudieron hacer hasta 1953; sin embargo, hubo casos excepcionales como los de Rosa Torres que en 1923 se convirtió en la primera mujer Regidora por el municipio de Mérida; en 1938, Aurora Meza fue electa como la primera Presidenta Municipal en Chilpancingo Guerrero.

INEGI, 2009 reporta que del total de municipios en México el 94.6 % son

gobernados por hombres y sólo el 5.4 % por mujeres, teniendo mayor presencia estas en los municipios de más de 100, 000 habitantes hasta llegar al 13 %. Aguascalientes, Baja California, Morelos, Nayarit, Querétaro y Tabasco, son las entidades que en 2009 no contaban con ninguna mujer gobernando un municipio. Por el contrario, las entidades donde tenían una mayor representación relativa son Baja California Sur, Guanajuato, Yucatán, Tlaxcala y Quintana Roo. (INEGI, 2009).

En cuanto al perfil de las mujeres presidentas, la edad es muy parecida a las sus homólogos hombres, donde hay diferenciación es en la escolaridad, en mayor porcentaje que los hombres cuentan con estudios superiores, hasta maestría y doctorado, véase cuadro No. 4; además tienen experiencia en la administración pública, los sindicatos u otros cargos de elección popular, la gran mayoría de las presidentas los hacen a través de un partido y el Partido Revolucionario Institucional (PRI) es el que más oportunidades da a las mujeres.

En cuanto a las mujeres indígenas en 2005 de 507 municipios que tenían 40 % y más de población hablante de alguna lengua indígena (PHLI), ubicados en 14 entidades federativas. En más de la mitad de este grupo de entidades, no hay ninguna mujer como presidenta municipal (Campeche, Durango, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Quintana Roo, San Luis Potosí y Veracruz). En Yucatán hay seis mujeres gobernando igual número de municipios predominantemente indígenas (Véase, Cuadro 3).

Cuadro 3. Distribución de los municipios con 40% y más de hablantes de lengua indígena por entidad federativa y sexo del presidente municipal 2009.

Entidad federativa	Total	Hombres	Mujeres	ND
Estados Unidos Mexicanos	507	484	15	8
Campeche	3	3	0	0
Chiapas	40	38	2	0
Chihuahua	5	4	1	0
Durango	1	1	0	0
Guerrero	20	19	1	0
Hidalgo	13	11	2	0
Jalisco	2	2	0	0
Michoacán	3	3	0	0
Nayarit	11	1	0	0
Oaxaca	246	244	2	0
Puebla	49	48	1	0
Quintana Roo	3	3	0	0
San Luis Potosí	14	14	0	0
Veracruz	38	30	0	8
Yucatán	69	63	6	0

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Gobierno, Seguridad Pública y Justicia Municipal 2009. II Conteo de Población y Vivienda, 2005.

En los municipios con menos del 40% de PHLI las mujeres pueden acceder al poder por medio un alto nivel de escolaridad; mientras que en los municipios con más del 40% de PHLI es mucho más difícil porque hay que cambiar la cultura de las comunidades y sabemos que es complejo y a largo plazo (Véase, Cuadro 4).

Cuadro 4. Distribución de presidentes municipales electos por usos y costumbres por grado de estudios según porcentaje de población hablante de lengua indígena (PHLI).

Grado de estudios	Total	Municipios con menos del 40% de PHLI		Municipios con 40% ó más de PHLI	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total	265	127	3	135	0
Ninguno	6	0	0	6	0
Primaria	128	58	0	70	0
Secundaria	45	24	0	21	0
Técnico/comercial	2	2	0	0	0
Preparatoria	24	15	0	9	0
Licenciatura	53	24	2	27	0
Maestría	6	4	0	2	0
Doctorado	1	0	1	0	0

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Gobierno, Seguridad Pública y Justicia Municipal 2009.

Es paradigmático el caso de Eufrosina Cruz Mendoza, quien participó en las elecciones para presidente municipal en Santa María Quiegolani en noviembre de 2007, perteneciente al Estado de Oaxaca que cuenta con 570 municipios de los cuales 418 se rigen por usos y costumbres. El problema es que en casi 100 de estos municipios no existe la palabra "mujer" en los catálogos de usos y costumbres, lo cual significa que las mujeres no pueden votar ni ser votadas.

"Las mujeres aquí no existen", sentenció Saúl Cruz Vázquez, alcalde de Santa María Quiegolani, cuando Eufrosina Cruz ganaba las municipales. Eufrosina relata que llevó su queja al Instituto Estatal Electoral de Oaxaca, al Congreso del Estado y ante la sociedad oaxaqueña. La respuesta fue una sola por parte de las autoridades: "En el catálogo de usos y costumbres no existe la palabra mujer y, por lo tanto, no tienes ningún derecho". (Lozano, 2016).

IV. Conclusiones

Todo proceso de reproducción social es reflejo de una dimensión cultural; es decir, hombres y mujeres tienen determinaciones biológicas, pero también sociales; así el rol de la mujer ha sido el reproductivo; por ello en el imaginario colectivo, ser mujer significa ser ama de casa, madre y vivir para los demás y aunque siempre y sobre todo en la época postfordista sus actividades también abarcan la dimensión productiva, ello no es digno de reconocimiento sino fuente de tensiones sociales en la familia, la comunidad y la sociedad.

Ajustada la mujer al estereotipo, cuando sale a buscar oportunidades de actividades productivas, esa oportunidad le cuesta, el empresario la ayuda, le da la oportunidad, pero le paga menos que al hombre. Socialmente la mujer es un sujeto múltiplemente subordinado en el hogar a sus padres, a sus hermanos hombres, a sus hermanas mayores; en la fábrica al capataz, supervisor y al hombre.

En el ámbito laboral las mujeres, los niños y los inmigrantes han compartido el adjetivo de ladrones del trabajo, esquiroles y propiciadores de la pauperización de las condiciones laborales; porque para ser aceptados es fundamental que ejecuten trabajos sucios, turnos flexibles, menores remuneraciones; así desde el taylorismo en los inicios del siglo XX

y hasta la actualidad en la industria maquiladora de México las mujeres son aceptadas porque son más finas de manos y eso las hace idóneas para actividades de ensamble, agudeza visual, gran resistencia pero sobre todo son dóciles.

En la vida académica se ha tenido la idea generalizada de que es un sector muy democrático, la revisión de instituciones icónicas demuestra que la realidad está muy lejos del imaginario colectivo, que la mujer ha estado relegada por mucho tiempo y que tiene que hacer muchos más esfuerzos para ser aceptada y valorada.

La vida política de México es aleccionadora de la inexistencia de la equidad de género, la mujer tiene reconocimiento de ciudadana, por lo menos 141 años después que el hombre; una posibilidad de acceder al poder en las ciudades de más de 100 mil habitantes es la escolaridad; sin embargo, en los municipios con mayoría de PHLI y regidos por los usos y costumbres, las mujeres no son reconocidas como ciudadanos y es mucho más complejo que puedan alcanzar la equidad de género.

En la actualidad tanto los gobiernos, las asociaciones de la sociedad civil y sobre todo los organismos internacionales están convencidos que si la humanidad quiere alcanzar el objetivo de desarrollo sostenible, un aspecto crucial es alcanzar la equidad de género, para que mediante el empoderamiento la mujer tenga una participación plena en todos los niveles; pero el empoderamiento es un proceso y en el intervienen aspectos internos del sujeto pero también aspectos trascendentes del contexto; por ello, no es suficiente que las mujeres quieran, se preparen y busquen la equidad de género; también lo es que el gobierno, los CEOs de las empresas, los compañeros todos acepten y hagan lo correspondiente para propiciar la equidad de género.

Bibliografía

ANUIES (2004) Anuarios estadísticos de Educación Superior. http://www.anuies.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior

ANUIES (2017) Anuario Estadístico Población Escolar en la Educación Superior; Tecnico Superior y Licenciatura, ciclo escolar 2015/2016

Byrne John S. (2011) ¿POR QUÉ EN HARVARD PIERDEN LAS MUJERES?, En: expansion.mx/economia/2011/04/29/en-harvard-mujeres-pierden-vs-hombres

CEPAL (2016) http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/1/S1600682_es.pdf

Chapingo (2016) http://www.anech-chapingo.org.mx/ena.html

Chapingo (2016) http://www.chapingo.mx/web/oferta-educativa

Chapingo (2016) http://www.chapingo.mx/web/rectoria/historia

CONAPO (2015). Proyecciones de la población en México, 2010-2030. En: www.conapo.gob.mx

Dillanes Cisneros Ma. Estela, Espinosa Espíndola Mónica, Medina Salgado César (1998), en: Revista gestión y

estrategia No. 13, ene-jun 1998, UAM-México.

Gallardo Velázquez Anahí, Camargo Velázquez María Isabel (1998) Más allá de la gestión patriarcal: hacia un estilo andrógino; en: Revista gestión y estrategia No. 13, ene-jun 1998, UAM-México.

Goleman Daniel (1998) LA PRÁCTICA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL. Editorial Kairos S. A. Barcelona España

http://estadistica.inmujeres.gob.mx/myhpdf/183_.pdf

http://www.perfil.com/cultura/Harvard-deja-atras-cuatro-siglos-de-tradicion-machista-20070220-0011.html

INEGI (2016) http://buscador.inegi.org.mx/search?q=anuario+estadistico+2015&site=sitioINEGINS&client=INEGI_DefaultNS&proxystylesheet=INEGI_DefaultNS&getfields=*&filter=1&sort=date%253AD%253AL%253Ad1&ie=UTF-8&oe=UTF8&tlen=260&entsp=a__inegi_politicaNS

INEGI, ENGSPJM, 2009. Base de datos. CONAPO, Proyecciones de población.

La jornada, 24/sept/2012: http://www.jornada.unam.mx/2012/09/24/politica/006n1pol

Laurence Douglas & Hansen Taylor (2003) Los orígenes de la industria maquiladora en México. COMERCIO EXTERIOR, VOL. 53, NÚM. 11, NOVIEMBRE DE 2003

Lozano Ignacio (2016) Eufrosina Cruz: la rebeldía indígena sin pasamontañas. http://nwnoticias.com/#!/noticias/eufrosina-cruz-la-rebeldia-indigena-sin-pasamontanas

Martínez V. Griselda (1998) Las mujeres ejecutivas antes los retos de la administración moderna; en: Revista gestión y estrategia No. 13, ene-jun 1998, UAM-México.

Murguialday Martínez Clara (2006) Empoderamiento de las mujeres: conceptualización y estrategias. http://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/16/23/51623.pdf

OXFAM (2016) https://www.oxfam.org/es/nicaragua-guatemala-el-salvador-honduras/263000-mujeres-explotadas-en-las-maquilas-de-centroamerica

Rodhan Clinton Hillary (2003) Historia Viva. Simon & Schuster, Nueva York, EEUU.

Tanori Pina Aria Devónica (2010) Reflexiones sobre el sujeto femenino en el discurso taylorista. En: Revista Gestión y estrategia No.38, julio-diciembre de 2010, pags.108-120, UAM-Azcapotzalco, México.

UNAM (2012) http://www.pueg.unam.mx/images/equidad/investigacion/2012estu.pdf

UNESCO (2015) Igualdad de género, patrimonio y creatividad, Argentina 2014.