



# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO

FACULTAD DE ANTROPOLOGÍA

**Equidad e igualdad de género a partir de las  
prácticas culturales. Un estudio en la facultad de Antropología  
de la UAEMex.**

**TESIS**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN ANTROPOLOGÍA SOCIAL

P R E S E N T A

SHARETH YOATZIN GONZÁLEZ GÓMEZ.

DIRECTOR DE TESIS:

DR. JOSE CONCEPCIÓN ARZATE SALVADOR.

CO-ASESOR:

M.A.S. YOLANDA CRUZ BALDERAS

TOLUCA, MÉXICO JULIO, 2023



## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN.</b> ....	<b>1</b>
<b>CAPITULO I CONSIDERACIONES TEORICAS</b> .....	<b>10</b>
1.1 ANTROPOLOGÍA DE GÉNERO. ....	11
1.2 EL EMPODERAMIENTO Y EL PODER. ....	15
1.3 EL PATRIARCADO Y EL MATRIARCADO DESDE UNA PERSPECTIVA ANTROPOLÓGICA. ....	18
1.4 ESTUDIOS DE GÉNERO, EL GÉNERO COMO CATEGORIA SOCIAL Y CULTURAL. ....	23
1.5 ESTEREOTIPOS DE GÉNERO. ....	26
1.6 ROLES DE GENERO: ROL FEMENINO Y ROL MASCULINO.....	29
1.7 IGUALDAD Y EQUIDAD DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO. ....	32
1.8 COMPETENCIAS DESDE UN ENFOQUE SOCIAL .....	35
<b>CAPÍTULO II CONTEXTO FÍSICO Y DEMOGRÁFICO DE LA FACULTAD DE ANTROPOLOGÍA DE LA UAEMéx.</b> .....	<b>38</b>
2.1 CONTEXTO Y GENERALIDADES DE LA CIUDAD DE TOLUCA. ....	39
2.2 EDUCACIÓN Y EDUCACIÓN SUPERIOR. ....	41
2.3 BREVE DESARROLLO HISTÓRICO DE LA UAEMéx.....	49
2.3.1 CREACIÓN DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO. 51	
2.3.2 INFRAESTRUCTURA DE LA UAEMéx. ....	52
2.4 FACULTAD DE ANTROPOLOGÍA DE LA UAEMEX. ....	55
2.4.1 Etnografía de la Facultad de Antropología.....	61
2.4.2 Matricula de la Facultad de Antropología.....	63
<b>CAPÍTULO III FACTORES SOCIALES Y CULTURALES QUE INFLUYEN EN LA IGUALDAD Y EQUIDAD EN LA FACULTAD DE ANTROPOLOGÍA A TRAVÉS DE SUS ACTORES.</b> .....	<b>67</b>

3.1 IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO EN LA UAEMEX: PLANES Y ESTRATEGIAS.....	68
3.1.1 PROTOCOLOS.....	71
3.2 LA COORDINACIÓN INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO (CIEG).	73
3.2.1 COMITÉS DE GÉNERO.....	76
3.3 OFERTA EDUCATIVA CON ENFOQUE DE GÉNERO.....	77
3.4 LA FACULTAD DE ANTROPOLOGÍA Y SUS CONDICIONES DE IGUALDAD Y EQUIDAD A TRAVÉS DE SUS COMUNIDADES.....	83
3.4.1 EQUIDAD, IGUALDAD Y COMPETENCIAS A TRAVÉS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL CON UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	84
<b>CAPÍTULO IV EQUIDAD, IGUALDAD Y LAS COMPETENCIAS A TRAVÉS DE DE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LA ANTROPOLOGÍA.....</b>	<b>107</b>
4.1 MUJERES Y HOMBRES COMO AGENTES DE CAMBIO.....	110
4.2 EL PODER Y EL EMPODERAMIENTO PARA LA IGUALDAD Y EQUIDAD.	112
4.3 LAS COMPETENCIAS ANTE LA IGUALDAD Y EQUIDAD: ¿NECESARIAS?.....	119
<b>CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES.....</b>	<b>126</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA: .....</b>	<b>129</b>

**ANEXOS: 139**

## **INTRODUCCIÓN.**

En México la participación de las mujeres ha sido limitada y culturalmente hablando, ha sido relegada posicionando al hombre como la persona que puede tomar decisiones y guiar las acciones de los integrantes de una familia u otras instituciones, entre ellas la educativa, política, económica, religiosa, entre otras. En el plano de la política, por ejemplo, es hasta los últimos años del siglo XX, cuando comienzan a tener presencia la mujer en procesos de elección popular, ejemplo de ello es la candidatura por la presidencia de la República de Rosario Ibarra de Piedra en el año de 1982. Esto marcó un hito muy importante pues desde la primera elección de mandatario a nivel nacional, es la primera en postularse para un cargo tan importante para la nación.

El antecedente para la vida democrática y la participación de la mujer de manera activa lo encontramos en el período del presidente Lázaro Cárdenas quien genera la iniciativa a favor del sufragio femenino y es con Miguel Alemán que se reforma el artículo 115, fracción I, de la Constitución Federal, esto con el firme objetivo de establecer la participación de las mujeres mexicanas en las elecciones municipales, concediéndoles el derecho de votar y ser votadas, en igualdad de condiciones que los varones; pero quien decreta su participación real y activa es Adolfo Ruíz Cortínez, él promulgó las reformas constitucionales para que las mexicanas gozaran de la ciudadanía plena y en el año de 1955, en las elecciones federales, las mujeres acudieron por primera vez a las urnas a emitir su voto (Gobierno de Mexico, 2019: 1).

Tomando en cuenta lo anterior, hasta el momento se contabilizan 6 mujeres quienes han tenido el interés por dirigir los rumbos de la nación siendo ellas Rosario Ibarra de Piedra (en 1982 y 1988); Cecilia Soto (1994); Marcela Lombardo (1994); Patricia Mercado (2006); Josefina Vázquez Mota (2012); y Margarita Zavala (2018), aunque renunció a la contienda electoral.

A partir de lo dicho, a nivel de los Estados, hasta el momento solo quince mujeres han sido gobernadoras siendo la primera de ellas en 1989 Griselda Álvarez Ponce

de León en Colima; con esto nos damos cuenta de que aún sigue siendo reducida la participación de las mujeres dentro de la política nacional como presidentas de la nación y gobernadoras de los Estados.

Para el caso que se plantea en el presente trabajo de investigación, se da cuenta que la participación de las mujeres en ámbitos de representación institucional sigue siendo baja en número, particularmente en lo referente a las rectorías de las universidades de México, ya que, de las 34 universidades en el país, solamente 5 de ellas tienen a una mujer como rectora, representado apenas un 5% del total y el resto generalmente han sido dirigidas por varones.

Es importante recordar que la Universidad, cuyos antecedentes datan de la época de los griegos, romanos y árabes, pero que se sientan las bases de la institucionalidad en la Europa medieval específicamente en el siglo XII (González, 1997), se convirtió en el espacio de creación y trasmisión del conocimiento, pero con cierta exclusividad al principio para la población masculina, excluyendo la participación femenina debido a que su visión era el pensamiento antropocéntrico, pero con un sesgo marcado hacia el estudio del varón (Gonzalez, 1997: 1,16).

Con el paso del tiempo y derivado de diversos movimientos feministas que buscaban reivindicar los derechos de las mujeres, hicieron posible que a finales del siglo XIX ellas comenzaran a acceder a las universidades (Samudio, 2016: 79) y con ello el inicio de una transformación, aunque lenta, en el sistema social de los grupos humanos que se ve reflejada en nuestros tiempos.

Con lo antes dicho, nos damos cuenta que derivado de la incorporación y participación de la mujer en la vida universitaria primero como estudiante y luego como trabajadora y funcionaria en la misma, ahora se tiene un número considerable de ellas buscando una formación y preparación profesional en competencia siempre con los hombres, pero abriendo un camino que no ha sido fácil con el cual pueda dirigir acciones que provoquen cambios sociales importantes del pasado y de nuestra actualidad, teniendo así figuras importantes a nivel internacional como nacional siendo algunas de ellas: Winifred Edgerton quien en 1886 egresa de la Universidad de Columbia obteniendo la formación de astrónoma, de igual forma

Deering Hanscom es la primera en obtener un doctorado en la Universidad de Yale en 1894, pero es importante señalar que en 1678 en la Universidad de Padua en Italia, Elena Lucrezia fue la primera mujer en obtener un doctorado en el mundo. Y así poco a poco vemos como las mujeres tienen una relevancia significativa en el ámbito académico que se ve proyectado en diversas acciones de beneficio a la humanidad.

Sin embargo en pleno siglo XXI, y a pesar de que las mentalidades van cambiando, nos damos cuenta que las oportunidades para las mujeres aún siguen siendo limitadas independientemente de los logros académicos obtenidos, las universidades siguen brindando espacios para que ellas se preparen profesionalmente y se incorporen a la vida laboral, pero son los hombres quienes siguen representando el mayor número de profesionistas que desarrollan sus actividades en los distintos ámbitos de competencia.

Por ejemplo en México según datos del INEGI, para el tercer trimestre de 2020, la Población Económicamente Activa ocupada era de 51 011 033 personas de los cuales 31 762 685 eran hombres y 19 248 348 eran mujeres es decir, ellas continúan siendo un número menor respecto de los varones quienes generalmente son formados dentro de la sociedad mexicana como quienes en su vida productiva serán los proveedores y a quienes se les abrirán las oportunidades laborales; por ese motivo es importante ver qué papel juega la condición de género, la preparación académica y la percepción que la sociedad tiene respecto de las capacidades, conocimientos, habilidades y oportunidades que tienen las mujeres para estudiar una carrera universitaria e incorporarse a ámbitos laborales y del mismo modo ver si esto les da la oportunidad de ocupar cargos directivos o aquellos que involucren la toma de decisiones en instituciones de tipo público o privado. (INEGI, 2020: 1,28)

Para dar respuesta ya sea parcial o total a los planteamientos antes señalados y así poder comprender cómo funciona una parte de la sociedad y con ello brindar una reflexión general respecto de las condiciones socioculturales que limitan o brindan la oportunidad a las mujeres para que tengan las mismas oportunidades laborales, económicas, académicas, políticas, entre otras, en igualdad de circunstancias que

los hombres, es que se planteó este trabajo de investigación el cual desde la óptica teórica y metodológica de la antropología social, analiza desde una perspectiva histórica, partiendo de lo general hasta llegar a lo particular, el papel y relevancia que han tenido las mujeres en su formación profesional universitaria, así como en los cargos de representación social e institucional que han desempeñado, identificando aquellas condiciones socioculturales que les limitan o impulsan su participación, buscando así reflexionar sobre el funcionamiento de aquellas políticas de igualdad y equidad de género, para finalmente exponer algunas consideraciones finales y en cierta medida dar propuestas que pudieran ser tomadas en cuenta para continuar con la lucha por el reconocimiento igualitario de las mujeres.

Como ya se dijo, el trabajo se aborda desde una visión general, tomando ejemplos de otros países para luego centrarlos en México, el Estado de México y como punto central de la investigación, se eligió la Facultad de Antropología de la Universidad Autónoma del Estado de México, esto con la intención de conocer los factores y condiciones sociales y culturales que limitan o posibilitan la equidad e igualdad de género específicamente en las mujeres con lo cual puedan tener oportunidades laborales así como de participación en cargos directivos institucionales, los cuales están vinculados con su formación profesional pero integrados en un contexto real cotidiano.

Así se plantearon las siguientes preguntas de investigación:

¿Cuáles son los factores sociales y culturales que influyen en las mujeres para la elección de una carrera universitaria y de qué manera una formación profesional les posibilita la incorporación a espacios laborales tomando en cuenta si para ello existen condiciones de igualdad y equidad respecto de los hombres?, además saber a través de casos particulares ¿cuáles son los factores que les limita o posibilita su participación en cargos directivos en espacios académicos y otras instituciones?

Cómo ya se dijo anteriormente, el estudio y análisis antropológico se realizó en la Facultad de Antropología de la UAEMex, y fue a través de estudios particulares que se logró obtener la información plasmada en cada uno de los apartados del presente

trabajo escrito, sin dejar de lado las opiniones e información proporcionada por alumnos, trabajadores y personal académico de dicha institución.

Es importante señalar que durante la última década, el tema de género ha causado mucha controversia y discusiones desde el punto de vista de la academia así como de organizaciones, movimientos sociales y colectivos que involucran a sujetos del sexo femenino y masculino, quienes han puesto a discusión los discursos, propuestas y programas que buscan la equidad e igualdad de oportunidades para ambos sexos, sin embargo quedan muchas lagunas conceptuales y fundamentalmente no se logra ver un avance significativo en la búsqueda de dichos objetivos y logros que se pretenden, por tal motivo, investigaciones como la que aquí se plantea, busca abonar a la reflexión pero yendo más allá de propuestas o alcances conceptuales o teóricos, sino más bien se pretende generar la discusión a partir de la realidad y con ello comprender el contexto en el que se desenvuelven las mujeres, conocer a partir de sus vivencias, algunas de las razones por las que no se logra la igualdad de oportunidades, por ejemplo: en lo académico con la elección de una carrera, en lo laboral con las posibilidades de insertarse en ámbitos de sus competencias profesionales, así como en la participación en cargos directivos institucionales. Se busca evidenciar las condiciones estructurales de la sociedad, y dentro de ellas el papel de la cultura, la economía, la política, la educación, entre otros que limitan o frenan la posibilidad de alcanzar la equidad e igualdad para todas y todos.

Es necesario señalar que como parte de este trabajo, se realizó una reflexión sobre cómo se ha incorporado la igualdad de género y la perspectiva de género en las políticas públicas a nivel nacional, estatal, local y específicamente en el ámbito universitario dentro de la UAEMex, con la intención de ver si lo que se dice corresponde con lo que se hace, pero para esto no se tomarán en cuenta planteamientos subjetivos, sino que se tomarán en consideración bases y discusiones científicas, jurídicas, normativas, estadísticas, entre otras, mismas que se contrastarán con las opiniones y puntos de vista de las y los informantes que formaron parte de este estudio.

Teniendo en cuenta los argumentos señalados anteriormente, es importante plantear la meta que se pretende alcanzar con la investigación, para ello se expresan los siguientes objetivos:

### **OBJETIVO GENERAL**

Analizar los factores sociales y culturales que influyen en la igualdad y equidad de las mujeres, tomando en cuenta situaciones como la elección de una carrera universitaria, las competencias profesionales que les permitan la incorporación a espacios laborales, y su participación en cargos directivos en espacios institucionales.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Analizar desde la antropología de género y otras perspectivas teórico-conceptuales, los factores socioculturales que buscan la igualdad y equidad de mujeres y hombres.
2. Describir las características físicas, geográficas, demográficas y socioeconómicas del contexto donde se desarrolló la investigación para de esta forma tener información que ayude a la reflexión de la problemática planteada.
3. Describir cómo perciben y viven las condiciones de igual y equidad las mujeres en la facultad de antropología en relación con las condiciones de los hombres, todo ello a partir de observaciones que contrastan casos particulares que involucran el punto de vista de la población estudiantil, docentes y personal administrativo.
4. Analizar y señalar los factores socioculturales que limitan o permiten la igualdad y equidad de las mujeres, y cómo esto influye en la elección de una carrera universitaria, así como el desarrollo de sus competencias profesionales que les permitan la incorporación a espacios laborales y su participación en cargos directivos en espacios institucionales.

La hipótesis que guió la investigación señalada se planteó de la siguiente manera:

La reflexión académica y social nos permite comprender la importancia de la igualdad y la equidad entre hombres y mujeres, lo que ha hecho posible que éstas últimas tengan la oportunidad de elegir una carrera universitaria cuya formación profesional les posibilite la incorporación a espacios laborales, así mismo ellas pueden participar libremente en puestos directivos y con ello tomar decisiones, muestra de esto es lo que sucede en la facultad de antropología de la UAEMex, donde a partir de la formación social y humanista, se logra lo que en otros espacios no es posible: la equidad e igualdad entre su comunidad.

Sabemos que para poder alcanzar los objetivos de la investigación aquí presentada, se requiere de una metodología que nos permita adentrarnos en el problema e interactuar con los sujetos que se encuentran dentro de este mismo, de tal manera que la elección del método, las técnicas y las herramientas serán fundamentales y en el documento se muestra cómo fueron empleadas. De este modo aquí precisaré lo que se empleo.

El método que se utilizó fue el método etnográfico propio de la materia, entendemos que el método etnográfico de acuerdo con el INAH “*es un método utilizado por la antropología social y ciencias afines que permite describir y analizar: las costumbres, prácticas, creencias, lugares, espacios y formas de vida de las sociedades que el antropólogo busca investigar*” (Murillo y Martínez, 2010); en la etnografía se logran recolectar datos a través de entrevistas semi estructuradas, y es importante volver a señalar que el espacio geofísico donde se desarrolló esta investigación y dónde se aplicaron las entrevistas fue la Facultad de Antropología UAEMex, logrando contar con las opiniones y puntos de vista de integrantes del personal docente, ex directores, personal administrativo y población estudiantil.

También se utilizó el método histórico el cual parte de una búsqueda de documentos en el archivo histórico de la UAEMex que nos permitió recabar información de la fundación, origen y evolución de la Facultad de Antropología, así como de la UAEMex con el propósito de comprender los antecedentes históricos del contexto donde se desarrolló este trabajo.

Dentro de la investigación se utilizaron técnicas y herramientas que permitieron profundizar en el estudio, para ello es fundamental la observación que consiste en poner atención a cada uno de las manifestaciones culturales y acciones que se presentan en un momento determinado, para ello la observación participante nos ayudó a identificar situaciones reales derivadas de la vida cotidiana, muchas de ellas llegan a pasar desapercibidas por los actores sociales debido a que forman parte de esa cotidianidad.

Como ya fue señalado en la etnografía, la entrevista es una técnica que nos sirve para soportar lo visto en el trabajo de campo, pues se tiene la oportunidad de conocer el punto de vista de los sujetos que han formado parte del estudio, este contraste entre lo que vemos y lo que nos dicen, nos lleva a explicar aspectos que pueden parecer subjetivos, pero que tienen más objetividad de lo que parece a simple vista.

Entre las herramientas empleadas, he de mencionar el uso de la cámara fotográfica con el propósito de capturar imágenes especialmente de documentos que fueron consultados en el trabajo de archivo, lo cual es de gran relevancia para este trabajo en particular. De igual forma la grabadora de voz me permitió obtener los testimonios derivados de las entrevistas realizadas a los informantes, el diario de campo cumplió la función de servir como el principal instrumento para concentrar la información obtenida durante el trabajo en campo y es a su vez la memoria de lo que se visualizó o en lo que el investigador participó, pero por las actividades cotidianas se van quedando en la memoria, no siendo así cuando queda plasmado en un documento como el que aquí se describe.

El trabajo que aquí se presenta, ha sido organizado por capítulos con la intención de llevar un orden lógico que nos da la oportunidad de comprender paso a paso cómo es que se analiza el tema planteado, partimos en el primer capítulo con los principales conceptos y la manera en que estos se vinculan con la antropología y algunos de sus planteamientos teóricos, de tal manera que se discute el género y junto con este la perspectiva del matriarcado y el patriarcado lo cual se centra en la llamada antropología de género; derivado de esto se discuten elementos como el

poder y el empoderamiento de la mujer, los roles masculinos y femeninos para abordar después la discusión entre la igualdad y equidad, finalizando con las competencias desde un enfoque social.

El capítulo dos contempla información que nos ubica en el contexto físico donde se encuentran nuestros sujetos de estudio, para ello es importante señalar algunos datos relevantes de la ciudad de Toluca, precisando elementos sociodemográficos y principalmente los de educación superior, centrándonos en la Universidad Autónoma del Estado de México, para esto, el tener un contexto histórico es importante pues nos deja ver la importancia que tiene esta casa de estudios en la entidad mexiquense como formadora de profesionistas; derivado de esto se realiza una descripción de la facultad de Antropología y se señalan elementos relevantes para el estudio.

El tercer capítulo contempla la información obtenida del trabajo en campo, poniendo atención a la forma en que se presenta la igualdad y la equidad entre hombres y mujeres dentro de este espacio educativo, pero además se contrasta con los planteamientos generados por la universidad a través de los protocolos e instancias como la Coordinación Institucional de Equidad de Género. Lo importante de este capítulo son las opiniones y casos particulares externados por los sectores que integran la comunidad de la facultad de antropología.

El capítulo cuatro, discute y analiza la forma en que se construye y concibe la equidad, igual y las competencias entre hombres y mujeres en una comunidad estudiantil de la facultad de antropología, señalando lo que si es posible de alcanzar y lo que no, dependiendo de las diversas formas y construcciones culturales de los individuos, pero esto nos lleva a reflexionar acerca de lo que hace falta por trabajar en la sociedad, de tal modo que se convierte en un momento reflexivo con miras a proponer alternativas que podrían impactar en las relaciones equilibradas entre hombres y mujeres no solo de un espacio educativo, sino también en la sociedad en general.

Al final del trabajo se presentan las conclusiones y reflexiones derivadas de la investigación, así como la bibliografía empleada.

# **CAPITULO I**

# **CONSIDERACIONES TEORICAS**

## 1.1 ANTROPOLOGÍA DE GÉNERO.

La Antropología Social se encuentra dentro de la rama de las ciencias sociales, se encarga de estudiar la diversidad de las relaciones sociales del ser humano; al ser una ciencia social, la Antropología tiene una amplia variedad de subdisciplinas siendo una de estas la Antropología de Género.

Los primeros estudios de género con enfoque hacia las mujeres se relacionaban con estudios de parentesco. La problemática sexo/género fue tratada desde la biología, la psicología, hasta las ciencias sociales; es importante mencionar que los estudios de género no solamente son con enfoques de mujeres si no también tienen enfoque masculino es decir estudios de mujer y estudios del hombre.

La antropología de género surge con los movimientos feministas de posguerra que daría origen a una antropología de género, al respecto se menciona que es una:

*Labor que quedará clara mediante el papel que jugarán los antropólogos y antropólogas en sus investigaciones con el objetivo de desenmarañar las relaciones sociales, los juegos de poder detentados por los hombres y los pocos espacios que les dejan a las mujeres para ser ellas mismas sujetas de su propia historia y no simples reflejos en los espejos de otros. Por ello se hace indispensable buscar en la teoría feminista las razones de este proceso de exclusión para entenderlo (Zapparoli, 2005:2)*

La antropología de género resalta la importancia del uso de la categoría de género como instrumento de análisis y categoría reflexiva como elemento imprescindible para una mirada antropológica formada, por ello es importante visibilizar a las pioneras de la antropología cuyas monografías han quedado ocultas, con el fin de efectuar una crítica a los planteamientos de la antropología clásica, y plantear los debates centrales de la disciplina, así como los nuevos retos a abordar (García, 2001:403)

La antropología con perspectiva de género ha contribuido a la creación de distintos fenómenos sociales; existen mujeres pioneras cuyas contribuciones ha sido planteadas desde una perspectiva feminista y mediante esto se han desarrollado análisis cada vez más centrados en la búsqueda de acuerdos relacionados con el tema. Una de las primeras en llevar a cabo la discusión fue Margaret Mead, Antropóloga Norteamericana precursora de la antropología de género, quien además fue influenciada por el antropólogo estadounidense que es considerado como el padre de la Antropología Norteamericana: Franz Boas, derivado de esto el pensamiento de Margaret Mead se basó en la perspectiva de género debido a que Boas señalaba que la visión fememina era importante para lograr un estudio que incluyera de manera amplia la visión de los dos sexos.

Como ya se dijo, Margaret Mead es considerada pionera de la Antropología de Género por ser una de las primeras precursoras en la utilización del concepto de género, el cual será retomado hasta la actualidad, uno de sus estudios más importantes es el que se deriva de su trabajo de campo en Guinea donde hace diferentes comparaciones sobre la construcción social, cultural y de género para ello se menciona lo siguiente:

*Primer estudio:*

*Los pueblos Arapesh, Mundugumory Tchambuli, deduciendo que lo que denominamos caracteres masculinos y femeninos no se basan en diferencias biológicas, sino en los condicionamientos culturales que cada sociedad impone, fundamentalmente, durante la infancia a sus integrantes. Los hombres, al igual que las mujeres, aprendían a ser serviciales, pacíficos, dispuestos a corresponder a las necesidades y peticiones de los demás.*

*Segundo estudio:*

*Los Arapesh, Mead describe a los hombres y mujeres Mundugumor como "individuos rudos, agresivos y claramente sexuados, en tanto que los aspectos maternos de su personalidad quedaban reducidos*

*al mínimo. El ideal de los mundugumor es el hombre agresivamente violento, casado con una mujer agresivamente violenta”*

*Tercer estudio:*

*Los Tchambuli socializan a las mujeres asignándoles roles y forjando temperamentos de género que en occidente son considerados como masculino, mientras que los varones son endoculturados en el género, que en nuestras culturas es considerado como femenino... se caracteriza por una “inversión en las actitudes del sexo según nuestra propia cultura, con las mujeres desempeñando un papel dominante, impersonal y director, y los hombres como personas menos responsables y sometidos emocionalmente (Mead, 1973:31-207)*

Hombres y mujeres somos iguales sin importar la denominación con la que nacimos, la búsqueda de la igualdad de sexos y la división sexista biológica, determino los roles y estereotipos de género, es decir demostró que cada sociedad varía según su contexto y que las atribuciones cambian con el paso del tiempo.

Mead introduce el concepto género a un tema cultural al situarse en diferentes pueblos, ella comprueba que no todas las sociedades se comportan igual ya que observó que el hombre posee el papel que la mujer suele desempeñar, incluso en algunas otras sociedades, hombres y mujeres son iguales sin distinción alguna, la contribución que hace es radiante, al final Mead se sometió a grandes críticas ya que en la época que publica, se está acabando la segunda guerra mundial y el pensamiento hacia la mujer es de sumisión hacia las determinaciones de los hombres.

A menudo los seres humanos le damos sentido a las palabras, creamos significados para poder designar objetos, personas, entre otros, el género a menudo lo confundimos con la traducción de sexo, pero sexo equivale a determinadas características biológicas y fisiológicas que dividen a las personas en hombre y mujer es decir, pene y vagina; el género son aquellas características sociales y culturales asignadas a las personas en función de su sexo masculino y femenino,

por ello Mead hace la connotación de la diferencia de género desde lo social, cultural y biológico. Y de acuerdo con Marta Lamas (2011: 4) la perspectiva de género implica reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra cosa son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia a esa diferencia sexual.

Otros autores como Rousseau, creía firmemente que la especie humana estaba dividida en dos sexos, así también cree que la sociedad debe estar dividida en dos espacios. Por ello asigna “el espacio público a los varones y el privado y el doméstico a las mujeres” (Rousseau citado por Cobo, 1995: 58). A comparación de Mead que decía que mujeres y hombres somos iguales sin importar la denominación con la que nacimos, por lo tanto se da una búsqueda constante para la igualdad de sexos, pero además se busca comprobar que no todas las sociedades se comportan igual y que varía según la cultura en la que te encuentres es decir, no siempre los varones pertenecerán a la vida pública y las mujeres a la vida privada, por lo tanto nos pone en una situación reflexiva y crítica con lo cual debemos saber que es lo verdaderamente correcto.

Marcela Lagarde por su parte identifica al género como una “construcción simbólica” que alberga un conglomerado de atributos sexualmente asignados a las personas, dichos atributos harían referencia a todas aquellas características biológicas, físicas, económicas, sociales, psicológicas, eróticas, jurídicas, políticas y culturales. En este caso, el género implica según esta autora, las características biológicas atribuidas al concepto género, así como la construcción simbólica que refleja todas las características socialmente construidas por la sociedad en que crecemos. Marta Lamas lo llama construcción social o cultural y se basa en aquellas desigualdades que existen por el género es decir lo masculino o femenino (Lamas, 2011: 4).

Hoy en día sigue existiendo una construcción social y cultural de género, según Marta Lamas (2011: 6), no basta con declarar la igualdad de trato cuando en la realidad no existe igualdad de oportunidades. Esto significa que el diferente y jerarquizado papel que los hombres y las mujeres tienen dentro de la familia y la

sociedad y las consecuencias de esta asignación de papeles en el ciclo de vida, dificultan enormemente cualquier propuesta de igualdad.

Finalmente, Linton (1942) señalaba que “todas las personas aprenden su status sexual y los comportamientos apropiados a este”. Si bien es cierto, existe una diferencia biológica y un aprendizaje sexual socialmente aprendido, en los diferentes ámbitos de la vida se marcaron grandes desigualdades sobre todo en el ámbito laboral como son: a) las dobles jornadas para las mujeres en el contexto del hogar y el ámbito laboral; b) las marcadas diferencias salariales en el desarrollo de un trabajo con las mismas responsabilidades; c) el acceso a los puestos de dirección de las organizaciones, entre otras. La diferencia de género esta marcada socialmente y culturalmente desde la familia por lo que la mayorías de los autores citados en el concepto de género marcan que esta va cambiar de acuerdo con el tiempo y el espacio.

## 1.2 EL EMPODERAMIENTO Y EL PODER.

El modelo de Empowerment es un enfoque desde las ciencias sociales; el Empowerment es una palabra inglesa que se puede traducir literalmente como "dar poder". Como herramienta de dirección se refiere a una delegación de poder y autoridad que efectúa el directivo hacia las personas y los equipos que dirige dentro de un modelo descentralizado y autónomo de organización (Jiménes, 2006:1).

Lo podemos explicar también como aquel proceso en que las personas, organizaciones y comunidades adquieren un control y dominio de sus vidas, el empoderamiento de las mujeres surge en los movimientos feministas de América Latina y es el fortalecimiento de autoestima, confianza en sí mismo y la capacidad de elegir las orientaciones de la vida propia.

Empoderamiento son aquellos procesos que viven las personas donde se adquieren y refuerzan actividades de protagonismo tanto en lo individual como en lo colectivo para poder tener una vida autónoma, en donde se participe en todas las esferas de la vida ya sea sociales, económicas, políticas y culturales, en una igualdad de

condiciones en referencia a los demás o al sexo contrario, es decir que tengas el mismo acceso a los recursos y el reconocimiento por lo que eres.

El empoderamiento femenino precisamente hace más referencia a cuestiones de desigualdad sexual, de este modo, en el año de 1995 se retoma por primera vez en el foro de Beijing China en la cuarta conferencia mundial sobre la mujer, el concepto y todo lo que implica, de tal modo que el empoderamiento de las mujeres ha sido considerado para poder alcanzar la igualdad de género, que además es uno de los objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas, señalando que el “Objetivo 10 implica reducir la desigualdad en y otros países: Reducir las desigualdades y garantizar que nadie se queda atrás forma parte integral de la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible”; tiene el fin de poder alcanzar el desarrollo humano y el bienestar social; de acuerdo con los objetivos, para poder alcanzar un mundo sostenible según la ONU, es fundamental que se llegue a una igualdad de género y una de las estrategias para poder alcanzarlas es que las mujeres estén empoderadas es decir que las mujeres participemos en todas las esferas públicas y privadas para poder construir una sociedad equitativa. “Según el Informe sobre la Brecha Global de Género 2022 del Foro Económico Mundial (en inglés: Global Gender Gap Report 2022), se necesitarán 132 años para alcanzar la paridad de género, ya que solo se ha cerrado el 68% de la brecha de género”.

El empoderamiento de las mujeres es ese proceso de adquirir la capacidad de poder y ser conscientes de transformar las brechas de desigualdad de género, es decir tener la capacidad de ser fructíferas para poder contribuir al desarrollo de la comunidad; El empoderamiento es un término la mayoría de las veces asociado con la mujer pero es aquel poder personal que hombres y mujeres tienen, es un trabajo propio (personal) de elevar la confianza que tiene cada individuo, también el liderazgo, aprendizaje, autoconfianza, valoración; es el responsable de ofrecer una autoaceptación.

De acuerdo con Michel Foucault en historia de la sexualidad:

*“El poder no es una sustancia, sino un ejercicio, no se encuentra centralizado en el Estado sino difuso en el tejido social, no es sólo negativo o represivo en*

*la forma de la ley, sino que en las sociedades liberales crea la sensación de libertad y no reprime el deseo, sino que, antes bien, lo regula” (Foucault citado por Toscano, 2016:14)*

El estado hace uso del poder mediante las leyes colectivas que restringen y limitan el accionar de los ciudadanos un ejemplo de ello, es la conquista española en América, los españoles accionaron el devenir próximo siendo ellos los dominantes y América los dominados, es decir se ejerce de una forma jerárquica y va de una clase hacia otra; el poder es múltiple e inestable, se tiene una lucha constante, se van ejerciendo alianzas, estrategias, el poder se ejerce y es asimétrico ya que donde hay asimetría va haber poder y donde hay poder va haber resistencia ya que esta se constituye como la contra cara del poder y será ejercido en algún ejercicio del poder que se esté realizando (por ejemplo el Estado hacia los ciudadanos), además dicho poder tendrá y buscará objetivos específicos.

En la microfísica del poder se pregunta ¿Cómo se produce el poder y qué efectos tiene el poder? El poder es una red y esta tiene un orden de lucha, el poder es una relación de fuerzas en las cuales se establecen múltiples lazos y relaciones de poder que será apoyado mediante un fortalecimiento.

El poder no es represivo más bien es productivo, y este no se posee, más bien se ejerce; para poder llegar a ejercerlo tendrá que haber siempre un dominante y un dominado, Foucault habla de la microfísica del poder como un análisis de los efectos del poder por lo tanto, el poder es un otorgamiento parcial que puede ser otorgado por diferentes circunstancias y contextos ya sea por tu honestidad o por tu trabajo dependiendo la situación.

*“Foucault entienden el poder como una relación social que opera en todos los niveles de la vida social, desde lo personal, íntimo y privado (el cuerpo, la sexualidad, los afectos, las relaciones amorosas, amistosas y familiares, las actitudes y aptitudes que desarrollamos...), hasta lo social y público que se da en los más altos escalones del Estado. Para Foucault el poder es un proceso en el que el empoderamiento y des empoderamiento, son caras de*

*la misma moneda. Desde esta perspectiva el poder puede darse en un sentido negativo y en un sentido positivo” (Gómez, s/f:1)*

Por lo tanto el poder es un otorgamiento parcial que se es brindado, en cambio el empoderamiento es aquel poder personal ante una situación, por lo que nos lleva a decir que alguien puede estar empoderado pero no tiene un poder de la situación y/o contexto.

### 1.3 EL PATRIARCADO Y EL MATRIARCADO DESDE UNA PERSPECTIVA ANTROPOLÓGICA.

El patriarcado está relacionado con la opresión y forma parte de una ideología, se vincula con las diferencias entre los seres humanos y las clases sociales, la desigualdad está sumamente marcada, la minimización de actos, la diferenciación de cosas, ver al otro como menos, la educación es la mayor alianza y el peor amigo hacia esta construcción social, Según Gerda Lerner (1986:46)

*“El patriarcado es una creación histórica elaborada por hombres y mujeres en un proceso que tardó casi 2.500 años en completarse. La primera forma del patriarcado apareció en el estado arcaico. La unidad básica de su organización era la familia patriarcal, que expresaba y generaba constantemente sus normas y valores. Hemos visto de qué manera tan profunda influyeron las definiciones del género en la formación del estado”*

Al ser creado hace tantos años, el desarrollo del patriarcado se ha ido construyendo y reforzando con el paso del tiempo, sin embargo, sus orígenes tienen un tiempo aproximado que va de los años 6000 y 3000 a.C, se considera como la primera forma de desigualdad, pensadores famosos como Homero citaba la inferioridad de las mujeres en sus obras, por su parte Jean-Jacques Rousseau decía que *la mujer debe ser pasiva y débil. Las mujeres están hechas especialmente para complacer al hombre;* Aristóteles en su pensamiento decía que *los hombres son superiores a las mujeres y que las mujeres eran un varón deforme,* Arthur Schopenhauer señalaba que *las mujeres son la astucia de la especie para que el ser humano sea real, que es el hombre quien permite que esta se reproduzca.* Así con lo anterior

vemos como muchos pensadores famosos legitimaban y suprimían a la mujer como implosión social (Serna, 2008:3)

Friedrich Engels en su libro el Origen de la Familia, la Propiedad Privada y el Estado, explica que la familia como la conocemos no siempre existió, en la sociedad primitiva no existía una división sexual entre hombres y mujeres, las actividades eran por igual y la mujeres tenían un trabajo remunerado es decir se basaba en la reproducción de la especie que los hombres no eran capaces de realizar tal acción. La civilización y su desarrollo comenzó con las bases materiales y nuevas formas de vida; en la civilización surgen las clases sociales donde existe la apropiación de bienes, es decir quien tiene más y quien tiene menos, se consolidan las clases dominantes y las clases dominadas, aquí comienza un control innato en contra de las mujeres es decir se les impone obligaciones como son los roles femeninos en la familia. El capitalismo y el patriarcado surgen debido a la expansión del trabajo y la responsabilidad de la familia sigue recayendo por mayoría en las mujeres con sus excepciones, uno de los problemas que el mismo capitalismo incorporó fue que el trabajo no remunerado era para las mujeres quienes a lo largo de sus días tenían la obligación de realizar jornadas más largas; por lo tanto, el patriarcado comienza su acelerada expansión junto con el capitalismo.

*“Por patriarcado se entiende: la organización jerárquica masculina de la sociedad y, aunque su base legal institucional aparecía de manera mucho más explícita en el pasado, las relaciones básicas de poder han permanecido intactas hasta nuestros días. El sistema patriarcal se mantiene, a través del matrimonio y la familia, mediante la división sexual del trabajo y de la sociedad. El patriarcado tiene sus raíces en la biología más que en la economía o la historia. Las raíces del patriarcado se encuentran ya manifiestas a través de la fuerza y el control masculino y el papel reproductivo le corresponde a las mujeres. La definición de la mujer en esta estructura de poder no se define en términos de la estructura económica de clase o en términos de la organización patriarcal de la sociedad ” (Eisenstein, 1977:88-89).*

Michel Foucault es uno de los principales personajes críticos hacia la ideología del patriarcado, señalaba que "el patriarcado es un sistema político que institucionaliza la superioridad sexista de los varones sobre las mujeres, constituyendo así aquella estructura que opera como mecanismo de dominación ejercido sobre ellas, basándose en una fundamentación biologicista. Esta ideología, por un lado, se construye tomando las diferencias biológicas entre hombres y mujeres como inherentes y naturales. Y por el otro, mantiene y agudiza estas diferencias postulando una estructura dicotómica de la realidad y el pensamiento" (Foucault, 1976:169)

## **EL MATRIARCADO**

A comparación del patriarcado cuyos fines se vinculan con la forma de opresión en contra de los demás, el término de matriarcado no es entendido con un objetivo de poder, más bien el matriarcado es la importancia de la mujer, en términos generales es el empoderamiento de la mujer como la primera progenitora misma que será la nueva organización social basada en la igualdad.

De acuerdo con Bachofen (1992) el término matriarcado no se refiere al poder de las mujeres sobre los hombres; no se trata de un sistema en el que las mujeres son las opresoras y los hombres los oprimidos. El matriarcado primitivo que describe Bachofen, consiste en una organización natural que se regula a partir de lo femenino, pero no como dominio sobre lo masculino, sino como un modo de interpretar el cosmos y de ordenamiento social, caracterizado por el respeto, la fraternidad y el bien común.

Posiblemente uno de los principales objetivos de matriarcado es la regulación de lo femenino, es decir el apoyo de mujeres con mujeres, una actividad por ejemplo es la regulación de prácticas sociales que generan las parteras, aquí las mujeres son las que juegan un papel sumamente importante en dichas prácticas, son en su mayoría mujeres quienes se dedican a esta actividad, ellas atienden a la embarazada y tendrán una conexión que permanece por mucho tiempo ya que son ellas las únicas que incluso pueden entender el dolor que siente la que va a ser madre, al respecto se dice que:

*“El tránsito del matriarcado al patriarcado tendría lugar en un principio en Grecia, mediante la introducción de la religión apolínea, pero sólo quedará definitivamente consolidado en Roma, gracias al establecimiento del derecho y de la idea del Estado, cumbre de todas las creaciones de la sociedad y del espíritu humano” (Bachofen, 1861:12)*

Engels retoma los diferentes tipos de familia, las formas de matrimonio, la remuneración de la mujer al ser la única en poder concebir y seguir con la expansión de la familia, a ella se les cederán las mismas oportunidades sin distinción entre hombres y mujeres, lo que hoy en día es en muchas comunidades nulo, un ejemplo de ello es la repartición de las tierras con los hermanos, por ejemplo si existen dos mujeres y un solo hombre al hombre se le concibiera la parte más grande de tierra que a las mujeres.

*El estudio de la historia de la familia comienza en 1861, con el Derecho materno de Bachofen. El autor formula allí las siguientes tesis: 1) primitivamente los seres humanos vivieron en promiscuidad sexual, a la que Bachofen da, impropriamente, el nombre de heterismo; 2) tales relaciones excluyen toda posibilidad de establecer con certeza la paternidad, por lo que la filiación sólo podía contarse por línea femenina, según el derecho materno; esto se dio entre todos los pueblos antiguos; 3) a consecuencia de este hecho, las mujeres, como madres, como únicos progenitores conocidos de la joven generación, gozaban de un gran aprecio y respeto, que llegaba, según Bachofen, hasta el dominio femenino absoluto (ginecocracia); 4) el paso a la monogamia, en la que la mujer pertenece a un solo hombre, encerraba la transgresión de una antiquísima ley religiosa (es decir, el derecho inmemorial que los demás hombres tenían sobre aquella mujer), transgresión que debía ser castigada o cuya tolerancia se resarcía con la posesión de la mujer por otros durante determinado período (Engels, 1884:4).*

Al ser un estudio de casi dos siglos atrás, actualmente muchas antropólogas han retomado estudios similares a los ya señalados, una de ellas es la antropóloga mexicana Marcela Lagarde, feminista quien construye el termino de:

**Sororidad** que se entiende como una dimensión ética, política y práctica del feminismo contemporáneo. Es una experiencia de las mujeres que conduce a la búsqueda de relaciones positivas y a la alianza existencial y política, cuerpo a cuerpo, subjetividad a subjetividad con otras mujeres, para contribuir con acciones específicas a la eliminación social de todas las formas de opresión y al apoyo mutuo para lograr el poderío genérico de todas y al empoderamiento vital de cada mujer (Lagarde, 1996:126)

En tiempos actuales se puede hablar de sororidad como ese fin común de mujeres con mujeres, donde existe un interés común, uno de ellos es el feminismo, la violencia contra de las mujeres, el empoderamiento de las mujeres, es decir, anteriormente se hablaba sobre el matriarcado hoy en día la connotación ha cambiado, en la actualidad el apoyo de mujeres con mujeres es más solidario, el ver que más mujeres se desempeñen en el ámbito público es algo grandioso ya que no siempre la mujer gozaba de la posibilidad de poder estudiar, de poder ser votada, incluso de vestir un pantalón. Esto es parte de la cultura, el crecer y conocer el mundo en que vivimos es algo que se ha alcanzado gracias a la organización de las mujeres; es importante en muchas de las veces las redes de apoyo que existen, en la actualidad existen redes, organizaciones, asociaciones privadas y públicas que tienen como principal objetivo poner fin a cualquier discriminación en contra de las mujeres, ellas defienden sus derechos y garantizan su integridad.

Solo por mencionar un ejemplo de lo que se ha logrado a partir de la organización femenina, es que en el Estado de México existe una legislatura con paridad de género donde integran por igual hombres y mujeres, tan solo en el año 2021 se dio una de las elecciones más grades del país donde se renovaron miles de cargos de elección popular y dio como resultado que más mujeres tuvieron la oportunidad de ocupar cargos de elección, por lo tanto desde que la mujer tuvo el derecho a ser votada, hoy en día ocupan cargos en los diferentes organismos públicos, por ello para poder obtener estos resultados, no ha sido algo facil, es el resultado de un trabajo que se ha ido formando por muchos años y como ya se mencionó antes la

sororidad se ha conformado como parte de un empoderamiento de la lucha y organización femenina.

Una de las principales diferencias entre patriarcado y matriarcado es que en el patriarcado se da una subordinación de la mujer con respecto al hombre, es el que va a predominar en la mayoría de las instituciones comenzando desde la familia, y en el caso del matriarcado como lo refiere Bachofen, es un ordenamiento social caracterizado por la fraternidad y el bien común, la regulación de lo femenino, el apoyo de mujeres con mujeres y que posteriormente se ha definido como sororidad.

#### 1.4 ESTUDIOS DE GÉNERO, EL GÉNERO COMO CATEGORIA SOCIAL Y CULTURAL.

Robert Jesse Stoller investigador de la clínica de identidad de género en su obra *“Sexo y género sobre el desarrollo de la masculinidad y feminidad”* (1968), determinó que el comportamiento femenino y masculino son consecuencia del entorno cultural al designar al concepto género como una construcción social y el sexo como rasgos fisiológicos y biológicos.

Los primeros estudios sobre el género fueron principalmente por mujeres feministas, mismas que acuñaron el concepto de (género) principalmente en estudios de mujeres, más adelante se enfocaron en estos estudios para poder sentar las bases de lo que es denominado sexo-género, los estudios que comenzaron a sobresalir surgen en la década de los 70 pero tienen sus antecedentes al finalizar la segunda guerra mundial; uno de los primeros estudios que hasta la actualidad retomamos es el de Simone de Beauvoir, con su obra el *“Segundo Sexo”* (1949), ella es considerada como una de las principales feministas que hasta la actualidad se sigue retomando para el sustento teórico del feminismo en varias disciplinas de las ciencias sociales ya que al tratar de explicar su afirmación de “ No se nace mujer, si no que se llega a ser mujer” se logra establecer una construcción cultural que experimenta y vive cada mujer y es una forma de diálogo para el siglo XXI.

La historia del concepto “genero” está encaminado y se ha desarrollado por los movimientos feministas, además está asociado al feminismo y a la antropología; de

acuerdo con Heidtmann y Coelho (2009) “La antropología interpretativa o hermenéutica tiene como objeto el estudio de la cultura a través de la interpretación de los significados presentados por los sujetos en sus prácticas sociales” de este modo los primeros estudios sobre la mujer se hicieron interpretando las prácticas sociales que se estaban suscitando en aquella época principalmente, y fueron estudios que abordaban la desigualdad entre mujeres y hombres.

*El género, como categoría social, es una de las contribuciones teóricas más significativas del feminismo contemporáneo. Esta categoría analítica surgió para explicar las desigualdades entre hombres y mujeres, poniendo el énfasis en la noción de multiplicidad de identidades. Lo femenino y lo masculino se conforman a partir de una relación mutua, cultural e histórica (Gamba, 2008:2)*

En México los primeros programas académicos con énfasis en estudios de la mujer, según Bellucci (1981:27) se derivan de los “estudios de la mujer o Women’s Studies (así denominados en Inglaterra, o estudios feministas en Francia), se inician en los países altamente industrializados y se extienden al resto del mundo, como una ola expansiva, a lo largo de las dos últimas décadas. Se podría considerar como un hecho singular que los estudios de la mujer irrumpen en aquellas sociedades en las cuales la conflictividad específica de género ya ha permeado el discurso social ante la creciente ola de un colectivo de mujeres y en especial, del movimiento feminista”.

Cuando el feminismo estaba interesado en la visibilidad de la subordinación femenina y la desigualdad entre sexos, en los años 90 se categoriza a los estudios de género y ya el feminismo en México había crecido considerablemente, su objetivo era la apertura de espacios en la academia para llevar a cabo estos estudios.

*Los estudios de género de los hombres y las masculinidades, uno de los diversos términos que adquieren estos trabajos al lado de otros como “estudios de los hombres” (or men’s studies, como se les llama en inglés), o “estudios de las masculinidades” (antes “estudios de la masculinidad”, en singular), se han logrado establecer diversas tradiciones académicas mundiales en el campo de*

*las ciencias sociales, particularmente europeas y latinoamericanas. México no es la excepción, como lo atestiguan los numerosos artículos de investigación, libros, capítulos de libros, cuadernos de trabajo, tesis y manuales educativos que se han venido publicando de manera creciente desde 1990 hasta la fecha, así como el surgimiento de grupos de trabajo académico, redes de investigación y, desde el año 2004, de la Academia Mexicana de Estudios de Género de los Hombres (Núñez, 2015:11)*

El año de 1975 fue declarado por la ONU como año internacional de la mujer y México fue elegido como sede de la conferencia general sobre la mujer por lo que hizo que se abrieran nuevos espacios para los estudios de género. Algunos de los logros con los estudios de género fueron el derecho a la maternidad voluntaria (aborto), educación sexual, acceso a los anticonceptivos y temas en contra de la violencia hacia las mujeres

Organizaciones no gubernamentales señalaban que no había programas de instituciones públicas dirigidas a dar respuesta a las necesidades de víctimas y comenzaron a abrirse instituciones que se enfocaron a los estudios de género, señalando que los:

*Estudios realizados en los últimos quince años muestran el grado en que las categorías de género varían a lo largo del tiempo, y con ellas los territorios sociales y culturales asignados a mujeres y a hombres. La perspectiva de género se utiliza en oposición al término sexo por cuanto éste sólo expresa lo reduccionista del carácter biológico, a diferencia de las características socialmente construidas que acoge el significado de género (Delgado, 2008:114)*

En el Estado de México y específicamente en algunas instituciones (como en la UAEMex), existen organismos para los estudios de género, uno de ellos es la Coordinación Institucional de Equidad de Género (CIEG) y de allí se derivan especialidades y maestrías encaminadas al estudio de género.

## 1.5 ESTEREOTIPOS DE GÉNERO.

La sociedad en su conjunto, establece condiciones que les permiten identificarse y generar con ello formas de organización, apoyo y ayuda mutua, pero también establece generalizaciones que pueden llegar a diferenciar a unos individuos respecto de otros, esto son los estereotipos, los cuales buscan homogeneizar pero con el paso del tiempo se comienzan a presentar desigualdades y discriminaciones por diversas causas y razones, construyendo así condiciones de violencia que muchas veces se encuentra presente en la vida cotidiana sin que sea percibida de forma directa o en la mayoría de los casos se llega a normalizar incrementando acciones en perjuicio de algunos individuos.

Señalemos entonces, para centrar esta discusión, en lo que ha sido denominado como violencia simbólica, la cual es *“esa violencia que arranca sumisiones que ni siquiera se perciben como tales, apoyándose en unas «expectativas colectivas», en unas creencias socialmente inculcadas”* (Bourdieu, 1999: 173); esta violencia viene encaminada con los estereotipos de género donde la normalización también es la forma de imposición ante los demás y ante las circunstancias. Respecto del hombre, biológicamente todos tenemos una concepción sobre cómo es o debe ser un varón el cual es alto, blanco, fornido; al mismo tiempo sobre la mujer se tiene concebido generalmente que es o debe ser una mujer alta, blanca, delgada y con “curvas”, pero es importante reconocer que en el mundo existen 184 países donde cada país tiene rasgos diferentes; en Asia por ejemplo las personas promedio tienen boca pequeña, ojos rasgados, son blancos, mientras que en Holanda la estatura promedio asciende a 1.84 m., son de piel blanca, ojos de color claro, cabello castaño, los Africanos por lo general son personas altas, piel morena, ojos marrones/oscuros y boca gruesa, para el caso de los Guatemaltecos, son de estatura baja, complexión medio robusta, morenos, y así se podrían describir algunas características físicas de los individuos que forman parte de las diferentes naciones que existen en el mundo y de las más de mil culturas que hay en el planeta, pero ¿cuál sería el cuerpo perfecto para representar al hombre como especie homo sapiens sapiens, identificando los rasgos homogéneos entre hombres y mujeres?.

Derivado de la pregunta anterior, sabemos que los estereotipos de género han normalizado una figura representativa que tenemos que seguir, ya que a cada cosa u objeto le asociamos un título y una imagen. Para que podamos entender el contexto, cuando nos mencionan a un hombre (varon), automáticamente pensamos en una persona alta o en el caso de una mujer generalmente traemos a nuestro pensamiento la idea de verse “guapa”; esto da como origen un problema que enfrentamos en el siglo XXI, donde la globalización ha traído en consecuencia un marketing que se incrusta en nuestra vida diaria, está por todas partes, y a partir de ello surge la publicidad estereotipada, su fin está asociado a la difusión de prejuicios sobre las personas, además de hacer un consumo cada vez creciente con la intención de alcanzar eso que la sociedad comercialmente hablando requiere, es decir cuando se quiere promocionar el deporte son hombres los que aparecen y cuando se quiere promocionar productos de limpieza, higiene, salud son mujeres las que predominan.

*“Según la Organización de las Naciones Unidas, un estereotipo de género es una visión generalizada o una idea preconcebida sobre los atributos o las características, o los papeles que poseen o deberían poseer o desempeñar las mujeres y los hombres. Un estereotipo de género es perjudicial cuando limita la capacidad de las mujeres y los hombres para desarrollar sus capacidades personales, seguir sus carreras profesionales y/o tomar decisiones sobre sus vidas.” (Naciones Unidas, ACNUDH 1996-2023)*

Los estereotipos al darnos cuenta que generan problemas que afectan la dinámica social, los deberemos eliminar de nuestras vidas ya que con ello rompemos fronteras como personas, es decir queremos aparentar, parecernos, como lo hemos visto en la televisión, en los comerciales, en el mundo de la moda, donde las mujeres dejan de comer por parecerse a una modelo, la obesidad también es un tabú y se va incrementando el problema con los estereotipos, derivado de lo antes mencionado surge el siguiente cuestionamiento, ¿cómo una persona va encajar en la sociedad donde las miradas estarán por encima de su apariencia física? Todo aquello que se ve, está normalizado y lo que no se ve produce rechazo.

*Los estereotipos de género hacen referencia a la construcción o comprensión de los hombres y las mujeres, en razón de la diferencia entre sus funciones físicas, biológicas, sexuales y sociales. El término “estereotipo de género” es un término genérico que abarca estereotipos sobre las mujeres y los subgrupos de mujeres y sobre los hombres y los subgrupos de hombres. Por lo tanto, su significado es fluido y cambia con el tiempo y a través de las culturas y las sociedades (Rebecca & Simmone, 2009, 22).*

Por lo tanto, como lo menciona Rebecca & Simmone, los estereotipos cambian su significado con el tiempo y las sociedades; en México hoy día nos enfrentamos a una discriminación con relación al sexo, a esto se le ha llamado sexismo, que es una forma de discriminación respecto de la identidad de género y que se constituye en la aversión y rechazo que experimenta un individuo ante personas transexuales, lo que también es llamado transfobia, esta y otras formas de discriminación, se basan en una ideología de superioridad llamada racismo.

La desigualdad es el trato que marca la diferencia ya que cada ser humano es único e irrepetible, todos somos seres humanos y deberíamos tener los mismos derechos y obligaciones, sin razón de género o distinción alguna. Cuando entendamos que lo diferente es normal y podamos reconocer las diferentes variaciones de identidad de género, vamos a comprender que el poner un objetivo calificativo es razón de excluir al otro. Los estereotipos de género van a rechazar todo aquello que no está visto por la sociedad, también pueden lograr todo lo contrario, normalizar las acciones que la sociedad ha calificado como los tabúes en la sexualidad, uno de ellos es la comunidad LGBTQ, por ejemplo, lo correcto para la iglesia es casarse un hombre con una mujer y tener una familia nuclear, pero para el caso de las lesbianas, gays y bisexuales rompen con los estereotipos y disposiciones ideológicas establecidas, y derivado de ello y tomando en cuenta el ejemplo de la religión, protagoniza los tabúes más marcados en las ideas de la sociedad; por ejemplo, el papa Francisco menciona que *“No es lícito impartir una bendición a relaciones o parejas incluso estables que implican una praxis sexual fuera del matrimonio, como es el caso de las personas del mismo sexo” (DW.com, 2021)*. A finales del siglo pasado en el año

1969, a esta comunidad se les reconocen sus derechos ante un marcha en Nueva York donde la comunidad LGBTQ se manifiesta para exigir ser parte de la sociedad no solo en la época actual, sino de todos los tiempos. Actualmente y en especial en el Estado de México, el 11 de octubre 2022 fue aprobado el matrimonio igualitario por personas del mismo sexo lo que es un avance para la comunidad perteneciente y reconocida como LGBTQ, es un logro importante pues hace 20 años no era tan visibilizado como lo es ahora, pero debemos entender que los estereotipos han determinado lo que está bien y lo que está mal para hombres y para mujeres.

#### 1.6 ROLES DE GENERO: ROL FEMENINO Y ROL MASCULINO.

Para poder entender cómo se han consolidado los estudios de género y el papel que han jugado en la discusión sobre los fenómenos que han existido hasta ahora, es preciso señalar quienes han sido algunos de los Antropólogos que se interesaron por estudiar la familia y el parentesco entre ellos tenemos a:

Johann Jakob Bachofen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La familia como institución social.</li> <li>• Surgimiento del matriarcado o ginecocracia.</li> </ul>
Lewis Henry Morgan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistemas de consanguinidad y afinidad de la familia humana.</li> </ul>
Claude Lévi Strauss	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estructuras elementales del parentesco.</li> </ul>

Es importante decir que no solo fueron estos antropólogos los que se interesaron por estudiar la familia, pero fueron ellos quienes se abocara principalmente a las funciones del rol femenino y rol masculino comenzando desde a familia, es decir lo que cada individuo aprende, la funciones que hay en una familia, cómo están estructuras las funciones domésticas y los roles que se aprenden desde la familia como institución.

Las familias influyen como regulación en las sociedades, en cada familia las funciones son diferentes, de acuerdo con Sófocles (2006) *“la familia ha sido considerada como una entidad o grupo social de suma importancia en el desarrollo de las personas y por ende de las sociedades, sin embargo en el devenir histórico*

*ha atravesado por diferentes transformaciones tanto en su concepción como en su representación, evidenciándose el impacto de la modernidad en su estructura, conformación y dinámica, tanto en el plano teórico como en las prácticas cotidianas”* cuando nacemos, el actuar es el resultado de la reproducción de los actos y enseñanzas por los demás, es decir como primera institución de enseñanza aprendizaje es la familia; a diferencia de los antropólogos que se interesaron en el estudio de la familia, cada uno la estudio desde su perspectiva, Johann Jakob Bachofen en su obra *El Matriarcado, Una investigación a la ginococracia*, traza el origen de la familia en una iniciativa matriarcal, Lewis Henry Morgan en sus obras *Sistemas de consanguinidad y afinidad de la familia humana*, y *La sociedad antigua*, describe los tipos de familia y la sistematización de las relaciones de parentesco, por su parte Claude Lévi-Strauss en su obra *Las estructuras elementales del parentesco*, determinó las estructuras elementales del parentesco que permiten identificar el tipo de familia, las reglas del matrimonio, el tabú en la familia, cada uno de ellos acentuó los principios básicos de la familia.

Con base en lo anterior, sabemos que la familia es la principal institución de las sociedades, al ser la unidad social en la que el ser humano esta determinado con una función y un rol, es decir una sola persona puede ser hermana, tía, prima, hija, esposa, cuñada, abuela, y es la familia quien determinará el rol que se le otorgue a cada persona, (Durham, 1983) señala que *“la unidad doméstica tiene en cambio como eje la realización de procesos de producción, distribución y consumo necesarios para el mantenimiento y reproducción de sus integrantes corresidentes”*

Cada cultura se rige por usos y costumbres, la regla de convivencia son distintas y cada familia se regirá de acuerdo con su contexto, estas se aprenderán y reproducirán a lo largo de la vida de cada individuo. La familia ha sido estudiada por diferentes disciplinas, autores como los ya mencionados señalan que la familia es la consecuencia de la formación de un individuo ya que cada familia enseña, transfiere e infligirá los roles que tiene una persona desde que nacemos, por lo que aprenderemos de forma inconsciente, reproduciremos lo que vemos de acuerdo al contexto en que nos desarrollemos y conforme vamos creciendo, dominará el rol de

género ya sea rol femenino o rol masculino de acuerdo a los atributos culturalmente “apropiados” al género en que nacimos, los papás serán la principal forma de construcción de los roles al existir un patrón de normas de conducta a seguir.

La familia es la principal institución en que el ser humano empieza a socializar, dado que los primeros aprendizajes son de casa y posteriormente desde la educación como escuela, en los primeros años de formación se te educará conforme la familia lo establezca, pero cada individuo formará su propia identidad.

Pero es importante señalar hasta dónde influye la familia para poder asignar los roles femeninos y los roles masculinos; a menudo se nos designan tareas a hombres y mujeres desde que nacemos, una mujer desde pequeña se le compra una muñeca para que la cuide y sea responsable de su bebé, pero el fin es aprender y comprender que como mujer le toca el rol de ser la progenitora, cuidadora del hogar y la familia; de acuerdo con Delgado (2008:117):

*Lo femenino, asignado a la mujer, se ubica de modo exclusivo en el ámbito privado, doméstico, familiar. El ámbito “privado” aparece como el propio de la mujer, la cual por naturaleza podría desempeñarse mejor en ese sentido.*

En estas contradicciones y siguiendo con las ideas de Fernández (2005), lo masculino y el ser hombre, aparece vinculado con el ámbito público. En ese espacio “público” se espera que el hombre ostente sabiduría, poder, ejercicio del dominio y demuestre su excelencia y eficacia, su racionalidad. Este espacio es visible, tangible, es el único en donde el trabajo es remunerado, “medible”; en el ámbito público el poder económico, político, jurídico, científico, religioso, bélico ha estado y está fundamentalmente en los hombres (Delgado, 2008:116-117).

Así como se le designan a la mujer ser femenina y estar en el ámbito privado, el hombre tiene que estar en el ámbito público, aquí comienza uno de los mayores problemas a los que se enfrentan mujeres y hombres y comienza con la desigualdad de género al poner en competencia a mujeres y hombres para la búsqueda de situaciones donde ambos sean iguales pues es importante señalar que desde la familia se le designado un rol que se va repitiendo a través de las diferentes

generaciones, aunque eso no implique que se niegue el cambio, sin embargo este cambio es lento pero no restringido, aun hace falta mucho por hacer pero las acciones poco a poco van surtiendo efecto.

Socialmente y culturalmente se infringirán reglas con lo que ha sido definido como apropiado y no apropiado para el hombre y la mujer, el que una mujer quiera sobresalir en el ámbito público socialmente correspondido por el hombre, de manera casi inmediata entrará en un conflicto, especialmente cuando se trata de ámbitos de tipo político, pues la carga cultural que socialmente se ha implantado ha puesto bajo escrutinio las capacidades de mando o dirección, señalando que las mujeres no son capaces o tienen debilidades para la toma de decisiones, pero no solo esto se presenta en los político, también lo vemos en la esfera de la educación, donde por tradición, aunque mal empleada, se han definido formaciones profesionales exclusivas para el hombre y otras para la mujer, como es el caso de la enfermería asociada con las mujeres o las ingenierías asociadas a los hombres. También en el ejercicio del poder dentro de las instancia educativas, vemos como hay diferencias marcadas entre mujeres y hombres, por ejemplo en la Facultad de Antropología, a pesar de que se estudia el tema de los roles de género y se alude a la igualdad y equidad, nos damos cuenta que siguen existiendo elementos que diferencian ambos géneros siendo esto producto de la carga cultural, por ello es importante conocer de manera directa si existen en este ámbito académico alguna limitante hacia las mujeres para que puedan ocupar cargos como directoras o docentes, pero también si existen algunas restricciones en su formación profesional que les impidan acceder a actividades laborales que han sido ocupadas por lo hombres.

#### 1.7 IGUALDAD Y EQUIDAD DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Aun que pareciera que la igualdad y equidad son dos palabras sinónimas, tienen diferente significado, de acuerdo con la UNESCO (S/F:105), la Igualdad de género: *“se define como “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de*

*género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres”.*

La igualdad significa que todos tenemos el mismo valor ante la sociedad y ante la ley y por tanto tenemos que ser tratados de la misma forma ante cualquier situación, esta se tendrá que aplicar a todas las personas en mismos derechos y mismas obligaciones, es decir ante la ley mujeres y hombres son lo mismo; cuando se llegue a cometer algún delito deberán ser juzgados de la misma forma de acuerdo con lo establecido ante las leyes. Del mismo modo su aplicación tiene que ser justa y todas las personas tienen que recibir tratos igualitarios sin distinción de género, raza, clase social, ideología y demás. Por lo tanto el acceso a cualquier servicio o asistencia, no tendrá que poner ningún impedimento para que alguien pueda acceder a ello, la igualdad está sustentada como un derecho a nivel internacional, por ejemplo en la “Declaración Universal de los Derechos Humanos” y derivado de esto a nivel nacional en el Artículo 4º Constitucional, se menciona que la mujer y el hombre son iguales ante la ley y esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia; la igualdad da a las personas lo mismo (aunque a veces no considera sus necesidades).



Lifeder. (3 de febrero de 2022). *Igualdad y equidad*. Recuperado de: <https://www.lifeder.com/diferencias-igualdad-equidad/>.

El principal objetivo de la igualdad es dar lo mismo a cada individuo sin ver las necesidades.

En comparación con la equidad, esta busca que exista un equilibrio con lo que es otorgado a cada uno, de acuerdo con la UNESCO (S/F;106) la Equidad de género: se define como *“la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres”*

La Equidad crea condiciones para dar las mismas oportunidades a mujeres y hombres. En la igualdad se tiene que considerar que existen personas con diferentes capacidades y/o de condiciones y por ser diferentes requieren de otros recursos para poder desarrollarse al igual que el resto de la población.

La equidad tiende a ser más justa en el sentido de las necesidades del individuo (considera lo justo) y va a compartir la idea de igualdad es decir el mismo trato ante la ley, pero su característica principal es enfocarse en lo que se necesita es decir dar a cada persona lo que necesita para que pueda tener las mismas oportunidades.



Lifeder. (3 de febrero de 2022). *Igualdad y equidad*. Recuperado de: <https://www.lifeder.com/diferencias-igualdad-equidad/>.

Ve la necesidad de cada individuo.

## 1.8 COMPETENCIAS DESDE UN ENFOQUE SOCIAL

Las competencias desde un enfoque social, siguiendo con la línea de género, entendemos que las competencias de acuerdo con Calvo (2003) se refiere a “aquellas habilidades necesarias para la convivencia en lo social y en lo afectivo y para el ejercicio de la ciudadanía en lo político.” En relación con lo anterior sabemos que las mujeres y hombres sin distinción alguna tiene las mismas competencias/capacidades, pero en la situación real en un contexto determinado, sigue habiendo desigualdad especialmente en lo laboral, aunque ambos géneros lo pueden lograr desarrollar los mismos trabajos y actividades requeridas.

Según López (2016:312), la palabra competencia se enuncia en el diálogo de Platon cuyo título es Lisis en el que se habla sobre la naturaleza de la amistad y se relaciona con la capacidad de conseguir algo e implica una destreza. Derivado de esto nos damos cuenta que los seres humanos a lo largo del desarrollo evolutivo, hemos alcanzado las capacidades suficientes y necesarias para prevalecer en el mundo durante mucho tiempo y eso nos diferencia de otros animales, sin embargo notamos que existen ciertas limitaciones para hacer o realizar algunas cosas pero no quiere decir que estemos negados a hacerlas, por ejemplo puede que cierta actividad requiera de alguna condición física, por ejemplo la estatura o la fuerza física, pero no quiere decir que se esté limitando a no intentarlo o en otras condiciones hacer algo parecido. Las diferencias físicas no son restrictivas, son en todo caso limitativas pues hay que reconocer que existen aditamentos o herramientas desarrolladas culturalmente que permiten la realización de aquello que se decía no estar aptos para algunos individuos.

Un ejemplo erróneo sobre lo que es o implica una competencia, lo encontramos en la siguiente ilustración:

## ESTAMOS CONTRATANDO



### OPERADOR GENERAL

**Requisitos:**

- Hombres de 20 a 50 años
- Secundaria con certificado
- Estabilidad laboral previa
- Experiencia mínima de 1 año
- Disponibilidad para **rotar turnos** de 12 x 12 mensual
- Vivir cerca de la zona o no tener problemas de transporte

 **Industria minera**  
Parque Industrial Toluca

**Comunícate con Luz**  
**Montero al número:**  
**722 552 05 92**

**Ofrecemos:**

- Aguinaldo de 15 días
- Vales de despensa \$1,000
- 12 días de vacaciones
- Comedor gratuito



## VACANTES

### SUPERVISOR



### GUARDIA DE SEGURIDAD

- ▶ \* Masculino
- ▶ \* De 30 a 50 años
- ▶ \* Mínimo secundaria
- ▶ \* documentos en regla.
- ▶ Agenda tu entrevista:  
7222403357
- ▶ **CONTRATACIÓN INMEDIATA**

S.F, INTERNET,2023, DISPONIBLE EN <https://es-la.facebook.com/ReporteQueretaro/posts/en-busca-de-empleo-esto-te-interesa-se-solicitan-promotores-y-supervisores-con-s/1671190389603391/>.

En el ámbito laboral es donde existe mas desigualdad, en las imágenes el primer requisito es ser del sexo masculino, por lo que automáticamente las mujeres quedan excluidas para estos puestos dejando la duda si realmente este no es un trabajo que pueda realizar una mujer. La mayoría de las veces se expresan argumentos que plantean el cuidar la integridad física de la mujer en virtud de que la actividad a realizar implica situaciones de peligro por el manejo de sustancia o por el lugar donde se desarrolla la actividad, pero en lo general se le está privando de realizar una actividad remunerada que le permita solventar sus necesidades personales y muchas veces la de sus dependientes. Entonces queda la duda de si realmente las competencias consideran las habilidades y conocimientos o se basan en prejuicios por el hecho de ser mujer, aunque cabe la pena señalar que también se encuentran excluidas las personas con alguna discapacidad o por situaciones de tipo físico, todo esto es parte de la exclusión por genero o por otras condiciones socialmente establecidas aunque no para bien.

Derivado de lo ya señalado, surgen las siguientes interrogantes: ¿ser un operador general o guardia de seguridad es exclusivo de hombres? ¿las mujeres no tienen las competencias para este trabajo?; la edad es otro factor pues la persona que tenga menos o más edad a que los requisitos piden no podrá postularse para el trabajo, ¿será menos eficiente?. La transversalidad de género definida en la III conferencia de Nairobi Kenia en 1990 es un mecanismo cuyo objetivo final es lograr la igualdad de género y erradicar cualquier tipo de desigualdad de género. Naturalmente mujeres y hombres tenemos las mismas capacidades de poder realizar cualquier cosa, las habilidades se tendrán que fomentar a partir de una cultura de desarrollo y fortalecimiento, pero es claro que a alguien le cueste hacer algo y alguien más se le facilite pero todos podemos hacerlo, el fomentar la participación equitativa es una forma de que todos tengamos las mismas competencias.

Pallares Susana, y M. Cantera Leonor (2017) mencionan que a partir de los años 80, Inglaterra se consolida como país impulsor del enfoque de competencia, haciendo de esta perspectiva un instrumento para mejorar la eficiencia, pertinencia y calidad de la formación. Posteriormente, estas políticas que basaban sus estrategias competitivas en la productividad de las personas, dieron como resultado que en Estados Unidos se creara una comisión especial para definir un grupo de competencias que se incluyen en el informe SCANS. México por medio de programas especialmente educativos tiene que desarrollar instrumentos para fortalecer las competencias sociales y personales, así como acciones concretas pero con perspectiva de género.

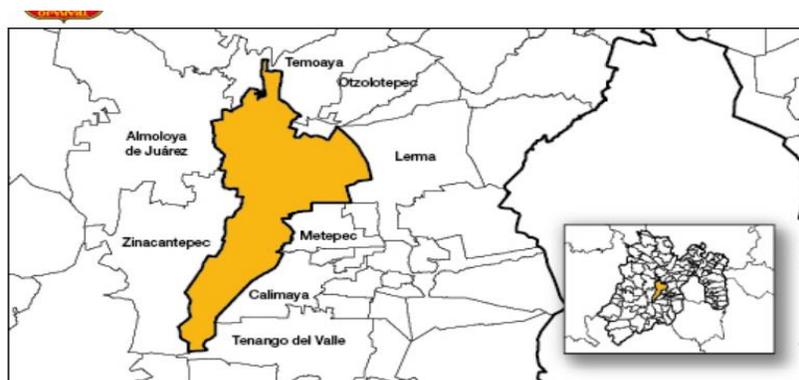
**CAPÍTULO II**  
**CONTEXTO FÍSICO**  
**Y DEMOGRÁFICO**  
**DE LA FACULTAD**  
**DE**  
**ANTROPOLOGÍA**  
**DE LA UAEMéx.**

## 2.1 CONTEXTO Y GENERALIDADES DE LA CIUDAD DE TOLUCA.

En el siguiente capítulo se muestra en un panorama general sobre Toluca, para ello en primer lugar se da un contexto de la ciudad poniendo énfasis en la Universidad Autónoma del Estado de México donde se realiza el estudio que aquí se presenta.

Por ello, tenemos que el municipio de Toluca colinda al norte con los municipios de Almoloya de Juárez, Temoaya y Otzolotepec; al este con los municipios de Otzolotepec, Xonacatlán, Lerma, San Mateo Atenco, Metepec y Calimaya; al sur con los municipios de Calimaya, Tenango del Valle, Villa Guerrero y Coatepec Harinas; al oeste con los municipios de Coatepec Harinas, Zinacantepec y Almoloya de Juárez. Ocupa el 2.03% de la superficie del estado. Cuenta con 98 localidades y 48 delegaciones, (INEGI Censo,2020). Toluca es uno de los 125 municipios que integran la entidad federativa y es uno de los más importantes que conforman el Estado de México; se encuentra al centro del Estado de México y además es la entidad que se constituye como la capital mexiquense.

### Ubicación y colindancias del municipio de Toluca



(Inegi,Censo,2020)

Su forma de gobierno es municipal (mediante la figura del Ayuntamiento); al igual que todos los ayuntamientos, su régimen de gobierno es por un periodo de tres años y la estructura política se conforma por el presidente municipal, 2 Síndicos Municipales y 12 regidores.

Al momento de iniciar la presente investigación, su actual gobierno está representado por su **Presidente Municipal Raymundo Edgar Martínez Carbajal**, el Secretario del Ayuntamiento es Marco Antonio Sandoval González, Primera Síndico Emma Laura Álvarez Villavicencio, Segunda Síndico Alma América Rivera Tavizón, Primer Regidor Jorge Omar Velázquez Ruiz, Segunda Regidora Thania Elizabeth Hernández Niño, Tercer Regidor Carlos Gabriel Ulloa González, Cuarta Regidora Sonia Castillo Ortega, Quinto Regidor Geciel Mendoza Flores, Sexta Regidora Mariela Concepción Rodríguez Mora, Séptimo Regidor Octavio Saldaña Hermitaño, Octavo Regidor Adán Piña Esteban, Novena Regidora María Amalia Peralta Rodríguez, Décimo Regidor Mario Alberto Hernández Cardoso, Décima Primera Regidora Leticia Sánchez Álvarez, Décimo Segundo Regidor Omar Garay Garduño.

Entre las principales actividades económicas que realiza la población se encuentra la industria, seguida por actividades comerciales y la prestación de servicios siendo el cuarto municipio mexiquense en recibir la mayor parte de la inversión extranjera directa en todo el estado (Gobierno del Estado de México, 2019).

Toluca además cuenta con diferentes atractivos turísticos naturales como son el parque nacional Nevado de Toluca, el Cosmovital Jardín botánico, el Centro Cultural Mexiquense, el centro histórico, la Alameda, la Catedral, los Portales, Plaza Fray Andrés de Castro, en cuanto al turismo eclesiástico se menciona la Iglesia de la Santa Veracruz y Iglesia de la Merced, mientras que en el rubro de los museos el Museo de Numismática, el Museo de Antropología e Historia, el Museo de Culturas populares, el Museo de Arte Moderno, el Museo de Bellas Artes, la Sala Felipe Villanueva, el Museo Taller Luis Nishizawa, el Museo de la Acuarela, el Museo de la Estampa, el Museo Felipe Santiago Gutiérrez y el Museo José María Velasco son algunos de los más relevantes y que dan presencia a las diversas manifestaciones culturales que dan vida a la cultura del municipio.

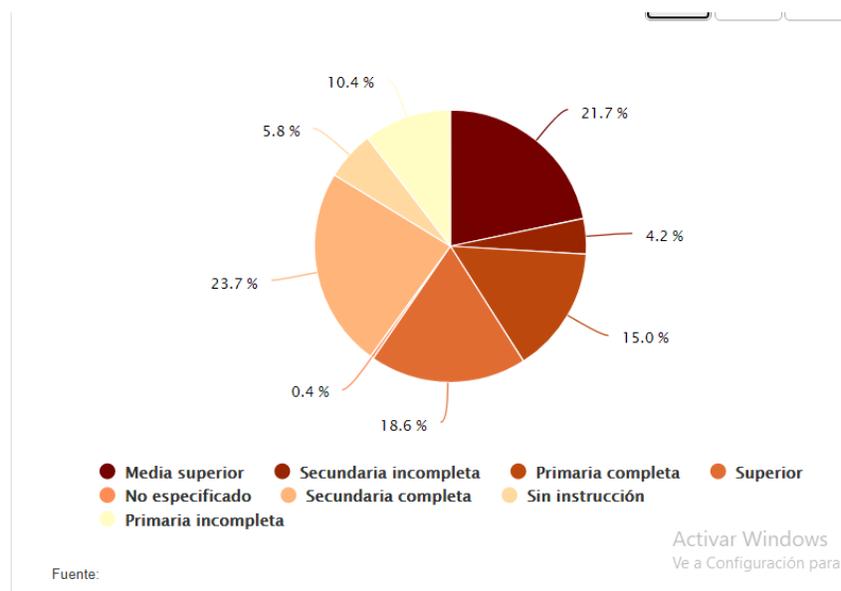
## DEMOGRAFÍA.

En cuanto a la población que integra el municipio, tenemos que de acuerdo con el último censo poblacional realizado por el INEGI (2020) Toluca cuenta con una población total de 910,608 personas, siendo 471,435 mujeres y 439,173 hombres. (INEGI, 2020)

### 2.2 EDUCACIÓN Y EDUCACIÓN SUPERIOR.

Entre los datos más recientes que arrojó el censo realizado en 2020, la población registrada en la capital tiene algún tipo de estudios aunque datos derivados de este y otros informes señalan que solo el 18.6% de los ciudadanos cuentan con estudios en nivel superior.

Distribución de la población por nivel educativo



En la gráfica se muestra el nivel educativo que se encuentra activo en la capital mexicana, encontrando que el 14.6% no concluyó el nivel básico de escolaridad, el 38.7% si concluyó la educación básica y finalmente el 21.7% de la población sí concluyó los estudios de nivel medio superior. Podemos observar que aún existen condiciones de rezago educativo y pero aún, se sigue presentado un analfabetismo, aunque es mínimo el porcentaje, pero es algo que ya no debería de pasar en nuestra actualidad y mucho menos en el municipio.

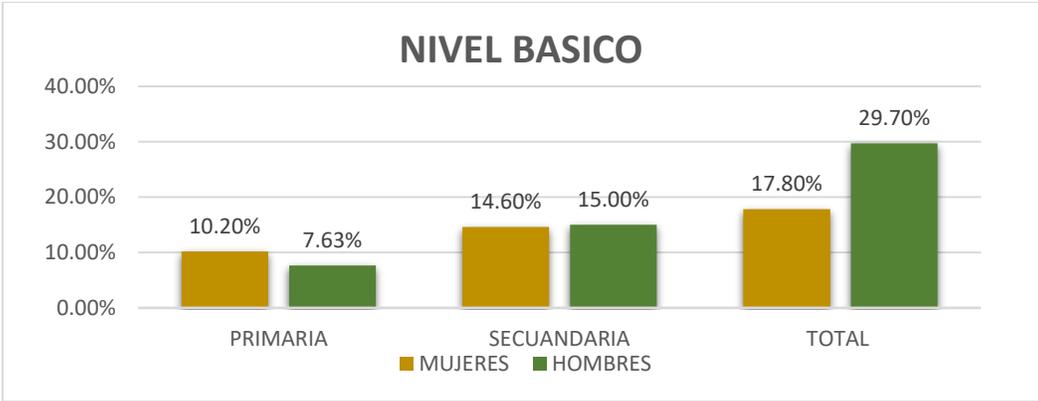
**Niveles de escolaridad de la población de 15 años y más en Toluca  
(y su distribución de la población por sexo)**

**NIVEL BASICO:** que contempla Primaria y Secundaria.

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
<b>PRIMARIA</b>	10.2%	7.63%	17.8%
<b>SECUNDARIA</b>	14.6%	15.0%	29.7%

Fuente DATA MEXICO (2022) “Matrículas según campo de formación en Toluca (Totales 2022)” Disponible en:  
<https://datamexico.org/es/profile/geo/toluca?educationGrowthSelector=studentsOption0>  
 Elaboración Propia (Shareth Yoatzin González Gómez 2023)

**Gráfica que representa el**



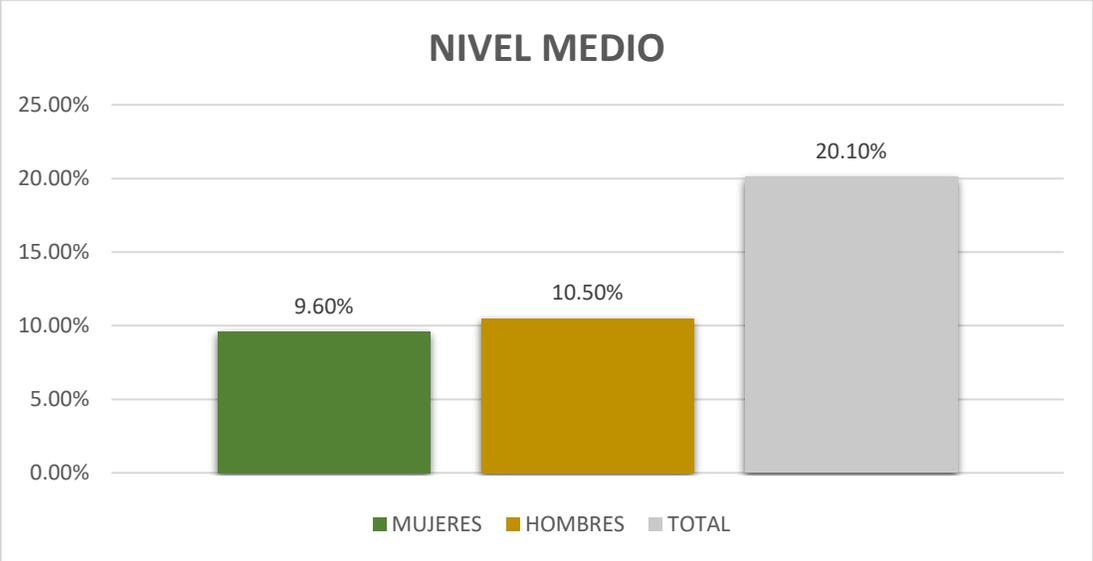
Fuente DATA MEXICO (2022) “Matrículas según campo de formación en Toluca (Totales 2022)” Disponible en:  
<https://datamexico.org/es/profile/geo/toluca?educationGrowthSelector=studentsOption0>  
 Elaboración Propia (Shareth Yoatzin González Gómez 2023)

Para el nivel medio superior, que en algunos casos se le conoce como estudios de preparatoria debido a que quienes egresan tienen la posibilidad de estudiar una carrera universitaria o profesional con la cual podrán poner en práctica los conocimientos adquiridos para la obtención de recursos económicos producto de sus habilidades, destrezas y específicamente de sus competencias, los datos encontrados en el municipio, se expresan a continuación.

**NIVEL MEDIO: Comprende preparatoria.**

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
PREPARATORIA	9.6 %	10.5%	20.1%

Fuente DATA MEXICO (2022) "Matrículas según campo de formación en Toluca (Totales 2022)" Disponible en:  
<https://datamexico.org/es/profile/geo/toluca?educationGrowthSelector=studentsOption0>  
 Elaboración Propia (Shareth Yoatzin González Gómez 2023)



Fuente DATA MEXICO (2022) "Matrículas según campo de formación en Toluca (Totales 2022)" Disponible en:  
<https://datamexico.org/es/profile/geo/toluca?educationGrowthSelector=studentsOption0>  
 Elaboración Propia (Shareth Yoatzin González Gómez)

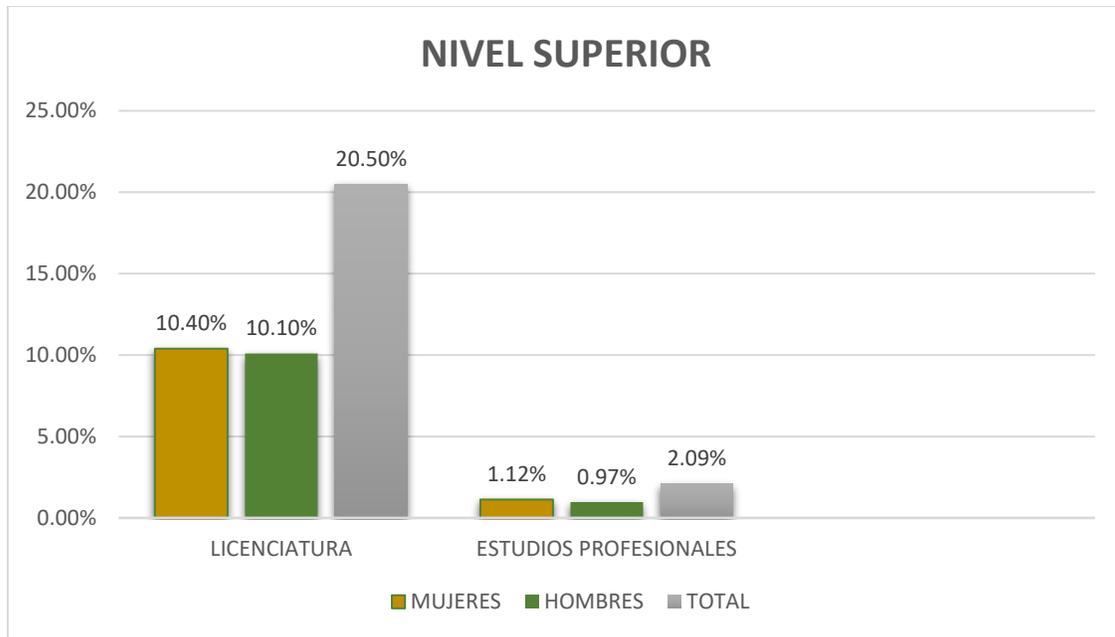
De acuerdo con lo ilustrado en la tabla y en la gráfica anterior, nos damos cuenta que el número mayor de estudiantes de nivel medio superior está representado por hombres quienes representan el 10.5% en comparación con el 9.6% de las mujeres, y aunque la diferencia porcentual es mínima, podemos observar cómo son ellos quienes tienen más opciones para continuar con sus estudios mientras que ellas siguen teniendo poco apoyo para dar continuidad a sus aspiraciones profesionales; si bien como lo he señalado es mínimo el porcentaje, vemos que aún falta para poner en equilibrio la balanza. Así tomando en cuenta lo señalado, continuamos con la tabla relacionada con los estudios de licenciatura y profesionales, para lo cual es indispensable contar con el nivel de preparación media superior o como ya dije de preparatoria, al respecto tenemos que en la licenciatura las mujeres superan en un porcentaje mínimo a los hombres representando el 10.4% y lo mismo sucede con los estudios profesionales donde ellas representan el 1.12% sobre el 0.97% y el 10.1% y el 0.97% respectivamente.

#### **NIVEL SUPERIOR. Comprende Licenciatura Y Estudios Profesionales.**

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
LICENCIATURA	<b>10.4%</b>	<b>10.1%</b>	<b>20.5%</b>
ESTUDIOS PROFESIONALES	<b>1.12%</b>	<b>0.97%</b>	<b>2.09%</b>

Fuente DATA MEXICO (2022) "Matrículas según campo de formación en Toluca (Totales 2022)" Disponible en:

<https://datamexico.org/es/profile/geo/toluca?educationGrowthSelector=studentsOption0>  
Elaboración Propia (Shareth Yoatzin González Gómez, 2023)



Fuente DATA MEXICO (2022) "Matrículas según campo de formación en Toluca (Totales 2022)" Disponible en: <https://datamexico.org/es/profile/geo/toluca?educationGrowthSelector=studentsOption0>  
 Elaboración Propia (Shareth Yoatzin González Gómez)

Lo que podemos observar es que a diferencia de los niveles anteriores tanto de educación básica como media superior, son los hombres quienes superan (por muy poco) a las mujeres lo que no lleva a suponer que cuando terminan la educación media la mayoría de los hombres se integran al ámbito laboral pues en los tiempos actuales el contar con los estudios de preparatoria se ha convertido en uno de los requisitos para optar por un empleo, además recordemos que culturalmente a los hombres se les ha formado como los proveedores mientras que las mujeres siguen siendo relegadas a los quehaceres y cuidado del hogar, pero el hecho de que esté estudiando una carrera profesional no siempre les garantiza poder obtener un empleo bien remunerado en el que se les reconozca por sus capacidades y habilidades.

El Sistema Educativo Nacional está compuesto por los tipos: Básico, Medio Superior y Superior, de acuerdo con las cifras la población de educación básica estudia un 47.5% en comparación de la población que estudia el nivel superior es un 22.59% esto se debe a muchos factores de acuerdo con la fundación escuela bancaria y

comercial (2023) *“Las dos principales causas de deserción a nivel universitario son el disgusto o el poco interés en el estudio (37.4%) y por situaciones económicas (35.2%). Con respecto a la primera causa de deserción, está la falta de interés y se debe en gran medida al desempleo y la baja remuneración ligada a los estudios universitarios.”* Otra razón es por la falta de escuelas publicas, por ejemplo en el lugar de estudio Toluca, hay más universidades privadas que públicas por lo tanto al ser muy grande la matricula demandante, los espacios no son suficientes para dar cabida a todos los solicitantes, llevandonos a presenciar como en las universidades públicas las carreras como Derecho, Psicología, Enfermería y obstetricia, Contaduría y otras más son las licenciaturas más demandadas en la capital mexiquense y en su mayoría son carreras que también las universidades privadas ofertan.

De acuerdo con las cifras presentadas, no todos llegan a cursar el nivel superior, solamente llegan hasta el nivel básico y medio superior, muchas veces la población que termina de estudiar el nivel superior es porque de acuerdo con información del INEGI 2020, la colegiatura de una universidad privada puede oscilar entre los \$14,500 y hasta los \$111 mil pesos semestrales. Estos altos costos en una sociedad en donde el salario mínimo es de poco más de \$170, hacen de la deserción escolar, por razones económicas sea una situación bastante común en la educación superior.

Derivado de la información anterior, las instituciones que imparten educación superior en el municipio de Toluca contemplan instituciones públicas y privadas, entre ellas tenemos a:

### **Universidades Publicas**

- Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM)
- Universidad Politécnica del Valle de Toluca (UPVT)
- Universidad Pedagógica Nacional (UPN)
- Instituto Tecnológico de Toluca (ITT)
- Conservatorio de Música del Estado de México

- Escuela de Terapias del CREE del DIFEM
- Escuela Judicial del Estado de México
- Instituto de Estudios Hacendarios del Estado de México (IHAEM)

**Universidades Privadas.**

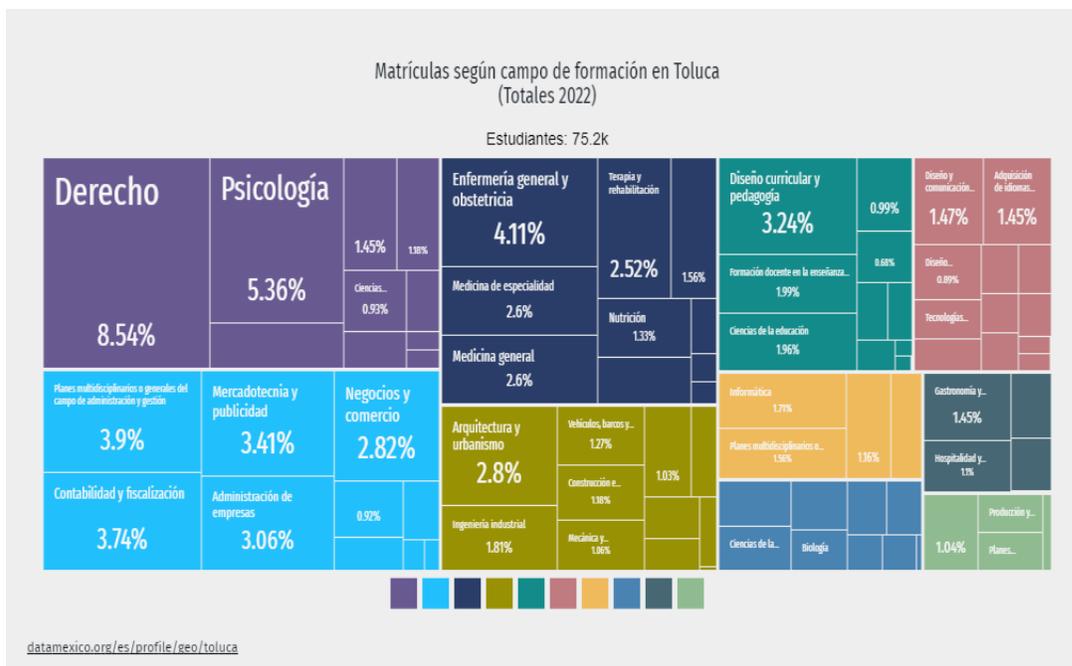
- Tecnológico de Monterrey (ITESM)
- Universidad Tecnológica de México (Unitec)
- Universidad del Valle de México (UVM)
- Universidad Interamericana para el Desarrollo (UNID)
- Universidad TecMilenio
- Escuela Bancaria y Comercial (EBC)
- Universidad Insurgentes
- Universidad del Valle de Toluca (UVT)
- Universidad UNIVER
- Centro de Estudios Superiores en Administración y Negocios
- Centro de Estudios Profesionales del Estado de México (CEPEM)
- Centro Universitario UNIN de México
- Colegio de Estudios Jurídicos de México (CEJUM)
- Colegio Mexiquense
- Escuela Culinaria Internacional (ECI)
- Escuela Internacional de Turismo (EIT)
- Instituto Cultural Nicolás Guillen
- Instituto de Especialidades Odontológicas
- Instituto de Estudios Superiores ISIMA
- Instituto Internacional Universitario (IUI)
- Instituto Pedagógico y de Estudios Superiores de Toluca (IPYEST)
- Instituto Superior de Ingeniería
- Instituto Superior de Ingeniería Nicolás Bravo
- Instituto Tecnológico de la Construcción
- Instituto Universitario del Altiplano
- Instituto Universitario de Ciencias (IUC)
- ISES Toluca

- Instituto Brima
- Instituto de Arte y Decoración
- Universidad Isidro Fabela de Toluca (UIFT)
- Universidad Mexicana de Educación a Distancia (UMED)
- Universidad Mexiquense (UMEX)
- Universidad para la Profesionalización Educativa (UNIPRE)
- Universidad Terranova
- Universidad Tres Culturas
- Universidad Univer Milenium

En 2021, los campos de formación más demandados en Toluca fueron Derecho (6.48k), Psicología (4.36k) y Contabilidad y fiscalización (3.03k).

Fuente: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES 2021).

- Derecho
- Psicología
- Enfermería general y obstetricia.
- Planes multidisciplinarios o generales del campo de administración y gestión.
- Contabilidad y Fiscalización.



Fuente DATA MEXICO (2022) "Matrículas según campo de formación en Toluca (Totales 2022)" Disponible en:  
<https://datamexico.org/es/profile/geo/toluca?educationGrowthSelector=studentsOption0>

## 2.3 BREVE DESARROLLO HISTÓRICO DE LA UAEMex.

### ANTECEDENTES DE LA UAEMex.

En los primeros años de educación en México, los estudios superiores se crean únicamente para varones, mientras que las mujeres más que ir a la universidad o adquirir algún tipo de conocimiento profesional, solamente se les enseñaban artes; los oficios eran más para los hombres. La mujer en la época de Independencia se ocupaba como sirvienta, así como en la industria artesanal y en servicios de preparación de alimentos; uno de los principales logros que alcanzaron los movimientos feministas, es la presencia y participación de las mujeres dentro de las instituciones primero de carácter educativo y luego en las que forman parte de la esfera pública, la lucha para demandar los derechos de la mujer tienen antecedentes con el acceso a la educación, lo que se buscaba es que ellas estuvieran más preparadas y así poder insertarse en actividades productivas que les permitieran ser más independientes pero lo más representativo es que ellas

buscaban tener las mismas oportunidades que los hombres y acceder a otras formas de representación y permanencia similar a las que los hombres poseían y que habían acaparado a lo largo de los años.

México al estar en un proceso de transición en la búsqueda de igualdad entre hombres y mujeres, va escribiendo una historia muy significativa que se ve representada en muchos de los movimientos feministas de impacto, pero también nos permite ver como esta lucha continua en todas las esferas tanto públicas como privadas y en los distintos ámbitos siendo el educativo uno de ellos.

El Estado de México tiene su propia historia respecto al proceso de preparación académica y en la forma en que las mujeres se incorporan a las aulas profesionales, esto a partir de la creación de Instituciones educativas como es la Universidad Autónoma del Estado de México

La Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMex como actualmente la conocemos), ha tenido una gran historia a lo largo del tiempo, con muchos cambios que han traído consigo la educación pública. Sus inicios se dan en el siglo XIX cuando México se encuentra en una época muy conservadora, pero además hay cambios sociales, políticos, culturales, económicos y de otra índole; la historia nos dice se comienza con pláticas e ideas que se centran en la creación de una institución de educación pública profesional en el Estado y es hasta el año de 1828 específicamente el 3 de marzo de ese año, cuando se establece y crea el Instituto Literario del Estado de México. Hay que mencionar que la primera sede no fue en lo que actualmente conocemos como el edificio de rectoría, las primeras cátedras fueron impartidas en Tlalpan, en lo que se conoce como la antigua casa de las piedras Miyeras, hoy convertida en museo universitario. Se menciona que inicia en aquella época con una matrícula de 350 alumnos tomando clases bajo el mando del fraile José de Jesús Villa Padierna.

### 2.3.1 CREACIÓN DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO.

El 16 de marzo de 1956, el gobernador del Estado Salvador Sánchez Colín envió a la Legislatura del Estado de México, el Decreto No. 70, que promulgaba la creación de la Universidad Autónoma del Estado de México.

Dentro de los años que están por venir, la creación de la actual Universidad Autónoma del Estado de México traerá cambios importantes los cuales siguen presentándose hasta la fecha, algunos de ellos son la fundación del cerro de Coatepec (CU), la creación de Campus Colon, y el renombre adquirido por algunas escuelas que pasaron a ser facultades, la conformación de fundaciones, así como la apertura de planteles universitarios, unidades académicas y centros universitarios que se encuentran distribuidos por una buena parte del territorio mexiquense.

De acuerdo con los antecedentes históricos, la Universidad Autónoma del Estado México desde su comienzo y fundación (con el Instituto Literario en 1828), surge cuando México era un país sumamente conservador, en ese entonces los hombres se muestran encabezando las primeras decisiones impactando en el sector educativo y otros más, en esta época aparecen personajes como el Fraile José de Jesús Villapadierna, Lorenzo de Zavala, entre otros y si nos damos cuenta son en su mayoría hombres quienes escriben las bases de la historia universitaria, ellos hasta ese momento son la figuras más destacadas para la universidad, pero muy poco se habla sobre la participación de la mujer dentro de la historia universitaria y principalmente cuando se habla de quienes han dirigido los rumbos de la institución ya sea como directores y rectores; por ello al realizar un recuento desde el año de 1956 hasta el año 2022, los rectores en su totalidad han sido hombres mencionando a los siguientes: de (1956-1962) Licenciado Juan Josafat Pichardo Cruz, (1962 - 1964) Doctor Mario C. Olivera Gómez Tagle, (1964 -1969) Doctor Jorge Hernández García, (1969 -1973) Doctor Guillermo Ortiz Garduño, (1973 -1977) L.Q. Jesús Barrera Legorreta, (1977-1977) Licenciado Antonio Huitrón Huitrón, (1977- 1981) Licenciado Carlos Mercado Tovar, (1981 -1984) Químico Agustín Gasca Pliego, (1984-1985) Licenciado Tomas Ruíz Pérez, (1985- 1989) Licenciado Jorge

Guadarrama López, (1989 -1993) Maestro Efrén Rojas Dávila, (1993-1997) Maestro Marco Antonio Morales Gómez,(1997- 2001) Maestro Uriel Galicia Hernández, (2001-2005) Doctor Rafael López Castañares, (2005-2009) Doctor José Martínez Vilchis, (2009-2013) Doctor Eduardo Gasca Pliego, (2013-2017) Doctor Jorge Olvera García, (2017-2021) Doctor Alfredo Barrera Baca, (2021-2025) Dr. Carlos Eduardo Barrera Díaz.

### 2.3.2 INFRAESTRUCTURA DE LA UAEMex.

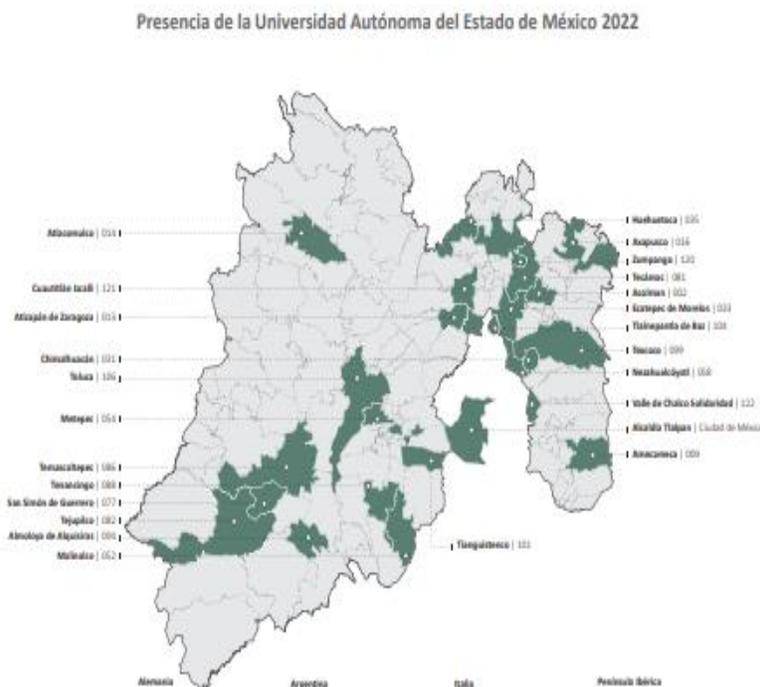
El Estado de México es una de las entidades más importantes de la República Mexicana, en ella se encuentran 653 espacios de nivel superior para poder cursar alguna carrera profesional, aquí es donde se ubica la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMex) posicionándose como la mejor universidad con desempeño académico a nivel estatal, así como como la sexta mejor universidad pública de México.

De acuerdo con datos estadísticos del censo poblacional de INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía) en el año 2020, el Estado de México cuenta con una población total de 16,992,418 habitantes, de ese total 8,251,295 son hombres y 8,741,123 son mujeres; y si tomamos en cuenta la preparación académica de la población señalada específicamente aquella cuya edad los posiciona dentro del rubro de educación superior, no todos los habitantes del Estado de México cuentan con algún tipo de estudios superiores ya que de cada 100 personas de 15 años y más, solamente 21 concluyeron la educación superior, la mayoría de los que estudiaron alguna carrera profesional, fueron en alguna institución pública en el Estado de México como es la Universidad Autónoma del Estado de México.

En algunos de los 125 municipios del Estado de México, la Universidad Autónoma del Estado de México tiene espacios donde presenta su oferta académica la población ya que en ellos se encuentran asentadas Facultades, Centros Universitarios, Unidades Académicas entre otros, y solo podemos mencionar el Centro Universitario UAEM Atlacomulco, Centro Universitario UAEM Ecatepec,

Centro Universitario UAEM Amecameca, Centro Universitario UAEM, Temascaltepec, Centro Universitario Nezahualcóyotl, Centro Universitario UAEM Tenancingo, Centro Universitario UAEM Texcoco, Centro Universitario UAEM Valle de Chalco, Centro Universitario UAEM Valle de México, Centro Universitario UAEM Valle de Teotihuacan, Centro Universitario UAEM Zumpango, Unidad Académica Profesional UAEM Acolman, Unidad Académica Profesional UAEM Chimalhuacán, Unidad Académica Profesional UAEM Cuautitlán Izcalli, Unidad Académica Profesional UAEM Tejupilco, Unidad Académica Profesional UAEM Tianguistenco y Unidad Académica Profesional UAEM Huehuetoca, todo esto hace que la posibilidad de recibir una educación profesional sea más accesible pues las personas, aunque no todas, pueden estudiar en alguna carrera que oferta la universidad del Estado, pero también es importante señalar que en la capital de Estado de México, es decir Toluca de Lerdo, es donde se encuentra concentradas gran parte de las Facultades en la llamada Ciudad Universitaria, el campus Colón, el campus el Cerrillo, campus el Rosedal, campus los Uribe y el espacio académico ubicado en la colonia Guadalupe y San Antonio Buenavista.

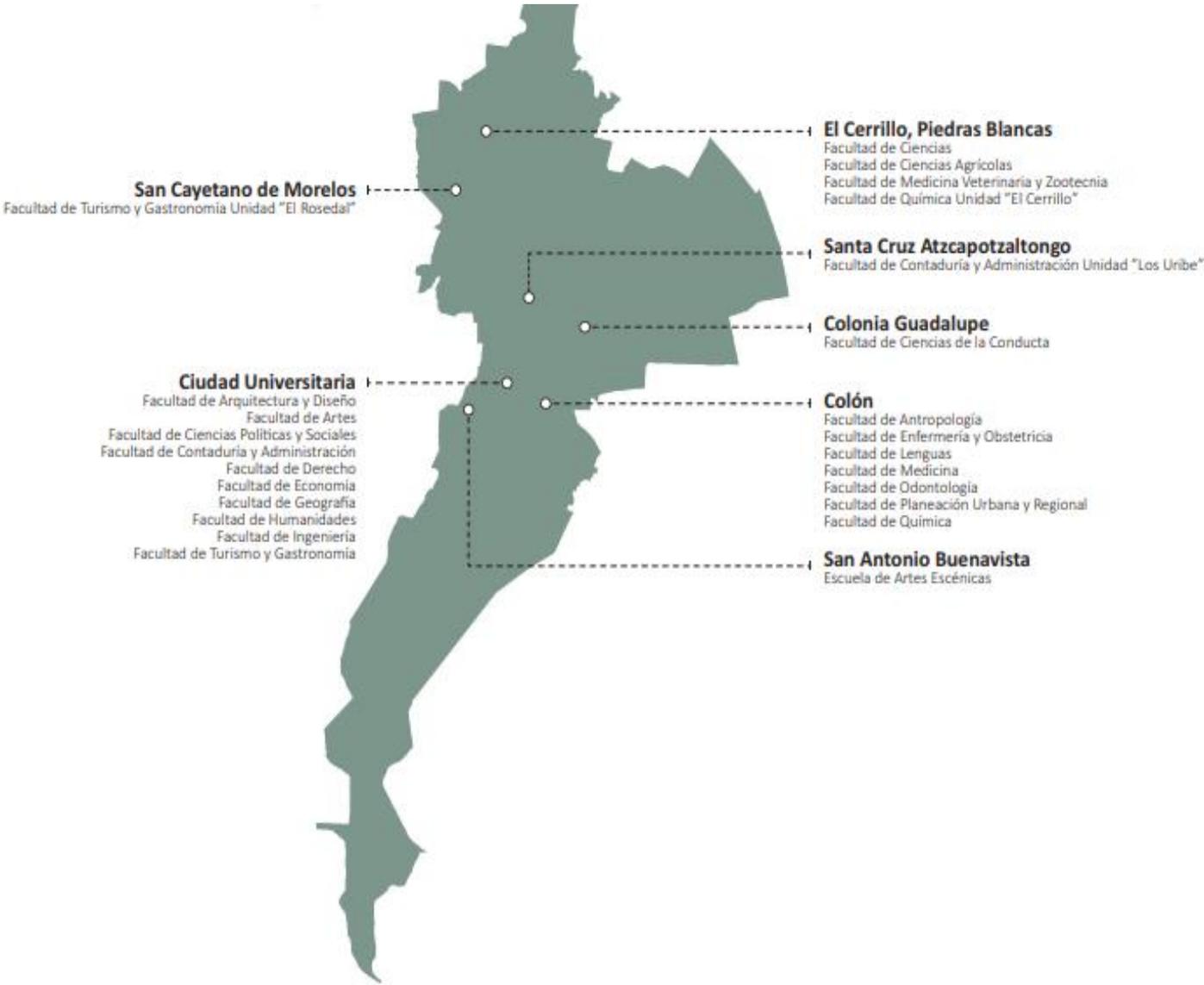
### Presencia de la UAEMex, en el Estado de México.



Fuente Agenda estadística (2023) Disponible en: <http://web.uaemex.mx/universidatos/>

El municipio de Toluca alberga la mayoría de las facultades las cuales están distribuídas en diferentes campus como son: Ciudad Universitaria, Campus Colon, San Antonio Buenavista, El Cerrillo Piedras Blancas, San Cayetano de Morelos, Santa Cruz Atzacapotzaltongo y Colonia Guadalupe.

**Presencia de organismos academicos de la UAEMex  
En el municipio de Toluca de Lerdo**



Fuente Agenda estadística (2019-2023) Disponible en:  
<http://web.uaemex.mx/universidadatos/>

## 2.4 FACULTAD DE ANTROPOLOGÍA DE LA UAEMEX.

### Historia de la Facultad de Antropología

En enero del año 1977 se crea la Academia de Antropología en el interior de la Facultad de Humanidades y en octubre del mismo año inician las primeras actividades académicas y administrativas de la Licenciatura en Antropología Social siendo el Antropólogo José María Ávila uno de los primeros coordinadores de esta carrera; las primeras cátedras de la carrera en Antropología Social se impartieron en la entonces llamada “Torre de Humanidades” donde además se compartían los espacios físicos (aulas) con las licenciaturas de Filosofía, Turismo, Letras, e Historia.

La Academia de Antropología a lo largo de su consolidación tuvo diferentes coordinadores entre ellos el Antropólogo Peruano Raúl Santana Paukard, en 1978 la coordinación queda en manos de la primera mujer en el cargo siendo esta la Argentina **Laura Nervi Peña**.

La Antropóloga Argentina Laura Nervi Peña fue la primera mujer que funge como coordinadora de la Academia de Antropología Social, pero al siguiente año abandona la coordinación y entra en sucesión otra mujer la **Mtra. Laura Valverde Melgoza** quien se desempeña en el cargo entre el año de 1979 y 1980.

En Marzo del año 1980 entra la tercera coordinadora de la Academia de Antropología la Lic. **Margarita García Luna** quien solo estuvo hasta Septiembre del mismo año.

Al terminar la coordinación de la Lic. **Margarita García Luna Ortega** entra el Arqueólogo y Antropólogo Román Piña Chán como coordinador; posteriormente llega a ocupar el cargo el antropólogo Juan Vicente Palerm Viqueira, tras su renuncia queda como encargado el Lic. Guillermo García Zamacona quien después es sucedido por otra mujer siendo esta la Lic. **Laura Collin Hardindeguy**, ella renuncia a principios del año de 1983 y la licenciatura es dirigida por un cuerpo colegiado integrado por Francisco Perches Navarro, el Antropólogo Argentino

Roberto Rínguelet y el Doctor Samuel Morales; en el año de 1985 la Facultad de Humanidades se reubica al espacio donde actualmente se encuentra, que es Paseo Universidad Esquina Paseo Tollocan S/N Ciudad Universitaria. En 1986 se nombra otra coordinación colegiada quedando al cargo la P.A.S **Irma Ramírez González** y el Antropólogo Argentino Roberto Rínguelet y es aquí cuando comienza una nueva historia para la Licenciatura ya que en Abril de 1986 da comienzo una huelga estudiantil debido a que se compartían aulas con la Facultad de Humanidades, la Academia padecía de muchas inquietudes por parte de alumnos, coordinadores, catedráticos, una de las inquietudes es que se reconociera la Academia y que se separara de Humanidades es decir que la Academia contara con sus propias instalaciones, la huelga se extendió hasta el mes de Mayo del año 1986.

### **PETICIÓN DE ALUMNOS Y DOCENTES DE LA ACADEMIA DE ANTHROPOLOGIA EN 1986 (PARO ESTUDIANTIL)**

*Honorables miembros del Consejo Universitario de la Universidad Autónoma del Estado de México.*

*El presente documento nace de la inquietud de los alumnos, maestros quienes tienen una sola idea un solo objetivo ver esta academia convertido en una institución donde los valores que encierra la excelencia académica principal premisa de la actual administración sean observados.*

*La academia de Antropología Social fue creada en el mes de octubre de 1977 como parte de la Facultad de Humanidades.*

*Desde el inicio de sus actividades académicas nuestra licenciatura adoleció de una planeación académica adecuada, los propósitos por los que fue creada iniciándose inmediatamente una infraestructura y reestructuración en los objetivos educativos.*

*La falta de la ubicación correcta de los estudios de la antropología dentro de las ciencias sociales, da lugar a que sus egresados no salieran con la formación adecuada debido a que gran parte de los profesionistas con otra*

*formación diferente a la antropología, hicieron múltiples intentos para formarlos sin haber podido otorgarles las bases teórico metodológicas y sobre todo su vinculación con la praxis, elemento específico del quehacer Antropológico.*

*Por su desubicación la Academia de antropología es la institución de nuestra universidad más inestable, situación que ha sido tomada por grupos con intereses académicos, diferentes a los nuestros, para mantenerlos así en la anarquía, dado que, ya lo hemos expresado, existía un desconocimiento de lo que es en realidad un antropólogo social.*

*Todo esto originó que los anteriores coordinadores tuvieran graves problemas para cumplir con el tiempo para lo que ellos fueron designados, ya que siempre han predominado intereses no académicos y la dirección en forma constante ha dirigido ataques en contra de la comunidad de antropología, la actual dirección tiene controlados los consejos académicos y de gobierno, que por abrumadora mayoría votan siempre en contra de los intentos de la restructuración académica de antropología.*

*Ante las condiciones difíciles que nuestra academia ha tenido al interior de la facultad de humanidades por el influjo de los criterios políticos sobre los académicos, se da forma y acción al movimiento para desvincular orgánicamente de la facultad de humanidades a nuestra academia para dar lugar a la creación de la escuela de antropología.*

*Nuestra petición se pasó a los consejos académicos y de gobierno de la facultad de humanidades, quienes aprobaron la separación orgánica de la academia de antropología de la facultad de antropología.*

Petición por alumnos y docentes. Huelga estudiantil 1986.

Debido a la huelga estudiantil que inicia en el año de 1986 donde la Academia de Antropología participó, algunas de sus peticiones fueron escuchadas y dentro de los acuerdos el punto más importante para la comunidad estudiantil de Antropología fue la aprobación de la creación de la Escuela de Antropología por parte del H. Consejo universitario el día 31 de agosto del año 1987, tal y como se establece en el punto seis del acta de acuerdos del H. Consejo Universitario, quedando al frente de la coordinación el M.A.P. Julián Salazar Medina.

***Punto 6.- Aprobación del dictamen presentado por la comisión Especial sobre el caso de la Coordinación de Antropología Social, por lo que, a partir de este momento, se constituye la Escuela de Antropología de la UAEM.***

*“La Licenciatura en Antropología ha pasado por diferentes estadios, en su inicio no estaban legalizados los estudios, pasando los años se plantea con las autoridades para que se den a la tarea de hacer todos los trámites para que quedara reconocida oficialmente la carrera de Antropología en el año de 1977. El ambiente de la carrera era de inestabilidad política ya que, al estar en la Torre de Humanidades se compartían aulas con diferentes licenciaturas como es Lenguas, Historia, Filosofía y Antropología era de las licenciaturas cuya importancia no era la primera opción. Una de las razones por la que no se le daba la importancia es porque en la Licenciatura no había antropólogos, tenían que venir de otros lados es decir del extranjero en su mayoría en la época de los 70’s. En Latinoamérica había mucha inestabilidad muchos exiliados abandonaron su país y al enterarse que en el Estado de México se iba aperturar la Carrera de Antropología muchos de ellos vinieron, cabe mencionar que no todos eran antropólogos sino más bien tenían diferentes formaciones.*”

*En su mayoría los maestros solamente duraban un semestre ya que no había seguridad laboral y es cuando muchos de los maestros duraban muy poco y preferían renunciar. Con los coordinadores pasaba la misma situación ya que solamente duraban tres meses, seis meses o en casos extremos un ciclo escolar; del año de 1977 a 1986 la academia fue dirigida por 13 coordinadores”*

Relato brindado por el Cronista de la Facultad de Antropología Social Héctor Hernández Rosales. Trabajo de campo 2022

Al finalizar el mes de agosto de 1987, es cuando se aprueba la creación de la Escuela de Antropología y en el mes de septiembre inician las actividades en las instalaciones de la Facultad de Contaduría y Administración campus “Los Uribe” en la delegación de Santa Cruz Atzacapotzaltongo.

En 1989 entra la primera Directora de la Escuela de Antropología la Maestra **Irma Ramírez González** quien comienza con las gestiones realizadas al Rector electo Efrén Rojas Dávila, solicitando el poder contar con un espacio propio para la Escuela y es en 1990 cuando comienza la construcción de un edificio en el Campus Colón donde en un periodo de casi ocho años se compartieron aulas con las Facultad de Planeación Urbana y Regional, en 1993 entra al cargo de la dirección el L.A.S Arturo Medina Pérez segundo director y en 1995 el 30 de abril la escuela se convierte en lo que hoy es la de Facultad de Antropología cuando cuando el actual Dr. Juan Jesús Velásco Orozco adquiere el grado de Maestro en Antropología Social. En el año de 1997 entra en funciones como director el hoy Dr. Rodrigo Marcial Jiménez quien realizó las gestiones para la construcción de los edificios “A” y “B” en el espacio que actualmente ocupa este organismo académico, en 2001 es electo director el ahora Dr. Juan Trejo Castro para el periodo comprendido de 2001 a 2005, durante su administración se inaugura el Edificio “D” y el Área de intendencia así como los cubículos para profesores; del año 2005 a 2009 está como directora la ahora Dra. Georgina María Arredondo Ayala, en el año de 2007 inaugura el Edificio “E” y la construcción de la cafetería; del año 2009 a 2013 queda como director el M. en A. S. Mauricio García Sandoval y en el año 2011 se amplía el 3er

Nivel del Edificio "D". Fuente: FACULTAD DE ANTROPOLOGÍA (S.F) "Historia o crónica", UAEMex Facultad de Antropología. <https://antropologia.uaemex.mx/>

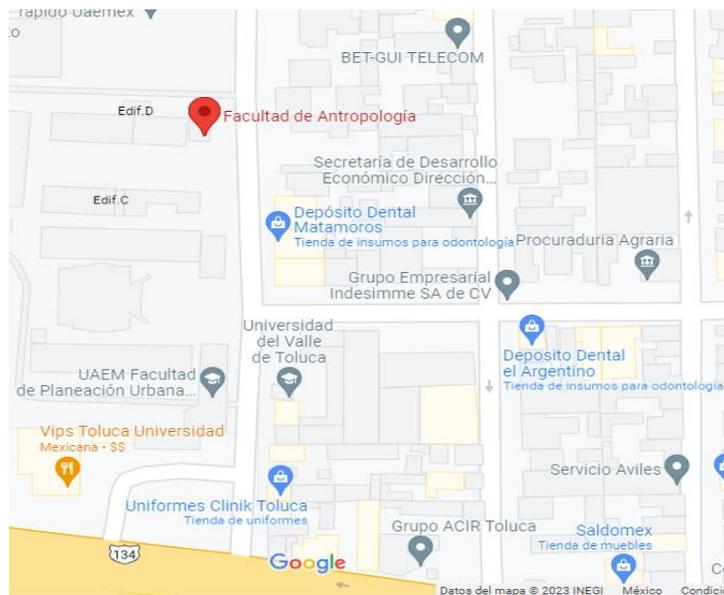
Recuento de las y los encargados de coordinación, directoras, directores y encargados de despacho, desde la creación de la Academia de Antropología en el año de 1977 hasta el día de hoy año 2023.

Coordinación en 1977 a cargo del Antropólogo José María Ávila; también en 1977, coordinador Antropólogo Peruano Raúl Santana Paukard; coordinación en el año 1978 a cargo de la Argentina Laura Nervi Peña; coordinación de 1979 a 1980 Antropóloga Física Laura Valverde Melgoza; coordinación de Marzo a Septiembre de 1980 Lic. Margarita García Luna; encargado de la Coordinación en 1980 Arqlgo. Román Piña Chan; en el mismo año coordinador Antropólogo Juan Vicente Palerm Viqueira; coordinadora Antropóloga Argentina Laura Collín Hardindeguy; en el año 1984 la coordinación le corresponde a un cuerpo colegiado a cargo de Francisco Perches Navarro, el Antropólogo Argentino Roberto Rínguelet y el Doctor Samuel Morales, en 1986 se constituye otra coordinación colegiada a cargo de la Bióloga y Pasante en Antropología Social Irma Ramírez Gonzalez y el Antropólogo Roberto Rínguelet. En el año de 1989 es electa la primera directora de la Escuela de antropología la L.A.S Irma Ramírez González para el periodo de 1989 a 1993; de 1993 a 1997 es electo el L.A.S. Arturo Medina Pérez; de 1997-2001 el M.E.L Rodrigo Marcial Jiménez dirige los rumbos de la facultad, le sigue para el periodo de 2001 a 2005 el L.A.S. Juan Trejo Castro, de 2005-2009 es electa la M.A.E. Georgina María Arredondo Ayala, de 2009 a 2013 el M. en A. S. Mauricio García Sandoval, de 2013 a 2017 el M. en A. S. José Concepción Arzate Salvador, de 2017 a 2021 el M. en A. S. Ignacio Medina Alegría y de 2021 hasta el momento de la investigación se encuentra como encargada del despacho de la dirección la M. en D.A.E.S. Mireya Núñez Martínez.

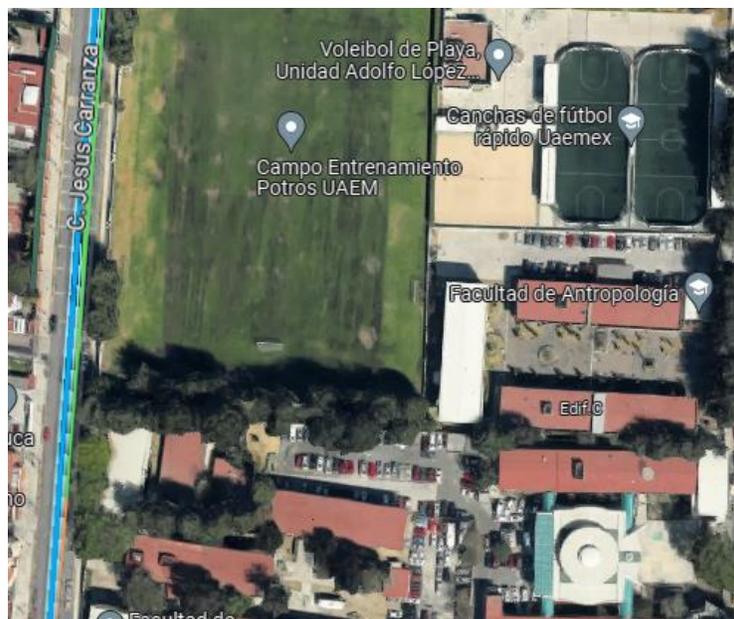
### 2.4.1 Etnografía de la Facultad de Antropología.

La Facultad de Antropología se encuentra ubicada en la Colonia Universidad con código postal 50130 en la calle Mariano Matamoros sur, esquina Paseo Tollocan, Toluca de Lerdo, México., colinda con la Facultad de Planeación Urbana y Regional, con la Facultad de Odontología y la unidad deportiva Adolfo López Mateos de la UAEMex (canchas de fútbol rápido de potros); la Facultad de Antropología es un organismo académico dependiente de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMex). Desarrolla sus actividades de formación profesional a partir de dos turnos: Matutino y Vespertino, cuenta con tres grupos por semestre “A” y “B” pertenecientes al turno matutino y “C” al vespertino.

#### Ubicación de la facultad de Antropología



Ubicación de la Facultad de Antropología. Fuente: <https://www.google.com/maps>



Ubicación de la Facultad de Antropología. Fuente: <https://www.google.com/maps>

La facultad de antropología cuenta con tres grupos por semestre es decir, tiene un total de 12 grupos, divididos en cuatro edificios siendo estos el “A”, “B”, “C” y “D”; en ellos se encuentran distribuidos los salones de clases, Aulas digitales, cubículos para profesores, baños para alumnos y alumnas, bodegas, biblioteca, auditorio, sala de profesores, sala de titulación, sala de auto acceso, sala de computo, dirección, control escolar, enfermería, promoción deportiva, administración, además de un estacionamiento y canchas deportivas.

Cuenta con una sola licenciatura que es la Licenciatura en Antropología Social, también imparte los estudios de posgrado con la Maestría en Antropología y Estudios de la Cultura cuyo objetivo es: *“Formar investigadores de alto nivel en el campo de los estudios antropológicos de la cultura, a partir del método etnográfico que permite la descripción sistemática y científica de los procesos culturales contemporáneos. A través del trabajo de campo, el diálogo reflexivo de la interdisciplinariedad y con base en una interpretación de la vida social humana, se pretende desarrollar investigación que contribuya en la solución de los problemas sociales, técnicos y ambientales actuales en los cuales la variable cultural sea relevante”*.

Así mismo cuenta con un Doctorado en Estudio para el Desarrollo Humano cuyo objetivo es *“Formar investigadores capaces de realizar producción original con un enfoque interdisciplinario en el campo del desarrollo humano en sus diversas dimensiones”*. También se imparte el diplomado en Antropología de la Biomedicina y la Salud Global.

## 2.4.2 Matricula de la Facultad de Antropología

La Facultad de Antropología de la Universidad Autónoma del Estado de México es una de las Facultades que cuenta con una matrícula estudiantil reducida; esto debido a que brinda solamente una licenciatura, sin embargo es la única que se oferta dentro del Estado de México pues no existe ninguna escuela privada ofertando esta carrera en la entidad mexiquense. Es impartida en la modalidad mixta.

### Matricula de la Facultad de Antropología (cuadro comparativo)

FACULTAD DE ANTROPOLOGIA		2019-2020		2019-2020		2021-2022		2022-2023	
<b>NUEVO INGRESO</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	
	51	55	22	23	42	64	DATOS NO REGISTRADOS	DATOS NO REGISTRADOS	
<b>MATRICULA TOTAL</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	
	119	180	84	109	56	73	61	106	
	2	5	8	5	3	9	DATOS NO REGISTRADOS	DATOS NO REGISTRADOS	
<b>INDICE DE ABANDONO</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	
	11.3	8.6	15.2	13.1	18.5%	12.6%	DATOS NO REGISTRADOS	DATOS NO REGISTRADOS	

Fuente. Elaboración propia con datos de la Agenda Estadística (2019-2023).

La Facultad de Antropología tiene una matrícula total para el año 2021 de 129 alumnos. En el periodo que comprende de 2020 a 2021 ingresó una matrícula de 106 alumnos de los cuales 42 son hombres y 64 son mujeres.

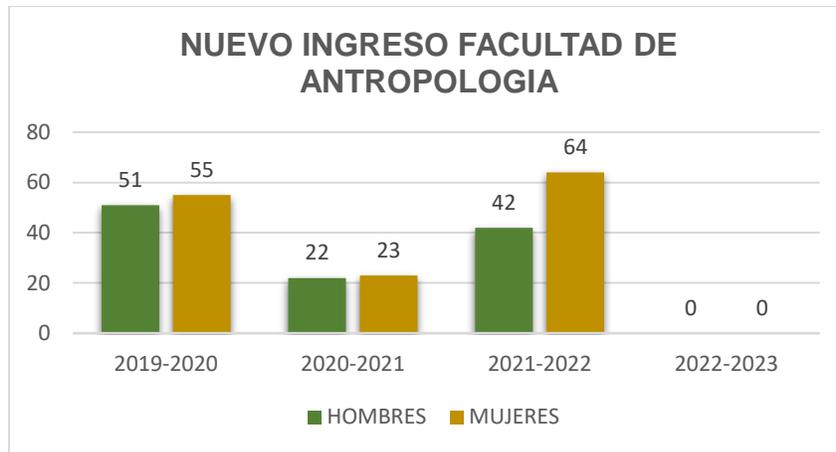


TABLA 1

Fuente Agenda estadística (2019-2023) Disponible en: <http://web.uaemex.mx/universidadatos/>

Elaboración Propia (Shareth Yoatzin González Gómez).

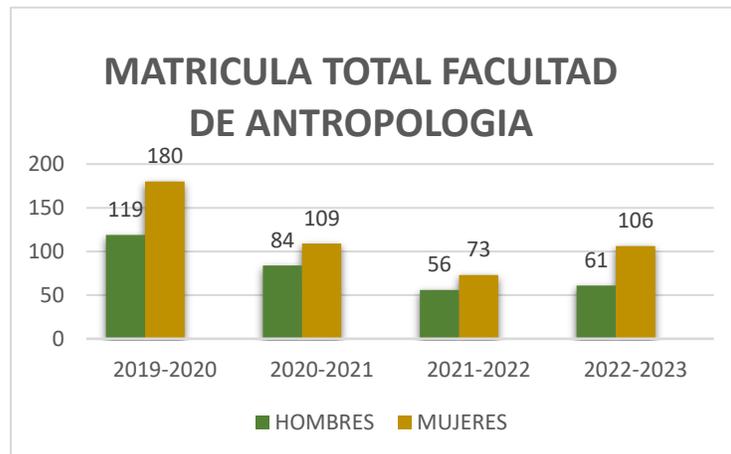
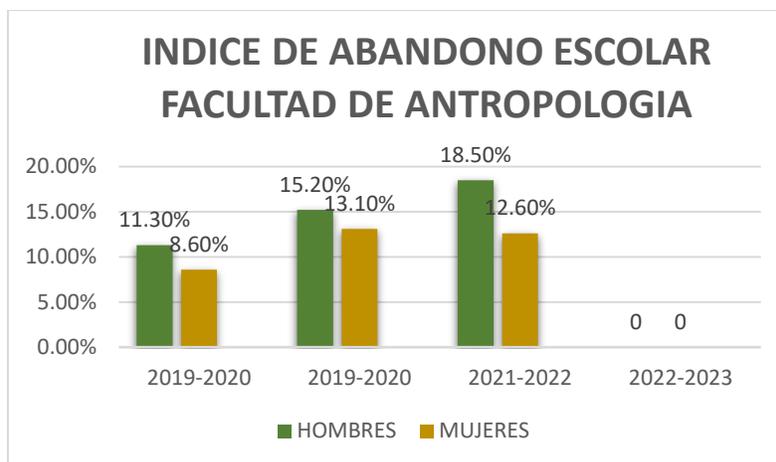


TABLA 2

Fuente Agenda estadística (2019-2023) Disponible en: <http://web.uaemex.mx/universidadatos/> -Elaboración Propia (Shareth Yoatzin González Gómez)



**TABLA 3**

Fuente Agenda estadística (2019-2023) Disponible en: <http://web.uaemex.mx/universidadatos/>

Elaboración Propia (Shareth Yoatzin González Gómez)

### Maestría en Antropología y Estudios de la Cultura.

<b>Matrícula Total 2021-2022</b>
<b>7</b>

### Doctorado en Estudios para el Desarrollo Humano

Matrícula 2021-2022	Egresados	Titulados / graduados
<b>10</b>	<b>7</b>	<b>7</b>

Trabajo de campo Diciembre 2022  
Elaboración Propia : Shareth Yoatzin González Gómez.

Al día que se realiza la investigación y derivado a la pandemia por COVID-19 la Facultad de Antropología cuenta con una encargada de despacho al momento de iniciar la investigación. En el año 2021 y ante los problemas de salud que aquejaban

al mundo ante la pandemia de COVID-19, se concluye el periodo del M. en A.S. Ignacio Medina Alegría y ante la imposibilidad de convocar a elecciones para el cambio de dirección se nombra encargada del despacho de la dirección a la M. en D.A.E.S. Mireya Núñez Martínez quien continúa en el cargo hasta el momento en que se realizó la presente investigación.

La presencia de las mujeres en cargos de coordinación y de departamentos en la facultad de antropología es como se describe a continuación: Subdirectora Académica M. en A.S. Luz Alejandra Barranco Vera; Coordinadora de Extensión y Vinculación L. en A. S. Adriana Virrueta García; Jefa del Departamento de Control Escolar L. en A. S. Alma Laura Romero Castro; Jefa del Departamento de Evaluación Profesional E. en G. V. y P. P. Rebeca Esquivel Rivera; Coordinadora de Planeación L.A.S. . De los 11 funcionarios de la facultad 7 son mujeres pues se incluye a la coordinadora de planeación y la responsable de auto acceso.

**CAPÍTULO III FACTORES  
SOCIALES Y  
CULTURALES QUE  
INFLUYEN EN LA  
IGUALDAD Y EQUIDAD  
EN LA FACULTAD DE  
ANTROPOLOGÍA A  
TRAVÉS DE SUS  
ACTORES.**

### 3.1 IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO EN LA UAEMEX: PLANES Y ESTRATEGIAS.

#### ORGANOS Y DEPENDENCIAS

La Universidad Autónoma del Estado de México cuenta con una agenda por la igualdad de género que se divide en cuatro secciones.

1. Equidad de género
2. Derechos Universitarios
3. Certeza y seguridad jurídica
4. Equidad laboral.

Con ella se unen las mesas de denuncia y asesoría llevadas a cabo por la oficina del abogado general y defensoría de los derechos universitarios, ubicadas en los diferentes Espacios Universitarios, Facultades, Planteles, Unidades y Centros Universitarios, o bien se encuentran ubicados en Ciudad Universitaria en servicios al estudiante y en Calle Leona Vicario No. 201 Barrio de Santa Clara, 7mo. Piso del edificio UAEMitas, Toluca, Estado de México.

**La Oficina de la Abogada General:** su objetivo principal es vigilar el cumplimiento de la legislación universitaria y representar legalmente a la Universidad, salvaguardando sus intereses. Al día que se realiza la investigación la Abogada General es la Dra. en D. Luz María Consuelo Jaimes Legorreta

**La Defensoría de los Derechos Universitarios:** Es el órgano garante de los derechos que el Estatuto Universitario confiere a los alumnos y personal académico de la UAEMex.



Universidad Autónoma del Estado de México

## Política de Igualdad Laboral

La Universidad Autónoma del Estado de México es una institución educativa incluyente, comprometida con el acceso igualitario de oportunidades entre mujeres y hombres que la integran, con el propósito de lograr un trabajo equitativo, justo y digno, que propicie un ambiente con énfasis en la construcción de la paz.

*Patria, Ciencia y Trabajo*

Doctor en Ciencias e Ingeniería Ambientales  
**Carlos Eduardo Barrera Díaz**  
Rector



ADMINISTRACIÓN  
UNIVERSITARIA  
2021 - 2025

La Universidad Autónoma del Estado de México es una institución comprometida a erradicar cualquier tipo de violencia es por eso que el rector Dr. en Ciencias e Ingeniería Ambientales Carlos Eduardo Barrera Díaz ha implementado una Política de Igualdad de Género *“La Universidad Autónoma del Estado de México es una institución educativa incluyente, comprometida con el acceso igualitario de oportunidades entre mujeres y hombres que la integran, con el propósito de lograr un trabajo equitativo, justo y digno, que propicie un ambiente con énfasis en la construcción de la paz”*.

En el caso particular de la Universidad Autónoma del Estado de México, se han creado protocolos como norma política para regular las conductas sociales dentro de la Institución en función de cualquier tipo de violencia de género, coen ello dichos protocolos buscan regular el bienestar social de cada persona que conforma la población estudiantil, administrativa y docente.

Es importante mencionar que no existe una política de igualdad hacia los alumnos, si bien existen los protocolos y mecanismos para erradicar cualquier tipo de violencia y discriminación y fomentar una vida de paz, en todos ellos se habla de la comunidad universitaria en general, pero es importante tomar en cuenta las características y necesidades que cada sector tiene pues no se pueden comparar ciertas condiciones que vive uno respecto del otro. Aquí vemos que el tema de la equidad e igualdad muchas veces no funciona debido a lo que se ha manifestado, pero es pertinente señalar que se llevan a cabo acciones pertinentes para proteger y salvaguardar los derechos de los integrantes de la comunidad universitaria, pero siguen existiendo problemas que deben ser atendidos y con el tiempo y derivado de los acuerdos, alcanzar condiciones de convivencia armónica donde prevalezca el respeto brindándole a cada uno de los individuos las facilidades para vivir y estar bien independientemente de si se es hombre o mujer pues los actos de violencia cumplen un mismo cometido hacia la persona y la humanidad misma.

### 3.1.1 PROTOCOLOS.

Como se ha mencionado, la Universidad ha establecido mecanismos para salvaguardar la integridad y seguridad de la comunidad universitaria y junto con ello alcanzar condiciones de igualdad y equidad, por ello se han establecido protocolos que buscan prevenir situaciones que afecten la convivencia armónica de la comunidad universitaria, al respecto, entendemos que un protocolo implica o son un conjunto de reglas que rigen los actos de los individuos con la intención de establecer relaciones sociales de cordialidad y mutuo acuerdo. De esta manera, a continuación se mencionan los principales protocolos que existen en la universidad.

#### **Protocolo de Actuación para Prevenir, Atender y Sancionar el Acoso Laboral (Mobbing) en la Universidad Autónoma del Estado de México.**

Este protocolo tiene como propósito la implementación homogénea y efectiva de procedimientos para prevenir, atender y sancionar el acoso laboral. Crea mecanismos que permitan fortalecer el respeto y derecho de las personas en un ambiente libre de violencia laboral.

#### **Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual en la Universidad Autónoma del Estado de México.**

Busca generar rutas críticas y procedimientos efectivos que garanticen la adecuada atención dirigida a víctimas de estas conductas, la debida diligencia y el acceso a la justicia.

Su principal objetivo es la prevención de conductas de acoso sexual y hostigamiento sexual, además de atender a víctimas de dichas conductas. Este protocolo se publica el 29 de noviembre de 2017.

El protocolo señalado comienza a ser operacionalizado y revisado a partir del año 2020, derivado de las acciones que las y los alumnos de los Planteles de la Escuela Preparatoria, las Facultades y Unidades Académicas Profesionales comenzaron a

realizar a principios del mes de febrero y marzo del mismo año (2020), donde a partir de los denominados tendedores de denuncias contra la violencia y el acoso que se ha vivido en los espacios universitarios, realizan una serie de pliegos petitorios hacia la Universidad Autónoma del Estado de México, institución que se ha manifestado hacia el rechazo de cualquier tipo de violencia en contra de mujeres y se compromete a erradicar cualquier tipo de violencia por razones de género.

### **El Protocolo de Actuación para Prevenir, Atender y Sancionar el Acoso Escolar (Bullying y Cyberbullying) en la Universidad Autónoma del Estado de México.**

Busca prevenir y atender el bullying y/o cyberbullying entre alumnos, involucrando al personal académico y administrativo de la comunidad universitaria.

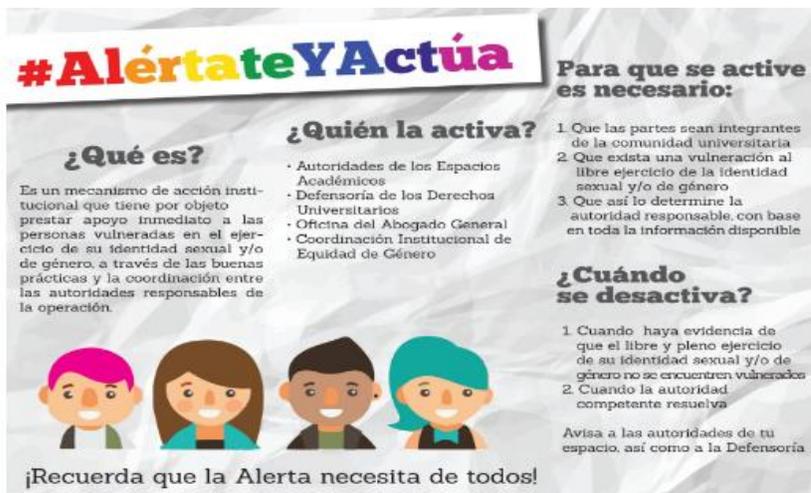
Este protocolo nace como forma de prevención, los antecedentes que se tienen es que principalmente en estudiantes de segundo año de preparatoria son los que más participan en casos de Cyberbullying.

### **Protocolo de actuación para prevenir y eliminar la violencia y la discriminación contra la diversidad de la identidad sexual y de género en la Universidad Autónoma del Estado de México.**

Es un programa de actuación para prevenir y eliminar la violencia y la discriminación contra la diversidad sexual y de género.

Sus antecedentes son el 30 de mayo 2016 donde el Dr en D. Jorge Olvera García rector de la Universidad Autónoma del Estado de México reconoce el derecho a la identidad de género en los integrantes de la comunidad universitaria por lo que existe la necesidad de ejecutar mecanismos y estrategias para la no discriminación por diversidad sexual y de género.

Derivado a este protocolo se crean mecanismos como **##AlertateYActúa** ambos publicados el 07 de octubre de 2016.



**#AlertateYActúa:** Es un mecanismo de acción Institucional que tiene por objeto prestar apoyo inmediato a las personas vulneradas en el ejercicio de su identidad sexual y/o de género, a través de

las buenas prácticas y la coordinación entre autoridades responsables de la operación; alértate y actúa está a cargo de la defensoría de los derechos universitarios dependiente del protocolo de actuación para prevenir y eliminar la violencia y la discriminación contra la diversidad de la identidad sexual y de género en la Universidad Autónoma del Estado de México, llevado a cabo desde el año 2016 durante el rectorado del Dr. en D. Jorge Olvera García.

### 3.2 LA COORDINACIÓN INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO (CIEG).

Los antecedentes de la creación de la Coordinación Institucional de Equidad de Género se remontan al año de 1945, cuando surge el compromiso de trabajar por la igualdad de hombres y mujeres a través de los derechos jurídicos y civiles; pero es hasta el año de 1975 cuando la Asamblea General de la Naciones Unidas declara ese año como el Año Internacional de la Mujer y se decide convocar a una conferencia mundial cuya sede es México, allí se busca plantear estrategias para avanzar en beneficio de la igualdad de derechos y participación de la mujer.

En 1980 se lleva a cabo la segunda conferencia en Copenhague para evaluar los avances obtenidos desde la primera reunión en 1975, y se prioriza en tres áreas de atención: educación, empleo y salud para alcanzar la igualdad, el desarrollo y la paz.

La tercera conferencia se realiza en Nairobi en el año de 1985 y se nombra el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer, derivado de esta reunión se encontró que la igualdad jurídica y social de las mujeres no habían favorecido a todas, sólo a una minoría, concluyendo que las acciones para reducir los actos discriminatorios no habían sido suficientes.

En 1995, se realiza la cuarta conferencia con sede en Pekin y se plantea incluir en las políticas y administración pública la perspectiva de género, con lo cual se busca fortalecer el papel activo de la mujer en igualdad con el hombre. En esta conferencia México se comprometió a atender el tema de la equidad de género mediante la conformación de estrategias y políticas que impulsaran dicha equidad desde los ámbitos de la administración pública (Carmona, 2015: 222-224).

En el año 2015, el Estado de México es declarado como una de las entidades que cuenta con mayor cantidad de Alertas de Violencia de Género contra las mujeres y se menciona que hay 11 municipios con altos índices de violencia registrados entre ellos están Ecatepec de Morelos, Nezahualcóyotl, Tlanepantla de Baz, Toluca de Lerdo, Chalco, Chimalhuacán, Naucalpan de Juárez, Tultitlán, Ixtapaluca, Valle de Chalco y Cuautitlán Izcalli, cabe mencionar que en algunos de esos municipios se cuenta con la presencia de la UAEMex debido a que se localizan Unidades Académicas Profesionales y Centros Universitarios, por lo tanto se tiene que fortalecer acciones a favor de la equidad de género donde se involucre la misma universidad, por lo tanto el 15 de abril del 2016 se publica el acuerdo para la creación de coordinación institucional de equidad de género (<https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/alerta-de-violencia-de-genero-contra-las-mujeres-80739#:~:text=Estado%20de%20M%C3%A9xico%3A%20Se%20declar%C3%B3,de%20Chalco%20y%20Cuautitl%C3%A1n%20Izcall%C3%AD.>)

En la Administración 2013-2017 siendo el rector el Dr. En D. Jorge Olvera García, se crea La Coordinación Institucional de Equidad de Género de La Universidad Autónoma del Estado de México (CIEG), la conformación de dicha instancia es publicada en la Gaceta Universitaria, núm. 250, abril 2016, época XIV, año XXXII y de acuerdo con la Fracción Tercera. El CIEG tiene *como objeto articular, difundir y promover las acciones institucionales para impulsar la igualdad, la equidad de género y la prevención de la violencia contra las mujeres universitarias, de tal forma que su funcionamiento se orientará por los principios siguientes:*

- I. Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres;*
- II. Equidad de género;*
- III. Respeto a la dignidad humana;*
- IV. No discriminación, y*
- V. Los emanados por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano del Estado de México, y los tratados Internacionales ratificados por el Estado Mexicano.*

Fuente: Acuerdo por el que se crea la coordinación institucional de equidad de género de la universidad autónoma del estado de México. disponible en: <https://oag.uaemex.mx/normatividad/phpoffice/pdf/acuerdos/rector/2016/5.pdf>

La coordinación de equidad de género tiene el propósito de “Articular, difundir y promover acciones institucionales para impulsar la igualdad, la equidad de género y la prevención de la violencia de género contra las y los universitarios” y los servicios que brinda son

- *Orienta, acompaña y canaliza casos de violencia de género y contra las mujeres que se susciten con cualquier persona que forme parte de la comunidad universitaria.*
- *Apoya e impulsa investigaciones, proyectos e iniciativas con perspectiva de género de las y los integrantes de la comunidad universitaria.*
- *Facilita el acceso a salas de lactancia para las mujeres de la comunidad universitaria.*
- *Abre las puertas a las y los universitarios para la prestación de servicio social y prácticas profesionales.*

- *Brinda información sobre temas de género en la que los miembros de la comunidad universitaria se interesen.*
- *Oferta capacitaciones, actividades curriculares, talleres y cursos gratuitos dirigidos a los tres sectores de la comunidad universitaria.*

Fuente: Consultado el 25/03/22 disponible en: <https://www.uaemex.mx/mi-universidad/gabinete-universitario/secretaria-de-rectoria/coordinaci%C3%B3n-institucional-de-equidad-de-g%C3%A9nero.html>

La coordinación de Equidad de género al día que se realiza la investigación pertenece a la Oficina de la Abogada General y está conformada por el Departamento de Equidad de Género y el Departamento de Violencia de género, se encuentra a cargo del mismo la Mtra. en D. Alejandra Carmona Castañeda, responsable del Departamento de Equidad de Género el Dr. en H. Carlos Alberto Leal Reyes, y como Responsable del Departamento de Atención a la Violencia Mtra. en G. D.S Elizabeth Briceño.

### 3.2.1 COMITÉS DE GÉNERO.

Con el fin de atender situaciones de violencia de género en todos los espacios de la Universidad Autónoma del Estado de México en el periodo de 2017- 2021 el Dr. en Ed. Alfredo Barrera Baca establece en el plan Rector institucional, la creación a través de la Coordinación Institucional de Equidad de Género (CIEG), el proyecto de transversalidad de género, siendo la Facultad de Contaduría y Administración la primera en crear su Comité de Equidad de Género; al día que se realiza la investigación todos los espacios universitarios tienen un Comité de Género. Los Comités de Género, tienen la función de impulsar la equidad de género en la vida institucional universitaria, promover actividades que sensibilicen y propicien a una cultura sin violencia que beneficie a la comunidad universitaria y la sociedad en general.

Los comités de género de cada espacio universitario a través de la coordinación institucional de equidad de género, generan capacitaciones por medio del personal

de la oficina de abogada general y defensoría de los derechos universitarios con el propósito de seguir fomentando una vida de paz e instruir una perspectiva de género en las aulas. Para poder ser parte de alguno de los comités de género, el CIEG es el órgano encargado de emitir la convocatoria para la selección de la comunidad universitaria y a partir de ello poder formar parte del comité con ello se deberán de cumplir los siguientes requisitos:

1. *Carta de exposición de motivos en formato libre y dirigida al consejo de gobierno de su espacio.*
2. *Firmar la Carta de autorización en términos de la legislación en materia de protección de datos a nivel federal y universitaria para que la CIEG solicite información de no haber sido sancionado por la responsabilidad universitaria o administrativa.*
3. *Para el alumnado, acreditar ser estudiantes regulares del primero al cuarto semestre en nivel medio superior y del primero al séptimo semestre a nivel superior y primer semestre de posgrado.*

Fuente: Convocatoria Comités de Genero (CIEG) 2022.

### 3.3 OFERTA EDUCATIVA CON ENFOQUE DE GÉNERO.

La UAEMex tiene una oferta educativa que busca establecer los principios de igualdad y equidad de género y en los planes de estudio de licenciatura por lo menos una unidad de aprendizaje pone énfasis en la reflexión sobre este y otros temas con la intención de que los profesionistas actúen de tal manera que se eviten poco a poco los problemas que aquejan a nuestra sociedad, por ello tenemos que existe:

La **Especialidad en Violencia de Género y Políticas Públicas**; esta especialidad tiene el objetivo de *Formar especialistas capacitados en el diseño e instrumentación de políticas públicas estratégicas para avanzar en la implementación y desarrollo de la perspectiva de género que apoye la construcción de una sociedad justa e igualitaria.* (fuente: <http://politicass.uamex.mx/egvypp/>. Consultado en Marzo de 2023)

La **Maestría en estudios para la paz y el desarrollo** Cuyos objetivos van encaminados a formar especialista en el desarrollo de una perspectiva de género, además de conocer y analizar las causas de violencia.

La **Maestría en Género, Sociedad y Políticas Públicas** tiene el objetivo de *Formar al estudiantado para que sea capaz de comprender la perspectiva de género e identificar los diversos elementos que le permiten diseñar e implementar políticas públicas en los tres niveles de gobierno que coadyuvan a eliminar la desigualdad entre los géneros.*

*Fuente:*

<https://siea.uaemex.mx/posgrados/phpoffice/pdf/maestrias/31%20Maestria%20GSPPublicas%20.pdf>. Consultado el 26/04/2023.

Tanto la especialidad y las dos maestrías con enfoque de género se las oferta la Facultad de Ciencias políticas y Sociales y tiene otras sedes y coordinaciones entre ellas el Instituto de Ciencias Agropecuarias y Rurales de la UAEMéx. Con esto se da cuenta del interés que se tiene por estudiar y atender la problemática, podemos ver que los esfuerzos siguen siendo necesarios y con esto se logra contribuir a la sociedad con especialistas que puedan proponer alternativas de solución a la inequidad y desigualdad que viven miles de mujeres, debido a condiciones socioculturales que tienen sus raíces demasiado profundas, pero no difíciles de cortar.

Como se mencionó existen políticas públicas para erradicar cualquier tipo de discriminación, dado que no es un problema del siglo XXI; dentro de la educación en los últimos años han existido avances; a partir del año 2021 la UNESCO y la Secretaria de Educación Pública de México integro en su sistema curricular el tema de "Igualdad de género" en el nivel básico y medio superior el cual tiene como misión que las: *"niñas, niños y adolescentes desde primaria y hasta educación media superior desarrollen habilidades para construir relaciones equitativas, libres de violencia y de discriminación, y tomar decisiones informadas, libres y fundamentadas. Los contenidos curriculares se construyeron a partir de los ejes de*

*Igualdad de Género, Derechos Humanos y Cultura de Paz, y cuenta con conceptos básicos y la reflexión crítica de situaciones cotidianas para que tanto el alumnado como el profesorado reconozcan la igualdad de género como un derecho humano, comprendan la forma en la que los estereotipos de género fomentan la desigualdad, distinguan, prevengan y aborden comportamientos asociados a la violencia de género y a la discriminación” (UNESCO 2021).*

Con el desarrollo integral que parte desde la educación inicial, las brechas de desigualdad y toda aquella discriminación tienen que disminuir ya que la principal institución de aprendizaje es la familia, se busca a partir de esto reforzar la educación escolar a partir de integrar en los planes de estudio la temática de igualdad y equidad con la intención de sentar las bases que promuevan acciones y reflexiones en los niños quienes con el paso de los años lograrán aplicar sus conocimientos y enfocar sus conductas y comportamientos en la búsqueda de sociedades y relaciones equitativas y dentro de condiciones de paz, por ello es que se propone que desde la educación inicial se tiene que hacer cambios, ya que a las generaciones pasadas no se nos enseñó como actuar y ser ante otros que culturalmente consideramos como diferentes, pues hemos crecido bajo un régimen patriarcal cuya distorsión nos ha llevado a tener los actos de violencia en contra de la mujer como los que se presentan día con día.



Principios de la Igualdad de Género promovida por el Gobierno del Estado de México (2021) para la Educación preescolar, primaria, secundaria y media superior.

En el año 2021 se comienza a implementar en los planes de estudio de formación básica hasta superior, temas relacionados con la equidad e igualdad de género, estas acciones no fueron trabajadas de manera amplia por las generaciones pasadas, ellos no tuvieron una educación enfocada en igualdad de género pues solamente se enseñaba formación cívica y ética, pero hasta aquí no se tenía un enfoque completamente de género, por ello enseñar a las nuevas generaciones la importancia que se tiene con el tema desde una temprana edad, tendrá como resultado que mujeres y hombres fortalezcan una vida con un mejor trato y se generen mejores condiciones de vida especialmente basado en el respeto e igualdad de oportunidades tanto para hombres como para mujeres y la sociedad en general.

Hablar desde una edad temprana es ideal ya que ayudará a eliminar cualquier tipo de discriminación y sobre todo construir una cultura de paz con la firme intención de darnos cuenta que todos somos iguales y que las competencias de los individuos

no deben ser limitantes para que cada quien pueda realizar actividades que beneficien a la sociedad en general. Es importante y muy necesario evitar cualquier tipo de estereotipos que estén basados en el género.

De acuerdo con INEGI, existe mayor número de mujeres al cuidado del hogar y esto se encuentra asociado con el cuidado y crianza de los hijos así como de personas mayores; para el caso de los hombres, ellos principalmente se dedican a trabajar para proveer de lo necesario a la familia, esto incluye la realización de estudios básicos y profesionales.

Participación de mujeres en actividades del hogar respecto de las realizadas por los hombres.



Notas y llamadas:

(INEGI Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/temas/tnrh/>)

Dentro de la Facultad de Antropología, el plan de estudio contempla materias que involucran el estudio de la equidad e igualdad de género, el Rector de la Universidad Autónoma Del Estado de México el Dr. Eduardo Barrera, en su plan de desarrollo institucional manifiesta el compromiso de implementar estrategias educativas en educación media y superior para promover la igualdad sustantiva y la erradicación de la violencia entre los géneros, sin embargo el plan de estudio que tiene la facultad

debe ser revisado no solo en su contenido sino más bien en cuanto a los resultados y visión personal de estudiantes y profesores considerando si los temas abordados son acordes a la realidad vivida, si son carentes de contenido o si no está diseñado para las nuevas necesidades que surgen en la vida cotidiana.

La antropología social al ser una ciencia social, en su plan de estudio enfatiza los estudios de género con la intención de tener una visión más amplia sobre los mismos, pero nos damos cuenta que las sesiones destinadas para abordar esta tematica son pocas y no se llegan a cubrir todos los temas propuestos. Además se centran las actividades para ser vistas en un semestre, pero el problema que existe es que cuando un tema te interesa como estudiante y comienzas a involucrarte, te das cuenta que el mismo va más allá de una o dos sesiones y si bien es cierto el interés manifestado implica buscar información y continuar con la preparación, pero en ocasiones no hay otras materias que amplien los conocimientos o que continuen poniendo énfasis en su reflexión, análisis y búsqueda de solución a los mismos.

Dentro de la facultad así como en la misma universidad, no se han generado estrategias adecuadas enfocadas a la búsqueda de equidad e igualdad de género y esto sigue generando problemas los cuales se ven expuestos a través de acciones principalmente de los estudiantes, como son el caso de los denominados “tendederos” de denuncias que siguen apareciendo en algunos de los espacios universitarios, por lo tanto es importante reconocer que aún hay mucho por hacer, pero esto no sólo involucra a los académicos o a los programas de estudio, es una actividad que debe ser realizada por toda la comunidad universitaria, es una condición de todos con beneficio para todos.

### 3.4 LA FACULTAD DE ANTROPOLOGÍA Y SUS CONDICIONES DE IGUALDAD Y EQUIDAD A TRAVÉS DE SUS COMUNIDADES.

Una de las estrategias que la Facultad de Antropología ha implementado para alcanzar la igualdad y equidad de género, es a partir de la conformación del comité de género mismo que se constituye el 16 de febrero del año 2022; recordemos que la iniciativa surge a partir de la CIEG de la UAEMéx, pero también como resultado de las demandas estudiantiles, principalmente de mujeres quienes exigían tratos igualitarios, respeto a las condiciones de género, un alto a la violencia y acoso, entre otros temas que ya han sido discutidos.

Entre los integrantes del primer comité de género se encontraban por parte del personal académico el Mtro. Edgar Alejandro Guadarrama Rueda y la Mtra. Ilse Ibet Díaz Ramírez. En representación del personal administrativo y directivo se encontraba la Mtra. Luz Alejandra Barranco Vera y la Licenciada Apolonia de Jesús Martínez, el comité debía contar con la representación de todos los sectores que conforman la comunidad universitaria de la facultad de antropología, por lo tanto el otro sector y uno de los que más ha demandado el respeto a la igualdad y equidad, han sido los alumnos, entonces los integrantes a este comité fueron la C. Shareth Yoatzin González Gómez; C. Cesar Flores Gonzalez; C. Diego Ali Álvarez Mendoza y como presidenta la Mtra. Mireya Núñez Martínez, en su calidad de encargada de despacho de la dirección.

El comité de género de la Facultad, así como el de cada Institución, cuenta con un Plan Anual de Trabajo, derivado del mismo se rinden informes mensuales al CIEG; como parte de las actividades programadas, el Comité de Género también promueve actividades para incentivar a la comunidad una conducta respetuosa y libre de cualquier tipo de violencia de género. Dentro del plan de desarrollo de la Facultad de Antropología, las estrategias en equidad de género son “Contribuir a la disminución de las desigualdades por razones de género en la Facultad de Antropología, aportando elementos para el logro de este propósito en otros escenarios de una universidad y de la sociedad”.

### 3.4.1 EQUIDAD, IGUALDAD Y COMPETENCIAS A TRAVÉS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL CON UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

En el plan rector de desarrollo institucional 2021-2033 incorpora en todos los planes de estudios de la UAEM, componentes educativos con perspectiva de género que permiten sensibilizar a los estudiantes sobre el tema de la igualdad y la equidad, a través de incorporar dentro de sus unidades específicas de contenidos afines a los derechos humanos, incorporando en ellos temas como desigualdad, inclusión, respeto e igualdad. De igual forma se implementan estrategias educativas en educación media y superior para promover la igualdad sustantiva y la erradicación de la violencia entre los géneros.

Existen condiciones escolares que garantizan el acceso igualitario a la educación tanto en su dimensión pedagógica como en las prácticas docentes, en ellas se fomenta el uso del lenguaje inclusivo, la enseñanza igualitaria pero nos damos cuenta que existen aún carreras masculinizadas como es el caso de las ingenierías donde se ha puesto como principio que es más adecuada para los hombres excluyendo a las mujeres aunque esto no es ninguna limitantes o por ejemplo hay carreras que son relacionadas más con las mujeres como es el caso de enfermería y obstetricia donde se tiene la creencia de que son las mujeres quienes desarrollan la habilidad del cuidado del paciente.

Uno de los objetivos que persigue la universidad es que en los próximos años tomando en cuenta el corto, mediano y largo plazo, tendrán que ser modificados en su totalidad de todos los planes de estudio, para que ellos se vea la incorporación de temas como es el género, en las disciplinas de las ciencias exactas, ciencias de la salud, ciencias sociales, etc. Dado que dentro de las ciencias sociales y humanidades tienen por lo menos alguna materia relacionada y si esta ya se encuentra en su plan de estudio debe ser planteada no como una optativa, sino más bien debe ser una materia obligatoria pues ello implica que cada estudiante se involucre en el conocimiento del tema y que además dirija sus esfuerzos en acabar con el problema que aqueja a nuestra sociedad en general.

Por lo tanto es necesario que los programas de licenciaturas estén diseñados realmente con perspectiva de género, que su contenido sea entendible, que los programas estén contruidos con un lenguaje incluyente, y que en el contenido de la bibliografía sean incluidos en la misma cantidad tanto mujeres como hombres, de esta manera se podrá comprender la visión equilibrada entre unos y otros de acuerdo a sus planteamientos.

### **LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA.**

Esto ha sido planteado como una estrategia para visualizar a todas las personas, para que todas, todos y todes se sientan incluidos, esto significaría un avance para la construcción de espacios libres de violencia. Sabemos que el lenguaje se puede modificar para poder adaptarse a las necesidades de uso que la comunidad demanda, en este caso podemos ejemplificarlo con la comunidad LGBTQ+, de quienes se sabe:

*Son personas no binarias... porque aunque biológicamente son hombres y mujeres (según la medicina), no se piensan ni se sienten identificados con ningún género de manera binaria. Son personas en las que fluye a la vez lo femenino y lo masculino. .... (Guzmán Aguilar, 2021:36)*

El lenguaje incluyente visibiliza de manera adecuada a grupos y personas en situación de discriminación, promueve el derecho a la igualdad y la no discriminación. En México se ha tenido un avance importante y significativo ya que en el Estado de Aguascalientes se tiene como referencia a Jesús Ociel Baena Saucedo, quien rindió protesta como magistrado no binario.



<https://www.google.com/search?q=magistrado+no+binario&sxsr=APwXEdfjUZomxkdjvWzAoa41UTj88wpiWw:1686093993248&source=lnms&tb>

### **COMPETENCIAS PROFESIONALES: ¿DIFERENCIAS ENTRE Y MUJERES HOMBRES?**

Cuando se habla de competencias, se mencionan las capacidades que tienen los individuos para realizar actividades que no están determinadas por el sexo sino más bien por el desarrollo de funciones que implica lo físico y en algunos casos los conocimientos, que no son negados para algunas personas sino que pueden ser desarrollados por todos.

Para el caso de las carreras profesionales, durante mucho tiempo se establecieron criterios que determinaban o definían que algunas formaciones eran más adecuadas para hombres y otras para las mujeres o viceversa, por ejemplo la formación profesional de enfermería, durante mucho tiempo esta carrera fue relacionada con mujeres, pues se creía que ellas tenían las habilidades y competencias adecuadas para los cuidados de los enfermos con el paso de los años aunque ha sido en menor número, se han incorporado hombres demostrando que

tienen las mismas habilidades y competencias que las mujeres en este ramo de acción y conocimiento.

En el caso de las ingenierías así como otras disciplinas, se tenía la creencia que quienes estaban más habilitados para desarrollar las funciones derivadas de la formación profesional eran los hombres, pero también poco a poco las mujeres han ganado terreno dentro de estos ámbitos de competencia profesional. Entonces surgen una serie de preguntas que nos llevan a centrar la idea de si en la formación profesional se enmarcan diferentes competencias entre hombres y mujeres, para ello en la siguiente tabla se colocan las carreras que incorporan a un mayor número de mujeres con la intención de ver si tienen alguna relación con la idea de que ellas son más capaces para realizarlas.

<b>Las 10 carreras con el mayor porcentaje de mujeres en nuevo ingreso</b>		
<b>1</b>	Formación docente para educación básica, nivel preescolar	97.6%
<b>2</b>	Trabajo atención social	92.0%
<b>3</b>	Diseño	88.7%
<b>4</b>	Enfermería y cuidados	85.1%
<b>5</b>	Formación docente para otros servicios educativos	83.0%
<b>6</b>	Orientación y asesoría educativa	82.0%
<b>7</b>	Terapia y rehabilitación	78.5%
<b>8</b>	Didáctica, pedagogía y currículo	78.0%
<b>9</b>	Psicología	77.4%
<b>10</b>	Ciencias de la educación, programas multidisciplinarios o generales	69.7%

(IMCO;2022)

También se coloca en la siguiente tabla las carreras que tienen el mayor porcentaje de hombres y de allí darnos cuenta si existen ideas sobre si son ellos más aptos para esa formación profesional, los datos encontrados son los siguientes:

<b>Las 10 carreras con el mayor porcentaje de hombres en nuevo ingreso</b>		
<b>1</b>	Ingeniería de vehículos de motor	87.4%
<b>2</b>	Ingeniería electrónica	86.1%
<b>3</b>	Ingeniería mecánica	81.3%
<b>4</b>	Tecnologías de la información y de la comunicación	77.2%
<b>5</b>	Ingeniería en electricidad o energía	76.9%
<b>6</b>	Ciencias de la computación	76.1%
<b>7</b>	Ingeniería civil	75.5%
<b>8</b>	Minería y extracción	68.8%
<b>9</b>	Producción agrícola y ganadera.	66.7%
<b>10</b>	Ingeniería industrial y programas multidisciplinarios	65.2%

(IMCO;2022)

Como podemos ver, en las tablas corroboramos lo que hemos planteado en párrafos anteriores, donde señalamos que existe una condición tradicional de relacionar ciertas formaciones profesionales con alguno de los sexos, por ejemplo uno de los sectores con menos presencia femenina son las carreras como las ingenierías, en comparación con las ciencias sociales, ciencias de la salud y educación donde la mayoría de los espacios formativos están ocupados por mujeres, de acuerdo con las carreras con mayor número de porcentaje estudiando ingenierías las cifras oscilan de un 70-90 % de hombres, en comparación con sectores como los ya señalados donde el porcentaje de mujeres oscila entre un 70 al 90% de ellas.

De acuerdo con Centro de Investigaciones y Estudios de Género de la UNAM, se han llegado a clasificar las habilidades cognitivas de hombres o mujeres, señalando que parten de una creencia sesgada ya que en el siglo XIX había teorías que señalaban que el cerebro del hombre era más grande que el de la mujer, por lo tanto estos eran considerados como más inteligentes que las mujeres.

Respecto de lo antes señalado, la misma institución defiende que el tamaño de los cerebros no se relaciona con las habilidades femeninas, sino que las capacidades en ocasiones se ajustan de manera generalizada por las normas sociales y culturales; lo cual podría ser un beneficio para las mujeres que estén pensando en estudiar una ingeniería, pues podrían ser poseedoras de capacidades que normalmente no se ven en el varón (UNITEC 2022).

Como se vio en el capítulo 1 la mayoría de los prejuicios sociales están vinculados en fusión del género, sabemos que todos tenemos las mismas competencias sociales y que podemos desarrollar las mismas habilidades cognitivas, tan es así que en el ámbito de la ingeniería, la estadounidense Edith Clarke, fue la primera ingeniera eléctrica o como es el caso del estadounidense Walt Whitman quien fue el primer enfermero en Washington, así, el éxito que han tenido mujeres y hombres son fructíferos ya que nos han demostrado que ambos sexos poseen las mismas capacidades para cualquier cosa.

En el caso particular de la Universidad Autónoma del Estado de México, se tiene actualmente a personas del sexo femenino como trabajadoras del sistema de transporte “Potro Bus”, un trabajo que ha sido estereotipado exclusivo de hombres.

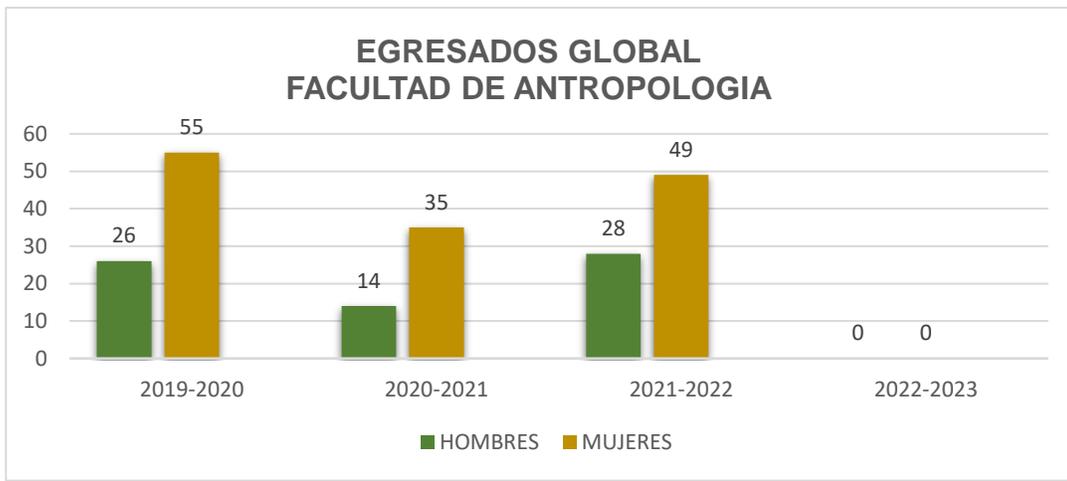
A continuación expongo datos relacionados con el egreso de la facultad de antropología poniendo énfasis en la cantidad de mujeres que egresan respecto de los hombres en la misma condición, de igual manera se integra una gráfica en la que podemos ver representada la cantidad de hombres y de mujeres que concluyen la carrera y se titulan, los datos son los siguientes:

#### Egreso y titulación de la facultad de antropología

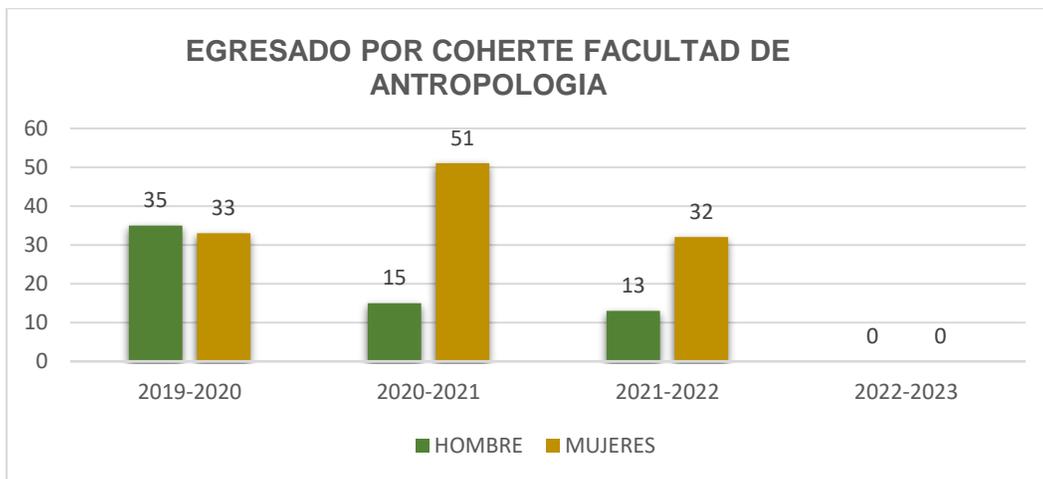
<b>FACULTAD DE ANTROPOLOGIA</b>	<b>2019-2020</b>		<b>2019-2020</b>		<b>2021-2022</b>		<b>2022-2023</b>	
<b>EGRESADOS GLOBAL</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>
	26	55	14	35	28	49	DATOS NO REGISTRADOS	DATOS NO REGISTRADOS
<b>EGRESADOS POR COHORTE</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>
	35	33	15	51	13	32	DATOS NO REGISTRADOS	DATOS NO REGISTRADOS

PERSONAS TITULADAS GLOBAL	H	M	H	M	H	M	H	M
	10	12	13	16	13	14	DATOS NO REGISTRADOS	
PERSONAS TITULADAS POR COHORTE	H	M	H	M	H	M	H	M
	2	5	8	5	3	9	DATOS NO REGISTRADOS	

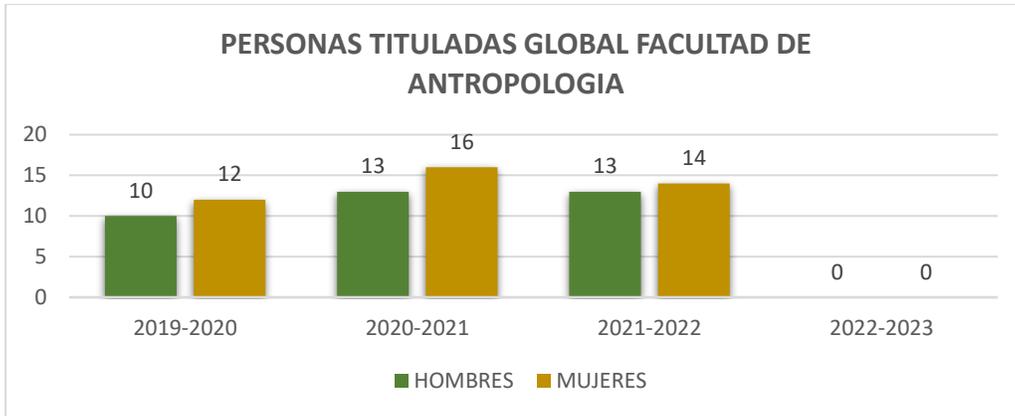
Fuente: Agenda estadística, Estadística por género (2019-2023) Disponible en: <http://web.uaemex.mx/universidadatos/>  
Elaboración Propia (Shareth Yoatzin González Gómez)



Fuente Agenda estadística, Estadística por género (2019-2023) Disponible en: <http://web.uaemex.mx/universidadatos/>  
Elaboración Propia (Shareth Hoatzin González Gómez)



Fuente Agenda estadística, Estadística por género (2019-2023) Disponible en: <http://web.uaemex.mx/universidadatos/>  
Elaboración Propia (Shareth Yoatzin González Gómez)



Fuente Agenda estadística, Estadística por género (2019-2023) Disponible en: <http://web.uaemex.mx/universidadatos/>  
Elaboración Propia (Shareth Yoatzin González Gómez).



Fuente Agenda estadística, Estadística por género (2019-2023) Disponible en: <http://web.uaemex.mx/universidadatos/>  
Elaboración Propia (Shareth Yoatzin González Gómez).

Dadas algunas de las consecuencias que la pandemia trajo, fue que mujeres y hombres abandonaran la licenciatura, si bien es cierto que como las tablas lo indican existen más mujeres en la facultad de antropología estudiando su licenciatura (Nivel superior) y como se mencionó, la Población Económicamente Activa ocupada en México fue de 51 011 033 personas en 2020, existe mayor cantidad hombres económicamente activos siendo estos 31 762 685 del total. Por ello se hace la siguiente pregunta ¿Por qué existen mayor cantidad de hombres económicamente activos, si existen más número de mujeres estudiando, egresadas y tituladas que hombres?.

Tomando en cuenta el caso de la facultad de antropología y otros más, se menciona que tanto mujeres y hombres deberían tener las mismas laborales dado que existen

un sinnúmero de leyes, artículos, acciones para que más mujeres se insertan a la vida laboral.

Uno de los problemas que se ha visto a lo largo del trabajo es la desigualdad especialmente para el género femenino ya que hoy en día las mujeres y especialmente en la Facultad de antropología se encuentran con situaciones que limitan su posibilidad de poder insertarse al campo laboral, entre ellas se señalan las siguientes:

### **1) Buscar Empleo.**

Una vez que las mujeres egresan ¿tendrán las mismas oportunidades laborales que los hombres?. Algunas de las respuestas obtenidas por informantes que son egresadas de la facultad señalan que la disciplina no es muy reconocida o demandada por diversas instancias, y desde ese momento existe limitación de contratación y empleo, entonces la búsqueda del mismo no distingue a hombres y mujeres por igual. Es importante señalar que en la mayoría de los trabajos piden como requisito estar titulados y aunque sean más las mujeres tituladas el empleo está igual de limitado.

### **2) El estado civil**

Algunos estereotipos construidos socialmente vienen de la familia, algunos se centran en el discurso de “Tu que eres mujer no estudies, te vas a casar y vas a ser mantenida” “Tu hombre tienes que trabajar y estudiar porque eres el portador económico de tu familia”, este y otros discursos son señalados por más de una de las personas entrevistadas y cuando se enfrentan a la realidad laboral y al no encontrar fuentes de empleo no falta quien si considere el matrimonio como una alternativa para solventar la ausencia de trabajo. Cabe señalar que esto no es una constante y con el paso de los años se va teniendo una visión diferente por parte de las mujeres quienes buscan una independencia económica y establecen alternativas para obtener ingresos económicos sin que para ello deben de depender de un hombre.

Como podemos ver hay un cambio ideológico positivo derivado de la igualdad y equidad que tanto se pregonaba en los distintos ámbitos y en el caso de lo académico en la facultad esto sigue presente y con mayor empuje.

Posiblemente y no lo podemos evitar, según los datos que tenemos, se señala que hay más hombres económicamente activos por que los hombres son quienes salen a trabajar y muchas mujeres aun con alguna carrera universitaria, no ejercen por que tienen una familia y se quedan a cargo de ella.

### **-¿INFLUYE EL GÉNERO PARA LOGRAR LA IGUALDAD Y EQUIDAD?**

Desde la formación profesional y dada la escasa representación de las mujeres a niveles nacionales como internacionales y en las instituciones educativas, especialmente en la Universidad Autónoma del Estado de México donde la población universitaria es en su mayoría está conformada por mujeres, es decir mujeres trabajando, estudiando, en mayor número que los hombres y de acuerdo con la legislación universitaria, para acceder a un puesto de ejercicio de poder o de carácter directivo institucional como son los consejos de gobierno, consejo universitario, director, entre otros, son los mismos tanto para mujeres y hombres aunque sigue habiendo mayor representación masculina en comparación con la femenina.

Se elaboró un análisis comparativo y de contraste sobre la percepción que tienen la comunidad estudiantil de acuerdo a las oportunidades que tienen las mujeres para poder ascender a un puesto de poder o para alcanzar condiciones de igualdad y equidad en distintos ámbitos, ya sea como estudiantes, profesores o trabajadores, para ello se realizaron entrevistas a los profesores de la Facultad de antropología para conocer su opinión sobre la posibilidad que han tenido las mujeres con el paso del tiempo para acceder por ejemplo a cargos directivos y cómo ven la igualdad y equidad así como si se tienen las mismas competencias hombres y mujeres.

**¿Considera que tienen mayor oportunidad de ascender a cargos directivos los hombres que las mujeres?**

*(Informante N°1) “En esta época quizás ya hay más facilidades, principalmente las mujeres pueden ocupar algún cargo, el tiempo que yo estuve como director si había ya más presencia de mujeres directoras en los espacios académicos, es importante que en esa equidad existan esas oportunidades para ambos y que como mujeres se les reconozca que hacen un buen papel, tiene bastantes ideas muy propositivas, inteligencia, conocimientos que evidentemente permiten que como comunidad universitaria podamos avanzar en temas de equidad y igualdad.*

*(Informante N°2) “En en caso de la Facultad de Antropología considero y le atribuyo que hay mas hombres que estuvieron como directivos, y que han sido mas en número que las mujeres, por que antes eran mas hombres estudiando, pero con el paso del tiempo estoy seguro que esto va a cambiar dentro de la Facultad ya que hoy en día hay mas mujeres estudiando Antropología”.*

De acuerdo con lo mencionado por los informantes, en la actualidad es más fácil poder acceder a un puesto directivo debido que con el paso del tiempo las ideas principalmente concebidas por la sociedad, eran que la mujer tendría que pertenecer a la vida privada y no salían a estudiar, la matrícula que se tien hoy en día en relacion con las mujeres, fue escasa por mucho tiempo, por lo tanto muchos de los puestos directivos, así como de los empleos donde se desempeñaban los antropólogos, en los que se podían incorporar algunos en ejercicio del poder político, económico, académico y social, eran adquiridos principalmente por los hombres; en comparación con lo que sucede hoy en día donde ya se encuentra mayor presencia de mujeres en la vida publica y privada, sin embargo aun no se alcanza un número similar al de los varones, pero esperemos que en un futuro se pueda lograr dicha meta, lo importante es que se sigue logrando mayor participación y conciencia sobre la equidad, igualdad y desarrollo de competencias en todos los sentidos que involucrana a la sociedad y a las disciplinas como es el caso de la antropología.

De acuerdo con la información obtenida del personal docente y administrativo, encontré lo que se menciona a continuación.

Uno de los problemas que se aborda en este trabajo es la idea que se tiene sobre la relación equitativa e igualitaria entre mujeres y hombres, tomando en cuenta que en la actualidad el discurso oficial indica que se ha disminuido en condiciones que marcan una discriminación en la sociedad que vivimos, y de acuerdo con lo que hemos aprendido y a lo largo de los años, nos damos cuenta que aún existe desigualdad entre mujeres y hombres, por ello, derivado del trabajo de campo, se les hizo la siguiente pregunta al personal docente y administrativo tomando en cuenta los cargos de representación, obteniendo las siguientes respuestas:

**¿Tienen las mismas oportunidades y/o posibilidades las mujeres para ocupar cargos de representación dentro de la universidad como es el sindicato o ser consejeras)?**

(informante N°1) *“si legalmente no hay nada que lo impida (el reglamento)”*,

(informante N°2) *“En teoría sí, pero en la practica no se da de esa forma, se ocupan dichos puestos de acuerdo con la designación que se haga por la autoridad, es decir ya sea por “amistad o compadrazgo” y para pagar favores”*.

(informante N°3) *“Si, de acuerdo con la legislación es posible pero en la praxis no es así”*. (Fuente: Trabajo de Campo Mayo 2023).

Nos damos cuenta con las respuestas anteriores que especialmente en aquellos puestos de representación y poder es donde se ve más visibilizada la desigualdad en mujeres en comparación con los hombres, pues legalmente es sancionada aquella desigualdad por razón de género, pero esta existe pues se lleva a cabo en la vida diaria.

Uno de los factores que aún se intenta erradicar, es aquel que se relaciona con los estereotipos de género que fueron vistos en el capítulo 1, entre ellos tenemos el patriarcado y todas aquellas formas de discriminación en función del género, por ejemplo aún en la actualidad la mujer es y sigue siendo valorizada bajo prejuicios sociales, por ejemplo en algunos puestos donde ellas pueden ejercer poder o se

pueden desempeñar laboralmente como jefas de algún área o personal, se siguen presentando limitaciones basadas en esos prejuicios que señalan discursos como el que no tienen la templanza o carácter, por ello nos damos cuenta que a pesar de los avances significativos por erradicar cualquier desigualdad aún se siguen notando prejuicios que limitan la posibilidad de participación y encumbramiento de las mujeres en igualdad de posibilidades que los hombres. Al respecto se planteó la siguiente pregunta obteniendo las respuestas señaladas.

**¿Adquieren el mismo respeto las mujeres en comparación con los hombres cuando desempeñan un cargo de representación (sindicato) o como jefe inmediato?** Informante: *“no, en muchos casos no es aún observable que las mujeres sean reconocidas en dicho ejercicio y que sean o sigan siendo comparadas en la ejecución de sus actividades derivadas de los cargos en comparación con los varones. Considero que aunque las mujeres hayan demostrado que tienen las mismas capacidades para ocupar puestos altos, en el momento en que lo ejercen, hay múltiples personas por parte de compañeros que ponen juicios por el trabajo en razón de género”.* (Fuente: Trabajo de Campo Mayo 2023).

Por lo anterior señalo que a pesar de que existen protocolos, leyes, etc., aún se sigue marcando la idea concebida de exclusión y discriminación hacia las mujeres.

Desde lo masculino se ha creído que el poder es adquirido por el hombre y que el liderazgo está asociado a las características atribuidas a los hombres entre ellos se encuentra la seguridad, el mando para ejercer el poder, la compatibilidad, entre otras, pero hacia las mujeres, la sociedad tiene generalmente una expectativa menor cuando ocupa un cargo de poder y responsabilidad de tal manera que cualquier error que cometa, existe la posibilidad que sean atacadas con ideas concebidas como mujer débil, no puede liderar, entre otros calificativos más.

Los estereotipos en los centros educativos también son concebidos en razón de que la mujer debe estar participando más en la vida privada y que por muchas razones

de prejuicio no pueda ella asumir actividades y responsabilidades de la vida pública por lo tanto en una pregunta realizada al personal administrativo y docente se obtuvo lo siguiente: **¿Por qué las mujeres no pueden ser líderes?** (Informante N°1) *“Considero que no es que no puedan ser líderes, más bien a la propia comunidad le cuesta trabajo reconocer la labor de la mujer en el ámbito laboral, dado que en casos determinados la mujer se ha aprovechado de su poder y termina realizando actos de descalificación”.*

(Informante N°2) *“Claro que lo pueden ser, el asunto es que culturalmente se le frena su trabajo y es un blanco de comentarios sexistas, machistas y se cuestiona mucho su capacidad”.*

(Fuente: Trabajo de Campo Mayo 2023).

Relacionado las experiencias e información obtenida por el personal académico y administrativo, es importante conocer el punto de vista y opiniones que verten los alumnos, teniendo en consideración que crecieron con ideas incluso un poco más liberales en comparación con las de sus padres, es importante considera que la perspectiva que se tiene sobre la mujer ha cambiado y más cuando se trata de cargos que ameriten el ejercicio de poder en distinto ámbitos, todo ello se ha logrado gracias a los alcances y metas alcanzadas por muchas mujeres que han sido modelo y estandarte de crecimiento y lucha, además de mostrar que si es posible la equidad e igualdad y no depender siempre de la sombra masculina.

En este sentido a la población estudiantil se les preguntó lo siguiente y las respuestas se expresan a continuación: **¿qué significa para tí como alumno, tener a mujeres que te representen en las institución y en otros ámbitos políticos, económicos y sociales?** (Informante N° 1) *“Es de suma importancia porque siendo mujeres existe un poco más de empatía”.*

(Informante N° 2) *“Hay mayor visión e igualdad, ya que todos serían tomados en cuenta y se tendría mayor decisión”*

(Informante N° 3) *“Se puede dar voz y voto a las mujeres consejeras y se puede ser más empático con mujeres y con los hombres*

(Informante N° 4) *“Para mí es excelente ya que tener representantes mujeres, tienen un contexto en el que puedas apoyar y poder llevar a cabo las propuestas de la comunidad”*.

(Fuente: Trabajo de Campo Mayo 2023)

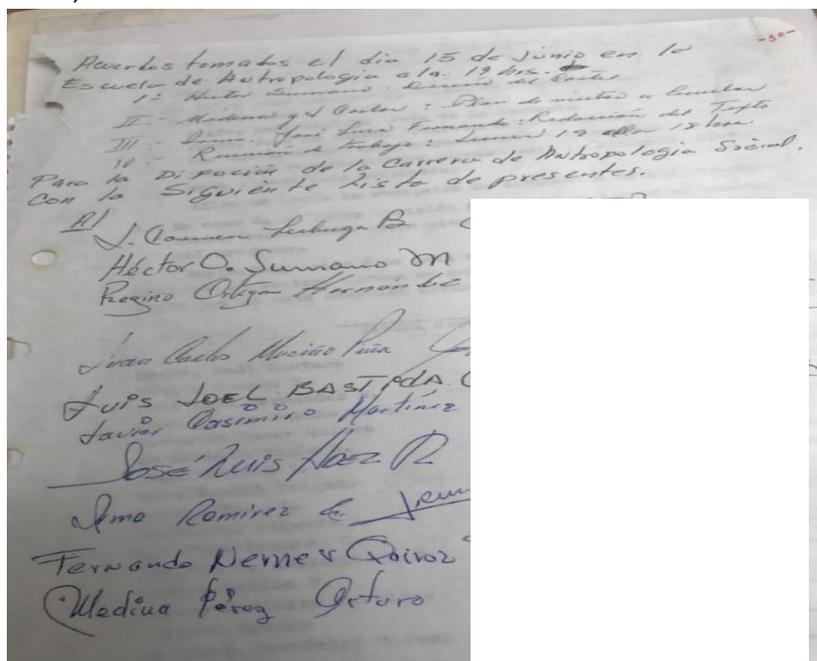
Para abordar un poco el caso de la igualdad y equidad de género en la facultad de antropología, así como las competencias profesionales que da la carrera y que desarrollan las y los egresados, considero pertinente hablar del papel que han desempeñado algunas mujeres, siendo una de las más representativas la **MTRA. IRMA RAMÍREZ GONZÁLEZ**, para ello y recurriendo a la información obtenida del archivo histórico universitario así como los relatos por parte del cronista y otros informantes principalmente profesores, algunos de ellos alumnos y compañeros de la maestra, así como trabajadores, tenemos que en el año de 1977 cuando se hicieron las primeras actividades académicas y administrativas de la carrera en la Torre de Humanidades, algunos de los primeros alumnos y catedráticos que dieron inicio a la historia de la facultad, comenzaron a realizar acciones que los hicieron sobresalir de entre todos los demás integrantes de la comunidad antropológica, por ello la Maestra Irma Ramírez González fue una de las alumnas integrantes de las primeras generaciones de la carrera de Antropología Social, además de esto fue catedrática y primera directora de éste espacio académico.

Según información obtenida de la semblanza biográfica leída en memoria derivada de su fallecimiento en el año 2013, sabemos que ella era originaria del municipio de Metepec Estado de México. Su primera formación profesional fue como Bióloga egresada de la UNAM, su segunda carrera fue la de Antropóloga Social, profesión a la que le dedicó toda su vida.

Como alumna fue muy activa, era representante de las asambleas estudiantiles; como ya se había mencionado en un apartado anterior, la carrera de Antropología

tenía muchas inestabilidades en sus primeros años de formación. Se comenta que la Maestra Irma, debido a su interés por la naciente carrera y motivada por su dedicación y entrega a la profesión, se dio cuenta de las deficiencias y desequilibrios que pasaban en la academia, por lo que fue portavoz de asambleas para el bien común de la comunidad antropológica de aquella época y que ha sido la cimiento de las generaciones actuales.

A continuación, se presenta un ejemplo de los acuerdos tomados para la difusión de la carrera de antropología, en este documento figuran solo dos mujeres participantes en la asamblea: la Mtra. Irma Ramírez y Juana Carmen Lechuga. (1978)



Fuente: Archivo historio UAEMex, Facultad de Antropología, Dirección Actas y acuerdo 1978. Trabajo de Campo 2022 Imagen propia Shareth Yoatzin González Gómez.

Los firmantes de dicho acuerdo fueron:

J. Carmen Lechuga B; Héctor O. Sumano M; Regino Ortega Hernández ; Juan Carlos Muciño Piña; Luis Joel Bastida O.; Javier Casimiro Martínez ;José Luis Hernández R. ;Irma Ramírez González ;Fernando Nermer Quiroz; y Medina Pérez Arturo

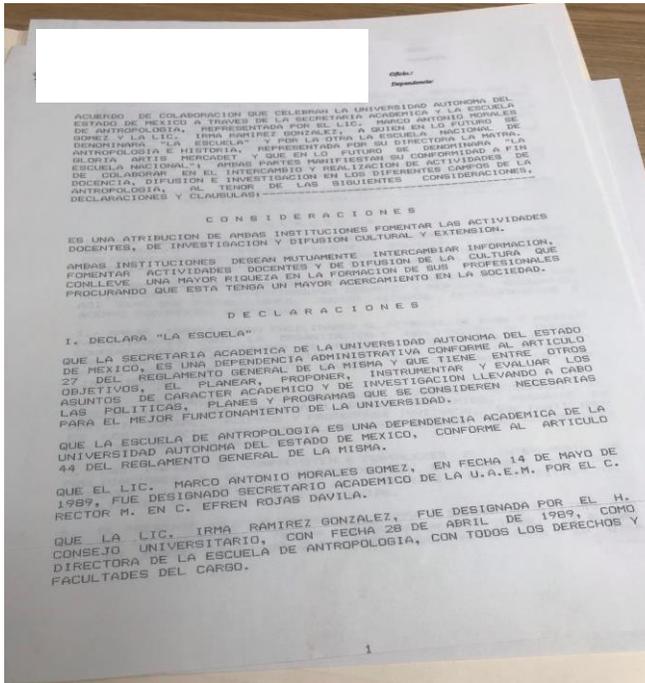
La imagen habla por si sola ya que son los acuerdos tomados por alumnos para la difusión de la carrera en Antropología social, en dicha reunión se encontraban los alumnos representantes ya mencionados y sólo dos mujeres presentes (Irma

Ramírez Gonzalez y Juana Carmen Lechuga Barrios) ellas eran las únicas en esa asamblea. Como se puede ver, algunos de los nombres de quienes a paracen en el listado, posteriormente formarán la planta docente de la entonces Escuela de Antropología.

La maestra Irma Ramírez fue catedrática de la carrera de Antropología Social cuyo espacio académico se ubicaba en ese entonces en la llamada Torre Académica de Humanidades que se localiza en la Ciudad Universitaria en el Cerro de Coatepec, en la ciudad de Toluca; derivado de las entrevistas también se obtuvo información de que fue ella integrante de un grupo de profesores y profesoras, así como de alumnos que llevaron a cabo un paro estudiantil, velando por el devenir de las diferentes situaciones que vivía la Academia de Antropología que en ese entonces formaba parte de la Facultad de Humanidades. Lo que perseguían en ese entonces era la separación de la carrera de Antropología de la Facultad de Humanidades, es decir que se independizara y que se creara la Escuela de Antropología. Derivado del paro, los diálogos, acuerdos y consensos entre la comunidad estudiantil y las autoridades universitarias, es como finalmente se logra el objetivo planteado y es así como surge la Escuela de Antropología.

La maestra Irma fue coordinadora de la licenciatura de Antropología del año 1984 a 1986 y toma protesta el 28 de abril de 1989, ante el Honorable Consejo Universitario para dirigir los rumbos de la Escuela de Antropología, siendo la primera directora.

## DESIGNACION DE LA PRIMER DIRECTORA DE LA ESCUELA DE ANTROPOLOGIA LA ANTROPOLOGA IRMA GONZALEZ



## TOMA DE PROTESTA DE LA DIRECTORA DE LA ESCUELA DE ANTROPOLOGIA



Archivo historio UAEMex, Facultad de Antropología, Dirección Actas y acuerdo 1978. Acuerdos Facultad de Humanidades y Antropología. Trabajo de Campo 2022 Imagen propia Shareth Yoatzin González Gómez.

Falleció a la edad de 71 años, el 2 de noviembre de 2013, tras su fallecimiento y al ser una persona emblemática para la historia de la Facultad de Antropología, se le han dedicado ceremonias conmemorativas y la sala de titulación lleva su nombre, por todo lo recorrido en su trayectoria de alumna, docente y primera directora.

(Fuente: Trabajo de Archivo Universitario de la Facultad de Antropología, octubre de 2022).

Tomando en cuenta lo anterior, señalo que después del reconocimiento del sufragio femenino, uno de los retos es la incorporación de la mujer en cargos de toma de decisiones, la reforma política del año 2002 estableció una cuota del 30% de candidaturas para mujeres, pero es hasta el año 2007 que se incrementó hasta contar con un 40% de las cuotas de género, si nos damos cuenta, esto estaba teniendo efectos positivos en el incremento de la participación política de las

mujeres, en 2014 se promulga la reforma constitucional de paridad de género. Existen factores principalmente sociales que una mujer enfrenta para poder acceder a un puesto de poder, comenzando en la educación, de acuerdo con el trabajo de campo y archivo realizado, para el caso de la facultad de antropología, no siempre gozó de una matrícula como la que se tiene hoy en la facultad de antropología, es decir que ahora existe un mayor número de mujeres estudiando que hombres, incluso desde la época en la que había personas encargadas del despacho de la dirección de la academia de antropología, había más hombres que mujeres.

Se podría afirmar que las posibilidades sociales para poder estudiar estaban inclinadas hacia la figura masculina más que a la femenina; algunas entrevistas realizadas mencionan que antes no existían tantas mujeres estudiando como ahora en la Facultad de Antropología. Si bien los retos que existen principalmente para una mujer son culturales, para los hombres también existen diferentes situaciones; un hombre encuentra retos basado en estereotipos de género en función de su sexo, es decir se le ha asignado que el hombre debe ser un líder, que se encuentre en los espacios públicos, sea autoritario y domine a los demás.

Los roles de género son conductas estereotipadas por la cultura, por tanto, pueden modificarse dado que son tareas o actividades que se espera realice una persona por el sexo al que pertenece. Por ejemplo, tradicionalmente se ha asignado a los hombres roles de políticos, mecánicos, jefes, etc., es decir, el rol productivo; y a las mujeres, el rol de amas de casa, maestras, enfermeras, etcétera (rol reproductivo) (INMUJERES, 2004).

Con este trabajo trato de sensibilizar a la comunidad lectora sobre las ventajas y dificultades para el acceso que tanto hombres como mujeres tienen en la Facultad de Antropología, las responsabilidades o autoridad derivada de su situación de poder en el caso de exdirectores y directores.

Anteriormente estudiaban más hombres que mujeres y ahora más mujeres que hombres posiblemente esto se debe a que las posibilidades y oportunidades hacia las mujeres se han ampliado.

Presencia femenina en los organigramas de la Facultad de Antropología.

**ORGANIGRAMA 1989-1993.**

- Directora Irma Ramírez Gonzalez.
- Coordinadora de Desarrollo Académico y Planeación L.A.E. Patricia Mercado Salgado.

**ORGANIGRAMA 1997-2001.**

- Subdirectora Administrativa L. en Psic. Loreto Contreras Garduño.
- Jefa del Departamento de Control Escolar L. en Ant. Angélica García Bustos.
- Jefa del Departamento de Planeación L.A.E Yolanda Cruz Balderas.

**ORGANIGRAMA 2001-2005.**

- Subdirectora Académica Mtra. Georgina María Arredondo Ayala.
- Subdirectora Administrativa L.A.E. Yolanda Cruz Balderas .
- Jefa de Control Escolar L.A.S Angélica Bustos.
- Jefa del Departamento de Planeación L.P.T Claudia Lidia González Saenz.

**ORGANIGRAMA 2009-2013.**

- Subdirectora Administrativa Lic Ana Luisa Luna Velázquez.
- Coordinadora de Difusión Cultural Lic. Rosalinda Gutiérrez G.
- Jefa del Departamento de Vinculación L.A.S Mireya Núñez Martínez.
- Jefa de Control Escolar L.A.S Rebeca Esquivel R.
- Jefa del Departamento de Planeación L.P.T. Claudia Lidia Gonzalez Saenz.

**ORGANIGRAMA 2013-2017.**

- Subdirectora Académica L.A.S Angélica García Bustos.
- Jefa del Departamento de Control Escolar E. en G. V. y P. P. Rebeca Esquivel Rivera.
- Jefa del Departamento de Tutoría Académica L.A.S Mireya Núñez Martínez.
- Coordinadora de Planeación – L.en D. Odeth Gabriela Torres Reneaum.

## ORGANIGRAMA 2017-2021.

- Subdirectora Académica M. en D.A.E.S. Mireya Núñez Martínez
- Coordinadora de Extensión y Vinculación L. en A. S. Adriana Virrueta García
- Jefa del Departamento de Control Escolar L. en A. S. Alma Laura Romero Castro
- Jefa del Departamento de Tutoría Académica M. en E.P.D. Dalila García Hernández.
- Jefa del Departamento de Evaluación Profesional E. en G. V. y P. P. Rebeca Esquivel Rivera.

Si es cierto que a diferencias de algunas otras Facultades hay mayor presencia de mujeres que hombres como es Facultad de Enfermería donde se relaciona al cuidado de personas y este se relacione a los roles femeninos de servir y cuidar en todos los sentidos de la vida.

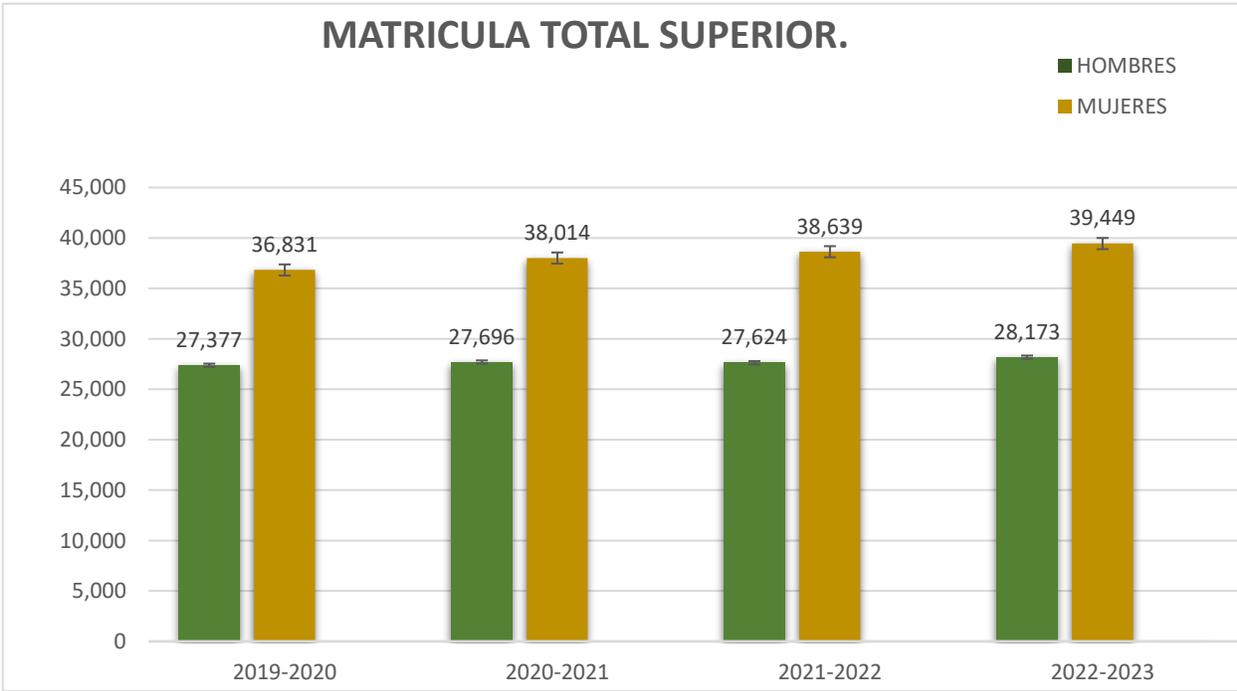


Podemos establecer que no existe ninguna limitante para poder acceder a puestos de dirección, de acuerdo con (Cáceres 2012;5) *La costumbre social hace referencia al mantenimiento de los roles, por lo que el hombre desarrolla su campo de acción en la esfera de lo público y la mujer en lo privado (tareas domésticas). Esta costumbre social se encuentra con diferentes dificultades no sólo a nivel personal sino social, por parte del entorno más próximo (familia) y de la propia organización en su conjunto.*

A partir de los años 80's las matrículas de las universidades comenzaron a incrementar el número de mujeres y con ello la educación se fortaleció. Uno de los avances más significativos que se ha tenido dentro de la vida pública principalmente para las mujeres es que con el paso del tiempo se les ha concedido de políticas públicas donde la mujer pueda acceder con mayor facilidad a un puesto público es decir, los factores han cambiado, anteriormente la educación solamente era para varones y poco a poco se fueron sumando mujeres al ámbito público, lo que podríamos decir que los escenarios han cambiado en el año 2023 ya que existe más presencia de mujeres estudiando, más mujeres ocupan un lugar público. Dentro de la UAEMex su matrícula desde el 2014 hasta el 2022 hay más presencia de mujeres estudiando que hombres a nivel superior.

MATRICULA TOTAL SUPERIOR	2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
	27,377	36 831	27,696	38,014	27,624	38,639	28,173	39,449

Fuente Agenda estadística, Estadística por genero (2019-2023) Disponible en: <http://web.uaemex.mx/universidadatos/> -  
Elaboración Propia: Shareth Yoatzin González Gómez.



Cuando pensamos en general de equidad pensamos en equidad de derecho para ejercer alguna acción la igualdad es la igualdad de oportunidad es decir que una institución, gobierno no impida que se haga algo en razón de nuestra etnia, sexo, orientación sexual, discapacidad .

En la comunidad de la facultad de antropología se hicieron las siguientes preguntas ¿Qué es la equidad e igualdad para ti?, ¿De acuerdo con tu experiencia existe igualdad en la Facultad?, las respuestas fueron las siguientes:

*(Informante N°1) “La equidad es tener un equilibrio entre mujeres y hombres. En la Fac si existe porque no se hace distinción alguna si eres mujer o hombre”.*

*(Informante N°2) “Es aquella proporción entre mujeres y hombres, pero también entre personas del mismo sexo o bien en un conjunto de personas. Dentro de La Facultad hay igualdad, no veo que se trate diferente a los compañeros mas bien donde no existe una armonía es entre los mismos compañeros”. (Informante N°3) “Es ese equilibrio entre algo, situación. Depende en que circunstancia ya que dentro de clase con los mismos compañeros no existe”.*

*(Informante N°4) “Ser justos con algo, es decir que a todos se les otorgue lo mismo. Por parte de maestros, administrativos a alumnos si hay dado que existe un respeto, pero con compañeros (alumnos) no hay ya que ser equitativos es no ser inferior el uno de otro y en el salón existe mucha inferioridad cuando se supone que todos somos estudiantes y gozamos de los mismos derechos como universitarios”.*

Trabajo de campo octubre 2022

El personal de la facultad de antropología no diferencia la equidad y igualdad como se mencionó en el capítulo uno la equidad es lo justo de acuerdo con las necesidades de cada individuo y lo igual es dar lo mismo a cada uno, este no diferencia si existe o no necesidad existe un contraste muy diferenciado cuando se mencionan las diferencias que hay entre los mismos alumnos ya que mencionan que si existe desigualdad especialmente entre compañeros.

**CAPÍTULO IV EQUIDAD,  
IGUALDAD Y LAS  
COMPETENCIAS A  
TRAVÉS DE DE UNA  
PERSPECTIVA DE  
GÉNERO Y LA  
ANTROPOLOGÍA.**

El concepto género son las características sociales y culturales que se le han atribuido a mujeres y hombres de acuerdo con su sexo, basado en estereotipos de género de acuerdo al análisis que hace la antropología de género es sobre todo la reflexión sobre aquellos fenómenos sociales a partir del género como categoría.

Hablar de equidad e igualdad de género a partir de las prácticas culturales, es hablar de una realidad que se da en la actualidad, equidad e igualdad de género es tener las mismas oportunidades y oportunidades equitativas para mujeres y hombres. Como se mencionó en capítulos anteriores la antropología ha desarrollado diferentes subdisciplinas y una de ellas es la antropología de género y cuando se habla de género no solamente es hablar de género masculino o género femenino.

En este capítulo se analiza y señala los factores sociales y culturales que han limitado o permiten una igualdad y equidad en las mujeres en primera instancia como se mencionó existe un análisis basado en los estereotipos de género estos son atribuido principalmente desde la familia como primera instancia transitoria de la educación, la familia ha desempeñado un papel sumamente importante en la educación de los hijos y en la transmisión de aprendizaje las funciones que se asignan siempre van con relación al género es decir a la mujer se le enseña a que tendrá que aprender a las labores domésticas y al hombre a salir a trabajar, desde los primeros años de aprendizaje se enseña el rol femenino o rol masculino estos influyen como regulación de las sociedades, y a los hombres pertenecer en la vida pública y a las mujeres en la vida privada.

Por lo que la familia tiene un peso sumamente importante desde los primeros años de crianza y la sociedad también tiene un papel importante para la educación, como se menciona el trabajo está planteado en analizar los factores que limitan o permiten la igualdad y equidad, la familia como primera enseñanza en la vida de un individuo, cuando se habla del patriarcado no solamente es la represión de un hombre a una mujer también este es de hombres con hombres el patriarcado es una construcción social basada en superioridad que es un abono a los estereotipos basados en el género es decir si se ha dicho que el hombre pertenece a la vida pública y a la mujer se le ha privado de salir a lo público ,el machismo limita el

desarrollo de las mujeres, los prejuicios y estereotipos de género condiciona el actuar de las personas

Los estereotipos de género se comienzan a construir inclusive antes de nacer ya se nos está preparando para ser de una forma, los estereotipos son a ambos géneros, en el hombre "no tiene que llorar, no tiene permitido a mostrar sus sentimientos" la mujer "tiene que ser pasiva, sumisa, callada" si es cierto que los estereotipos los tiene ambos géneros y estos afecta de manera más negativa hacia la mujer y la construcción del género.

En la familia antes de escolarizares las y los niños aprenden modelos de imitación es decir con los padres, hermanos, familiares, el segundo aprendizaje es el escolarizado "escuela como enseñanza" y también el aprendizaje por medio de la sociedad (televisión, medios de comunicación, cultura). En la sociedad de ve reflejado el rol que se les asignó a cada individuo, desde el trato que se le da a mujeres y hombres por lo que es una construcción social y cultural que en cierta medina limitan más a las mujeres a pertenecer a la vida pública como se mencionó a lo largo del trabajo las mujeres han podido salir de lo privado a lo publico en una manera más lenta en contraste a los hombres.

Cuando se trata de la educación ha sido progresiva como se ha mencionado cada vez se han abierto espacios para mujeres y en la actualidad más mujeres estudian tal es el caso de la Facultad de Antropología existe más mujeres estudiando su Licenciatura que hombres.

Aunque en la actualidad aún se sigue viviendo brechas de desigualdad, en el área laboral aún se visualiza más la violencia en contra de las mujeres al preferir hombres en su ambiente laboral. Las mujeres se encuentran limitadas, el llamado techo de cristal se refiere a las condiciones políticas, sociales, económicas que se les impide a las mujeres ocupar cargos de autoridad y responsabilidad.

La participación de la mujer en la vida pública ha tenido avances importantes pero aún falta mucho por qué hacer, el estar dentro de la participación en lo público es un estereotipo más de que este solamente le pertenece al hombre, a lo largo del

trabajo se desarrollo que de las competencias, las competencias son aquellas capacidades que todos poseemos y podemos desarrollar, no solamente por pertenecer a un genero en especial las competencias serán algunas, si es cierto estas tienen que ser desarrolladas unas más que otras, todos somos capaces de desarrollar cualquier actividad que se nos compita.

El desarrollo de competencias profesionales ha incorporado de cierta medida que las mujeres se inserten en puestos de índoles públicos como son las direcciones en las distintas instituciones públicas, si es cierto que estos puestos han sido ocupados para los valores, las mujeres también se han incorporado, se visualizó que existen factores externos que han limitado a la incorporación de las mujeres en puestos de poder uno de ellos es el en función al rol asignado dado ellas han pertenecido al hogar y que los hombres ocupen puestos de poder por que han sido denominados como “un hombre es mejor en el poder” “las mujeres no saben de esto”.

El poder se ha visualizado también desde los estereotipos al pensar que es aquella de dominar ante los demás y este es ocupado por el varón para dominar principalmente al sexo femenino. De acuerdo con el rumbo de la investigación el poder lo puede adquirir ambos sexos ya que ambos adquieren las mismas competencias para estar en una función de índole público y el poder no tiene que ser visto desde una brecha de desigualdad.

#### 4.1 MUJERES Y HOMBRES COMO AGENTES DE CAMBIO.

Un puesto directivo implica una figura de autoridad establecida desde el marco normativo de acuerdo con la Legislación Universitaria establece las Características que marca la legislación para Ocupar el cargo de Director de Organismo Académico, Centro Universitario o de Plantel de la Escuela Preparatoria se requiere de diferentes requisitos de acuerdo con la Legislación universitaria, Ley de la universidad vigente, Oficina del abogado general, Disponible en: [https://oag.uaemex.mx/normatividad/phpoffice/pdf/ley/Ley\\_de\\_la\\_Universidad\\_Autonomia\\_del\\_Estado\\_de\\_Mexico.pdf](https://oag.uaemex.mx/normatividad/phpoffice/pdf/ley/Ley_de_la_Universidad_Autonomia_del_Estado_de_Mexico.pdf))

De acuerdo con las entrevistas realizadas a los ex directores de la Facultad de antropología. Un puesto directivo implica diferentes factores entre ellos son: Poder destinar más tiempo a las actividades administrativas el hecho de estar al frente de una institución requiere de actividades extra curriculares *Tienes que declinar más tiempo de tu actividad cotidiana para poder atender las diferentes necesidades del espacio, ya sea en el ámbito académico como en el administrativo..... Te despegas de la familia ya que, te demanda mucho tiempo la escuela, sacrificio de cosas.* (Fuente: Trabajo de Campo Entrevistas a Exdirectores Diciembre de 2022- Enero/Febrero 2023).

Asumir la dirección: una oportunidad para la mejora de la escuela y para el desarrollo personal y profesional de los directores.

Un puesto directivo implica : una oportunidad para mejorar la escuela y el desarrollo personal y profesional de acuerdo con las entrevistas realizadas para los casos de los ex directores la decisión de asumir la dirección viene fundamentado por compromisos para la mejora escolar, *“Aquí era un campo de futbol, anteriormente Antropología ocupaba un edificio de Planeación Urbana, en ese entonces el Rector me dice que les dejamos ese edificio y que se comenzaría la construcción en donde actualmente estamos, se comenzó a construir donde es la dirección y algunos otros edificios a además fue un reto porque había que darle forma a la Maestría, consolidar las áreas administrativas.”* Servicios *“Mejorar los eventos, fortalecer el claustro académico, crear cursos para gente externa, vincular con la sociedad, generar recursos”* *“Poder orden, mejorar y ampliar las instalaciones cambiar el mobiliario, poner salas digitales, mejorar el estacionamiento”,* enseñanza y aprendizaje en general como es planes de estudios, *“Involucrar a los estudiantes tengan una buena formación académica en las aulas”* *“Que los profesores investigadores se desarrollen, tengan un buen desempeño en la investigación, docencia, publicación en el desarrollo de proyectos de investigación, en los cuerpos académicos que cumplan sus funciones”* pero principalmente que funcione bien la academia, no existió ninguna variante externa a poder ejercer el cargo, más bien a

la necesidad de impulsar cambios para la Facultad; Los aspectos vinculados con el salario, el estatus o el reconocimiento social quedan en un segundo plano.

(Fuente: Trabajo de Campo Entrevistas a Ex Directores Diciembre de 2022- Enero/Febrero 2023).

Para el desarrollo personal, la persistencia de la experiencia personal y la importancia de las influencias y de los procesos previos a la enseñanza han accedido a la dirección con experiencia y saber hacer desde el punto de vista profesional, la mayoría de ellos tuvieron la experiencia y participaron previo a su periodo de dirección en funciones administrativas. Si bien la experiencia en cuestiones administrativas es diferente a estar en un puesto de dirección, ya que te enfrentas a muchas cuestiones pues la dirección representa una oportunidad para el aprendizaje y el desarrollo personal de acuerdo a las entrevistas realizadas los ex directores expresaron “*Estar en puesto de dirección te vuelve más formal desde el vestir, en los eventos sociales, y las responsabilidades asignadas*”. (Informante N°1) “*Aprendes a crear vínculos*”. (Informante N°2)” *Vas creando ideas, hay que tratar muchas cosas y la madurez es un factor importante*” (Informante N°3).” *Me dio una visión más profunda de la Universidad de cómo funciona, al estar adentro en el consejo universitario, reuniones con el rector, los acuerdos que se tiene que tomar para el beneficio de las unidades académicas facultades etc*”.

(Fuente: Trabajo de Campo Entrevistas a Ex Directores Diciembre de 2022- Enero/Febrero 2023).

#### 4.2 EL PODER Y EL EMPODERAMIENTO PARA LA IGUALDAD Y EQUIDAD.

De acuerdo con Delgado (2005) Indica que “*ser líder de un centro formativo no es necesariamente dirigirlo. Se puede ser el director y no ser el líder, ni siquiera un líder entre otros muchos de la institución. En cambio, se puede ser un simple profesor o un sencillo tutor y ejercer, entre compañeros y alumnos, una importante función de liderazgo*”. A comparación del poder es otorgado por una población en específico y tiene otros objetivos, el poder no puede hasta cierto punto ser otorgado a todos ya que se tiene que cumplir con requisitos, el poder dentro de una institución como se ha mencionado debe de ser utilizado de manera consciente sin fines de

lucro y para la mejora de la comunidad universitaria, a los administrativos, personal docente y alumnos se les realizó la siguiente pregunta respecto a como definen ellos el poder.

¿Cómo definiría el poder ? de acuerdo con los docentes y administrativos de la Facultad de antropología (Informante N° 1) *“Tener acceso a las herramientas para hacer cosas en beneficio a la comunidad”*, (Informante N° 2) *“Forma de actuar para llevar acabo una función o un cargo especifico que puede ser para bien o para mal”*. (Informante N° 3) *“Es una acción de poder ayudar/apoyar a la gente y este no debe usarse para beneficio de uno mismo”*. (Informante N° 4) *“Es la capacidad de hacer, tomar la responsabilidad de decidir y hacer valer su palabra.* (Informante N° 5) *“Es algo bueno que si lo manejas en cosas buenas ayudas a muchos”*. (Fuente: Trabajo de campo. Entrevistas a docentes y administrativos de la Facultad de Antropología, Febrero de 2023)

De acuerdo con los Alumnos de la Facultad de Antropología ¿Cómo definirías el poder? (Informante N° 1) *“Como la capacidad que se otorga a una persona o grupo para poder dirigir o influir en los demás tanto a nivel comportamiento como de decisiones”* (Informante N° 3) *“Tener el control en un espacio social”*, (Informante N° 4) *“La capacidad de dirigir y ayudar a lograr un objetivo en común”*, (Informante N°5) *“Cómo la capacidad de liderar cierto grupo o persona”*, (Informante N° 6) *“La capacidad de ejercer un mandato sobre otro individuo con la intención de obtener algo a cambio”*, (Informante N° 7) *“Es aquel que se ejerce a un grupo de individuos a través del Estado, la institución, clan o grupos políticos o sociales”*, (Informante N°8) *“Lo definiría como, todo aquella acción que puede realizar la persona, sin que perjudique a segundos con las respectivas facultades pertinentes para llevar a cabo su toma de decisión”* (Fuente: Trabajo de campo. Entrevistas a Alumnos de la Facultad de Antropología, Febrero de 2023).

De acuerdo con la población de la Facultad de Antropología el poder es una acción productiva para poder mejorar en este caso será otorgada por la misma comunidad perteneciente, como lo postula:

*Muñoz (2019) “El poder en la universidad, en su operación cotidiana, cubre las relaciones políticas que existen entre el rectorado y quienes dirigen las dependencias que conforman la organización institucional, pero también las relaciones que se llevan a cabo entre los actores, académicos, estudiantes y trabajadores administrativos, y con los cuerpos colegiados de representación. Según Foucault (1979), el poder opera a nivel macro y micro de la misma manera.”*

El poder no solo conlleva ejercer control de una institución este tiene que venir acompañados de ciertos atributos y características de la población universitaria en el caso de la Facultad de Antropología mencionan que un director y o persona al frente de dirección tenga cualidades de un líder, como se menciona un líder conlleva más a las cualidades de poder accionar hacia los demás.

¿Usted que espera de un director/a? Administrativos

*(Informante N°1) “Que tenga amor por lo que hace en beneficio de la comunidad”, (Informante N°2) “Que haga un buen equipo de trabajo empezando por él, ser equitativo, justo, hacer crecer la institución y ponerla en grande”, (Informante N°3) “Que tenga liderazgo y le dé sentido a las cosas buenas que necesiten en el lugar que dirige”, (Informante N°4) “Que sepa dirigir, asumir, guiar, liderar y organizar”, (Informante N°5) “Que sea un gran líder en la facultad con gran humanismo y compañero/a de equipo”.*

El poder debe venir acompañado de un liderazgo para que el ambiente laboral sea sano, se pueda escuchar las necesidades de la comunidad, y este favorezca a toda la población, por lo que se les pregunto a los alumnos de la facultad:

¿Qué características debe tener una o un líder?

*(Informante N°1) Responsabilidad para que lleve a cabo cada una de la actividades de la una manera más organizada, respeto para poder laborar con más personas, así mismo el trabajo en equipo y mucha honestidad para*

*que cada actividad realizada sea de una manera más transparente para los demás, (Informante N°2) “Que tiene estrategias y tiene carácter cuando lo sé necesita”, (Informante N°3) “Responsabilidad, empatía, ideas nuevas, respeto”, (Informante N°4) “Capacidad para resolver problemas y buscar el bien de sus liderados”, (Informante N°5) “Mentalidad innovadora y positiva” (Informante N°6) “Ser capaz de Generar confianza, (Informante N°7) “Ser positivo, con un carácter fuerte y firme, que sea capaz de alentar a los demás, inteligente y responsable”, (Informante N°8) “Tiene que ser coherente en sus palabras y acciones. Debe aprender a mantener diálogos constantes para lograr acuerdos”, (Informante N°19) “Un líder debe tener empatía, autocontrol, comprensión y pensamiento crítico”.*

*(Fuente: Trabajo de campo. Entrevistas a Alumnos de la Facultad de Antropología, Febrero de 2023).*

Por lo tanto para poseer el poder, ser líderes, no importara el género (mujer/hombre) más bien como sea ejecutado, ya que todos tenemos las mismas capacidades para poder ejercer y estar en cualquier situación como se menciona la maestra Irma es un claro ejemplo de una mujer empoderada que lo tomo como una forma de liderazgo como lo relatan algunos ex directores, la maestra Irma fue una persona a seguir ya que antes, durante su gestión y después era una persona líder ya que movía a la comunidad antropológica, y ocupo el poder de manera fructífera para el bien de la institución y de la comunidad, la maestra L.A.S Irma Ramírez González, M.A.E. Georgina Arredondo Ayala , y nuestra actual encargada de dirección la M.en D.A.E.S. Mireya Núñez Martínez, y todas las encargadas de despacho de la escuela de Antropología son un ejemplo que las mujeres pueden ocupar puestos poder y dirigir las Instituciones.

Siguiendo con la línea para poder entender el poder se entrevistó a los Ex directores de la Facultad de antropología personas que por supuesto han experimentado con voz viva lo que es el poder . Para poder entender el poder a los exdirectores de la Facultad se les hizo la siguiente pregunta. ¿Cómo definiría usted el poder?

*(INFORMANTE N°1) "Es un tipo de ejercicio de cierta autoridad que tienes denegada en ese momento para poder dirigir, encausar algún espacio, institución, el problema es cuando ese poder se transforma en una cuestión de poder sujetar a los demás imponer, menospreciar y también en ese ejercicio del poder tiene que haber limitantes, equilibrio, pero muchas veces se sobre pasa.*

*(INFORMANTE N°2) "Como ese control, pero para mí es la capacidad de hacer, lograr, dar".*

*(INFORMANTE N°3) "El poder se ejecuta y aquel que no está ejecutado se pierde, es un ejercicio de hacer y decirle a la gente lo que tiene que hacer cuando no tienen iniciativa, mismo que está relacionado con la autoridad; que la autoridad se gana, a lo que recae el ejercicio del poder está relacionado con un buen ejercicio de la autoridad, el poder es un acto que te lo otorga la gente, por eso existe las votaciones, la gente le otorga el poder a una persona para que nos represente para la toma de decisiones en el beneficio colectivo, el poder es un instrumento que dura muy poco para que funcione una institución y hay que saber ejecutar, aplicar el instrumento y si no es bien ejecutado te da como resultado problemas".*

El poder se tiene que entender como el ejercicio de la posibilidad de afirmar ser y ser afirmado por los demás es decir una persona es lo que afirma, que tiene valor y también esta influido en como la sociedad (personas) y como escenarios de la vida social influyen en quien ejerce el poder como es las personas (familia, sociedad, amigos).

Por lo tanto, las personas que estuvieron en el ejercicio del poder en la Facultad de Antropología Ex directores se les realizo la siguientes preguntas: desde su experiencia en el ejercicio del poder en la facultad de antropología

¿Qué lo impulso a postularse como como director de la facultad?

- *Cubría evidentemente los requisitos, la antigüedad, la experiencia en cierto sentido que había adquirido después de haber estado en varios*

*departamentos, áreas, como subdirección académica, además de considerar que tenía los conocimientos suficientes para poder estar al frente.*

- *Estoy cumpliendo 35 años trabajando para esta institución, me apasiona, me gusta trabajar aquí. (Hace referencia a la experiencia y antigüedad).*

¿Quiénes considera usted que fueron las personas que más influyeron en su formación profesional?

- *Arturo Medina, Rodigo Marcial influyeron en la manera en que ellos daban sus clases, . Elio Roberto Masferre lo cononici en la ENAH y me ayudo a mi tesis de Maestria ademas de sus publicaciones.*
- *El Arqueólogo Virginio Vázquez Reyes fue profesor mío, con el salía de viajes fuera del país el tenía conocimiento del México prehispánico de arqueología, etnohistoria, fue un personaje clave en la pasión de la antropología de igual manera, la Maestra Irma Ramírez que fue directora también aprendí muchas cosas de ella como administrativa, académica y como persona.*

Existen diferentes circunstancias entre ellas personas principalmente docentes de la misma facultad que inspiraron en ser directores.

El poder es cuando persona puede decidir, llevar acciones (ser el representante de una sociedad, tribu, institución, lugar), el poder es un atributo/cualidad que adquiere una persona que se le da la posibilidad de acción, estas pueden ser impositivas que tratan de controlar o para el bien común de una comunidad, situación, lugar. *Es un tipo de ejercicio de cierta autoridad que tienes denegada en ese momento para poder dirigir, encausar algún espacio, institución, el problemas es cuando ese poder se transforma en una cuestión de poder sujetar a los demás imponer, menospreciar. (trabajo de campo 2023)* no siempre será así, por lo tanto el poder, se logra a través de la centralización de ciertos atributos que el individuo puede concentrar producto de que otros individuos han depositado en cierto tipo de confianza como es lo que la comunidad espera ..... *debe tener empatía, autocontrol, comprensión y pensamiento crítico (Entrevista realizada a la comunidad estudiantil Facultad de Antropología, trabajo de campo 2023)*

¿Quiénes tienen poder? El poder va a depender de la sociedad, en una empresa quien es el que tiene poder el subordinado o el jefe, en un municipio (presidente municipal), en un estado (gobernador), en una institución educativa (un director) la persona que tiene poder es quien ingiera en un curso de acción. El poder es una herramienta que el hombre puede tener, le va a ayudar a canalizar ideas para hacer acciones (gestiones) el poder va ser la concentración en una voluntad general que es capaz de organizar una sociedad esta dispondrá de reglas y reglamentos.

El poder tiene que ser simbólico y tiene que poseer conocimiento de algo para poder decidir, un ejemplo de ello es un doctor con un paciente en riesgo de muerte, el doctor posee el poder de dar un diagnóstico ya que cuenta con ciertos conocimientos aprendidos en la academia, posee un título que lo permite ejercer su profesión y esta en la facultad para poder hacer un diagnósticos y el paciente pueda recuperarse.

Como es en el caso de la Facultad e Antropología el poder es otorgado a una persona cuyos requisitos han sido mencionados de acuerdo con la legislación universitaria de los cuales la Universidad regulara el proceso de elección, como es:

- I. Publicación de convocatoria,
- II. Inscripción, calificación y registro de aspirantes,
- III. Jornadas de promoción,
- IV. Auscultaciones cualitativa y cuantitativa,
- V. Opinión del Consejo de Gobierno correspondiente; y,
  - I. Elección y designación de Director de Organismo Académico, Centro Universitario.

(Legislación universitaria, Ley de la universidad vigente, Ofinina del abogado general, Disponible en:

[https://oag.uaemex.mx/normatividad/phpoffice/pdf/ley/Ley\\_de\\_la\\_Universidad\\_Autonoma\\_del\\_Estado\\_de\\_Mexico.pdf](https://oag.uaemex.mx/normatividad/phpoffice/pdf/ley/Ley_de_la_Universidad_Autonoma_del_Estado_de_Mexico.pdf))

Bourdieu ve en esta "alquimia de la representación" una verdadera circularidad en la cual "el representante conforma al grupo que le conforma a él: el portavoz, dotado

de plenos poderes de hablar y actuar en nombre del grupo y en primer lugar sobre el grupo... es el sustituto del grupo y existe solamente por esta autorización." (1982: 101).

Una vez que se pueda ejercer el poder va permitir una mayor capacidad de gestión ante las instancias de administración central en nuestro trabajo de campo conociendo la creación y desarrollo de la Facultad De Antropología, ya mencionadas al ser una Facultad que desde su inicio careció de aulas propias, las/los encargados de despacho, coordinadores, directoras/es han tomado ese ejercicio de poder para mejorar y lograr lo que actualmente es la Facultad un ejemplo de ello es son las gestiones que ex directores realizaron y así la posterior entrega de edificios, aulas, departamentos, las restauraciones de los planes de estudios de la licenciatura y la mejora de infraestructuras gracias a la gestión y ayuda, lo que hoy en día es la Facultad y lo que nuevas generaciones conocen es el fruto de lo que no solo directores, si no administrativos, han logrado la mayoría de los directivos, estudiaron en los inicios de la carrera y carecieron, velaron por el bien común de cada uno de nosotros y de la licenciatura por lo que conocen los retos al frente de la administración conlleva.

#### 4.3 LAS COMPETENCIAS ANTE LA IGUALDAD Y EQUIDAD: ¿NECESARIAS?.

De acuerdo con en actual PLAN DE DESARROLLO 2019-2024 del Gobierno de México "*No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera*" *No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera*".

... Somos y seremos respetuosos de los pueblos originarios, sus usos y costumbres y su derecho a la autodeterminación y a la preservación de sus territorios; **propugnamos la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres**, la dignidad de los adultos mayores y el derecho de los jóvenes a tener un lugar en el mundo, **rechazamos toda forma de discriminación** por características físicas, posición social, escolaridad, religión, idioma, cultura, lugar de origen, preferencia

política e ideológica, identidad de género, orientación y preferencia sexual. (Obrador 2019-2024;12).

Lo que sucede a nivel Internacional se refleja en lo nacional y lo nacional a nivel estatal y a municipal, y la atención por los derechos de las personas y por lograr una equidad de género se ve fortalecida a través de la creación de normas de convivencia entre mujeres y hombres, y cumplirlas a cabalidad, permitirá relacionarnos mejor en una sociedad cada vez más diversa.

## INTERNACIONAL

A nivel internacional existen instrumentos jurídicos en materia de derechos humanos, instrumentos universales e instrumentos regionales que protegen los derechos de hombres y mujeres; Principios que componen la mayoría de las constituciones de diferentes países, desde el ámbito internacional existen diferentes instancias que han ayudado a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres entre ellos la ONU con los Objetivos de Desarrollo Sostenible

OBJETIVO 5.- Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

OBJETIVO 10.- Reducir la desigualdad en y entre los países.

## NACIONAL

La igualdad jurídica de la mujer y del hombre ante las leyes que nos rigen como ciudadanos mexicanos, los logros que ambos y especialmente para los derechos de las mujeres se encuentra en sus inicios de aprobaciones, formulaciones del reconocimiento ande una igualdad de género comienzan con los artículos.

## ARTICULO 4

La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la *organización y el desarrollo de la familia*.

*Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos.*

Uno de los artículos constitucionales para el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia es que, si bien marca que mujeres y hombres son iguales ante la ley, existe una connotación cultural que las mujeres no tienen las mismas oportunidades que los hombres. Actualmente en México existe un índice alto de acuerdo a INEGI 2021 las mujeres representaron 52% de la población y los hombres un 49.3%, pero por que nos tendríamos que preocupar si existen más mujeres que hombres y esto se debe a que más hombres siguen accediendo a espacios públicos y en procesos de toma de decisión, ya sea público o privado, pero mayormente en órganos de gobierno.

#### ARTICULO 5

*A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.*

Cada vez más mujeres comenzaron a incorporarse a la vida laboral, un factor importante fue la educación, la desigualdad laboral fue uno de los factores que empezaron a demandar y con ello surgen nuevas reformas como es la ley federal del trabajo, al ser hombres y mujeres tenían que ser tratados con igualdad en muchos trabajos los salarios no eran los mismos incluso desde la educación se creía que muchas profesiones, oficios solamente era para los hombres y unos cuantos para las mujeres, uno de ellos es la licenciatura en enfermería al ser una profesión del cuidado de pacientes se le atribuía con los roles de género es decir la mujer puede ser enfermera, las ingerirías cuya profesión se les atribuía a los hombres, a las mujeres a menudo se les prohibían algunos trabajos, un avance es la igualdad de remuneración exige que los hombres y las mujeres que desempeñen sus funciones en el mismo lugar de trabajo reciban igual salario por igual trabajo. No es necesario que los trabajos sean idénticos, sino que deberán ser considerablemente iguales.

## ARTICULO 30

La nacionalidad mexicana se adquiere por nacimiento o por naturalización.

A) Son mexicanos por nacimiento:

I. Los que nazcan en territorio de la República, sea cual fuere la nacionalidad de sus padres.

II. Los que nazcan en el extranjero, hijos de padres mexicanos, de madre mexicana o de padre mexicano;

Fracción reformada

III. Los que nazcan en el extranjero, hijos de padres mexicanos por naturalización, de padre mexicano por naturalización, o de madre mexicana por naturalización, y

IV. Los que nazcan a bordo de embarcaciones o aeronaves mexicanas, sean de guerra o mercantes.

B) Son mexicanos por naturalización:

I. Los extranjeros que obtengan de la Secretaría de Relaciones carta de naturalización.

II. La mujer o el varón extranjeros que contraigan matrimonio con varón o con mujer mexicanos, que tengan o establezcan su domicilio dentro del territorio nacional y cumplan con los demás requisitos que al efecto señale la ley.

Anteriormente el único que podía dar la ciudadanía mexicana era el hombre mediante el matrimonio, con la reformulación del artículo 4 mujeres y hombres son iguales ante la ley, el gobierno se dio a la necesidad de que reforzaran la fracción II del artículo 30.

En el año de 1857 solamente se les reconocía como ciudadanos a los Mexicanos de 18 años que eran casados y los que no, tendrían que cumplir 21 años para ser reconocidos como ciudadanos, las mujeres eran suprimidas de la calidad de ciudadanas. Anteriormente citada Herminia Galindo solicitó como secretaria privada de Venustiano Carranza, al congreso constituyente, los derechos de las mujeres, y el sufragio. Pero uno de los primeros pasos que se dieron a nivel equidad de género

es que las mujeres obtuvieran el derecho ciudadanía, el presidente Cárdenas envió la iniciativa para que el Artículo 34 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos fuera reformada y que la mujer obtuviera el derecho a la ciudadanía, todo esto fue a peticiones, demandas, solicitudes y no es hasta el año de 1969 donde se reconoce a hombres y mujeres como ciudadanos mexicanos a partir de los 18 años que hasta la fecha de hoy se encuentra en vigor y dice:

*CAPITULO IV.*

*DE LOS CIUDADANOS MEXICANOS.*

**Artículo 34.-**

*Son ciudadanos de la República los varones y mujeres que, teniendo la calidad de mexicanos, reúnan, además, los siguientes requisitos:*

*I.- Haber cumplido 18 años, y*

*II.- Tener un modo honesto de vivir.*

No solamente las mujeres fueron beneficiadas con la reformulación del Artículo 34 por lo tanto los hombres ya no tenían que esperar a que cumplieran la edad de 21 años para poder considerados como ciudadanos y ejercer sus derechos y obligaciones uno de ellos, votar en las elecciones populares y poder ser votado entre otros.

Miguel Alemán Valdez adiciona al artículo 115 de la Constitución Mexicana en pro de los derechos de la mujer el cual fue: *En las elecciones municipales participarán mujeres, en igualdad de condiciones que los varones, con el derecho de votar y ser votadas. Decreto que adiciona el párrafo primero de la fracción primera del Artículo 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Publicado el Diario Oficial de la Federación el día miércoles 12 de febrero de 1947.*

El actual Artículo en el párrafo uno, reformado por última vez el 6 junio 2019 establece que.

**Artículo 115.-**

*I.- Cada Municipio será gobernado por un Ayuntamiento de elección popular directa, integrado por un presidente o Presidenta Municipal y el número de*

*regidurías y sindicaturas que la ley determine, de conformidad con el principio de paridad. La competencia que esta Constitución otorga al gobierno municipal se ejercerá por el Ayuntamiento de manera exclusiva y no habrá autoridad intermedia alguna entre éste y el gobierno del Estado.*

Ciertamente la demanda fundamental de la lucha, se enfrenta a las necesidades que las mujeres han demandado una de ellas y como resultado es la a paridad, la política pública en su definición, son aquellas acciones de ordenes gubernamentales cuyo fin es dar solución ante las necesidades de la sociedad como es, la resolución de una situación, misma que tendrá una estructura, un diagnóstico y una planeación para poder ser llevadas a cabo, el género dentro de las políticas públicas tiene como motivo principal alcanzar una igualdad entre hombres y mujeres, nacientes por la desigualdad de oportunidades de las mujeres respecto a los hombres un ejemplo es la discriminación y la violencia. Este último ciertamente es una de las necesidades que la mujer demanda ya que la paridad llega con el fin que más mujeres se incorporen a la política pública y que los cargos de poder sean dirigidos por mujeres.

## **FEDERAL**

De igual forma el gobierno de México a nivel federal a tenido que implementar leyes en la misma línea que sea poner fin a cualquier desigualdad en la población mexicana por lo que algunas de ellas son Ley General De Acceso De Las Mujeres A Una Vida Libre De Violencia, Ley Federal Para Prevenir Y Eliminar La Discriminación, Ley General Para La Igualdad Entre Mujeres Y Hombres, que tienen como fin erradicar toda aquella discriminación y la igualdad entre mujeres y hombres, además de una integración de una perspectiva de género en todas las políticas publicas.

## **ESTATAL**

Ofrecer y promover la igualdad de oportunidades de género para las mujeres y hombres, no sólo es un acto de justicia que permitirá a las instituciones gubernamentales ser consecuentes con los principios que guían su actuación, sino

que también fomentará la participación activa de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social. En el Estado de México una de las prioridades es promover la igualdad de género como y una política transversal que impacta todas las políticas públicas como es

- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México
- Principios rectores
- Plan de desarrollo del Estado de México.

Las competencias necesitan ser necesarias para poder avanzar, en poner fin a toda desigualdad por género, por lo que se necesita hacer es realizar un es un trabajo colaborativo con los tres niveles de gobierno, fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida, eliminar cualquier tipo de estereotipo o prejuicio social.

## CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES

¿Qué se necesita para alcanzar las desigualdades?

Generar mayor conciencia iniciando desde la primera institución básica que es la familia y reforzada con otras instituciones como la escuela y algunos elementos de difusión masiva porque nos damos cuenta como todavía sigue marcándose la diferencia entre mujeres y hombres, la simbolización del cuerpo de la mujer en forma de consumo.

En el caso de la Facultad de Antropología en su oferta académica, se oferta la unidad de aprendizaje “Antropología de Género” siendo esta una unidad de aprendizaje como “OPTATIVA” es decir puede que el alumno la elija en su plan de estudios o no, se recomienda cursarla a partir del séptimo semestre de la licenciatura, dicha optativa se ofrece cada año, por lo que una propuesta es incluirla en el plan de estudios como una materia de núcleo integral ya en el séptimo semestre se ofrece la unidad de aprendizaje “derechos humanos” siendo este un complemento al contenido de los programas , ya que existe una ausencia de perspectiva de género.

A nivel Universidad como Institución especialmente en aquellas áreas de las ciencias sociales y humanísticas, hacer modificaciones a los planes de estudios y generar planes de estudio con enfoque de género y perspectiva de género, además darle esa importancia que se tiene para poder formar desde la licenciatura profesionistas con temas de estudios de género, incluir, cuadros de formación como son diplomados, maestrías, doctorados, especialidades con enfoque de estudios de género.

En la Universidad desde la Coordinación Institucional de Género:

- ✓ Asignación de presupuesto, personal capacitado y especializado.
- ✓ Cubrir la demanda estudiantil, personal administrativo y personal docente.
- ✓ Darle importancia al tema
- ✓ Programas para cumplir metas específicas.

- ✓ Vinculación de manera conjunta a nivel estatal nacional, internacional, etc.
- ✓ Hacer diagnósticos adecuados con la población.
- ✓ Trabajar en conjunto con gobierno Federal, y Estatal.
- ✓ Conocer lo que se hace en materia de género, derechos humanos, como se trabaja.

Desde un análisis de cómo funcionan los comités de género dentro de la Universidad como Institución, me puedo dar cuenta que estos muchas veces persiguen con cumplir un requisito institucional, para que se diga que el 100% de los espacios universitarios cuentan con su comité de género universitario y llevan a cabo acciones como son platicas, foros, etc., pero no hay un diagnóstico para saber que tanto está impactando de manera correcta, pues existen diferentes diversidades culturales y no todas tienen que ser atacadas con el mismo objetivo, cada población tiene diferentes necesidades y problemáticas. Como nos hemos dado cuenta a lo largo del trabajo existen tratados internacionales que tienes que llevar acabo los gobiernos, instituciones y muchas de las veces no son ejecutados como debe de ser por lo que el fin no solamente se cumplan con los requisitos si no que se lleven acciones y diagnósticos para ver si realmente esta importando a la gente, si existe un cambio, y que tan pertinente es para la población.

La importancia que se tiene en la igualdad y equidad qué hay entre mujeres y hombres en comparación en otras circunstancias existe ya que a pesar de que no ha sido fácil eliminar cualquier discriminación basada en el género, más mujeres se han podido insertar e incorporar a una vida pública en cierta medida esto ha pasado por qué se ha exigido mediante leyes dado que por mucho tiempo los espacios solamente eran para varones.

Es importante mencionar que la educación basada en estereotipos se crea y se fomenta desde la primera institución que es la familia y si está se fortalece en la escuela tendrá como consecuencia que exista más desigualdad por lo que se tiene que cambiar el tipo de educación que se da y así lograr cambios, la diferencia que existe entre mujeres y hombres siempre se relaciona con las tareas asignadas en función a nuestro sexo por lo que elegir una carrera universitaria no sea en función

a lo que se nos asignado a cada uno de nosotros, se nos transmitió de manera errónea que las mujeres no pueden pertenecer a lo público y por lo tanto que no pueden tomar decisiones

Las políticas públicas y las acciones concretas no han sido lo suficientes, las políticas de igualdad no han tenido mucho éxito por si solas, a pesar de que se prohíbe la discriminación hay muchas barreras, sociales, económicas, que impiden que los individuos ejerzan sus derechos en igualdad de circunstancias un ejemplo de ello es la violencia política especialmente pasa por razón de género hacia la mujer, cuando se habla de derechos de las mujeres las barreras tiene que ver con las expectativas que como sociedad tenemos en cómo mujeres y hombres tienen que comportarse (estereotipos de género) que se crean obstáculos La forma más fácil que el gobierno ha puesto son poner políticas públicas en razón de género, que no son bien ejecutadas en su totalidad a lo que las mujeres han estado siempre en desventaja en comparación al hombre, una política con perspectiva de género no asegura que no hay discriminación en el proceso de admisión

Para poder ejercer todos los derechos en igualdad de circunstancias, dado a las desigualdades y brechas de género que existen especialmente en nuestro país, desde las políticas públicas se deberán tener acciones visiones de mujeres y hombres es decir que las necesidades no se vean desde la visión masculina.

Como se menciona tiene que ser un trabajo colaborativo comenzando desde la familia y en progreso con las instancias pertinentes.

## BIBLIOGRAFÍA:

- Bachofen, J.,(1987): “*El matriarcado*”. Akal, Madrid.
- Bachofen, Johan Jacob,. (1988) “*El derecho materno: una investigación sobre la ginecocracia del mundo antiguo según su naturaleza religiosa y jurídica en Barcelona*”.
- Cabanillas, M. y Zapata, J ,(2017) “ *El Origen de la Represión y su Impacto en la Estructuración del Aparato Psíquico*”.Anuario de Investigaciones de la Facultad de Psicología Vol 3, Facultad de Psicología. Universidad Nacional de Córdoba.
- Calvo, Gloria,(2003) “*La escuela y la formación de competencias sociales: un camino para la paz Educación y Educadores*”, núm. 6, , Universidad de La Sabana Cundinamarca, Colombia. pp. 69-90.
- De Beauvoir, S. (1952) “ El Segundo Sexo” Editorial Gallimard.
- Delgado de Smith Yamile, (2008) ‘ *El Sujeto: Los Espacios Públicos Y Privados Desde El Género*’, pp. 113-126.
- DW.com (2021). “El vaticano dice que no puede bendecir uniones homosexuales”, nota publicada el 15 de marzo de 2021, disponible en <https://www.dw.com/es/el-vaticano-aclara-que-no-puede-bendecir-las-uniones-entre-homosexuales/a-56877919>
- Engels, F., (1972) “*El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*”, Ayuso, Madrid.

- Foucault, M.,(1979) , “*Microfísica del poder*”. Madrid. La Piqueta.], Historia de la sexualidad, 1- La voluntad de saber, Buenos Aires, Siglo XXI Editores Argentina, 2002.
- GIMBUTAS, M.,(1989) “ *El Lenguaje de la Diosa*”, Grupo Editorial Asturiano, Oviedo.
- GIMBUTAS, M.,(1991) “*Dioses y diosas de la Vieja Europa*” (7000-3500 a.C.), Istmo, Madrid.
- GOUGH, K. (1971), “*The origin of the family, en Journal of marriage and the family.*”
- Gómez Fanny '(n.d.)' “*PODER Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES*” Centrap-Colombia.
- J.R. Llobera, (1979) “*En Antropología Política*”, editorial Anagrama.
- HAWKES, J.,(1968) “*El origen de los dioses*”, Las maravillas de Creta y Micenas.Noguer, Madrid-Barcelona.
- HARRIS, Marvin,(1984)”,*Introducción a la antropología general*”, Alianza Universidad. Madrid.

- HODDER, I. (2004), "*La división sexual en Çatal Höyük*," en Investigación y ciencia marzo.
- Padilla Camacho Everardo,(2019) "*Desigualdad de oportunidades en educación, en el Estado de México* " Instituto de Estudios Legislativos, Estado de México.
- Puleo Alicia H., (2005) "*Temas para el debate*" n°133, *Cátedra de Estudios de Género de la Universidad de Valladolid*", (pp.39-42).
- Márquez Estrada José Wilson, (2014) "*Michel Foucault y la contra-historia*", Revista Historia y Memoria No, pp. 211-243.
- J. J. Bachofen (1861),"*El Matriarcado: una investigación sobre la ginecocracia en el mundo antiguo según su naturaleza religiosa y jurídica*" Titivillus.
- Krische Paul, (1930), "*El enigma del matriarcado*", Revista de Occidente, Madrid.
- Kottak,Conrad,(1994),"*Antropología, Una exploración de la diversidad humana*", McGraw-Hill. Madrid.
- Linton, Sally,(1979),"*La mujer recolectora: sesgos machistas en Antropología*" en HARRIS, Olivia y YOUNG, Kate (comps.): Antropología y Feminismo, Anagrama. Barcelona.
- Lagarde y de los ríos Marcela (1996) *Cautiverio de las mujeres; madres posa, monjas, putas, presas y locas*, Mexico DF: Siglo XXI.

- Maine, H., (1893) “*El derecho antiguo*”, España Moderna, Madrid.
- MEAD, Margaret (1973) “*Sexo y temperamento en tres sociedades primitivas*”, Barcelona, Laia SA.
- Maccormack, C., Strathern. M., (1980),”Nature, Culture and Gender. A Critique”, Cambridge University Press,New York.
- Maine, Henry Summer, (1893),”*El Derecho Antiguo*”. Editorial España Moderna.Madrid.
- Marlen M. Calvo Oviedo, (2014),”*El péndulo oscila hacia ambos lados: género, patriarcado y equidad, Revista Estudios (29)*” , Universidad de Costa rica.
- Morgan, L., (1970) “ *La sociedad primitiva*”. Ayuso, Madrid.
- Núñez Noriega Guillermo,(2015) “*Los estudios de género de los hombres y las masculinidades: ¿qué son y qué estudian?*”, Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.C.
- Mabel Bellece, (1981), “*De los estudios de la mujer a los estudios de genero, han recorrido un largo camino*”.Colectiva PAIDOS,Barcelona, pp27-51.

- Ortiz-Osés (Ed.),” *Mitología arcaica y derecho materno*”. Anthropos.
- Ortner, S. (1979), ¿Es la mujer al hombre lo que la naturaleza es a la cultura?, en Harris, O. y Young, K. (comps.): *Antropología y feminismo*. Anagrama, Barcelona.
- Puleo, A. (1995), Patriarcado, en Amorós, Celia (dir): *10 palabras clave sobre mujer*. Verbo Divino, Estella.
- Pallarès Susana, M. Cantera Leonor (2017) “ *Competencias de igualdad de género: capacitación para la equidad entre mujeres y hombres en las organizaciones*” . Revista de Pensamiento e Investigación Social, vol. 17, núm. 2, pp. 265-286, Universitat Autònoma de Barcelona.
- Reed, E.,(1972), “Is biology woman’s destiny? Pathfinder Press”.Nueva York.
- Rodríguez Castillo Luis,(2010),“*Antropología del poder y la política en México*”.Gazeta de antropología.
- Sanahuja, E.,(2002),”*Cuerpos sexuados, objetos y prehistoria*”.Cátedra, Madrid.
- Samudio, Adda,(2016), “*El acceso de las mujeres a la educación superior. La presencia femenina en la universidad de los Andes*” en *Procesos históricos*. (29). Universidad de los Andes. Pp. 77-101.
- Transparencia universitaria, Universidad Autónoma del Estado de México.

- Toscano López, Daniel.,(2016),”*El poder en Foucault: «Un caleidoscopio magnífico»*. *Logos (La Serena)*, 26(1), 111-124.
- Webster, P. Y Newton, E.,(1979),”*Matriarcado: enigma y paradigma, en Harris,O. y Young, K. (comps.): Antropología y feminismo*”. Anagrama, Barcelona.
- Vagheti Helena Heidtmann y Coelho De Souza Padilha María Itayra (2009) “*Clifford Geertz como un referencial para los estudios de enfermería sobre la cultura de las organizaciones de salud Clifford Geertz as a referencial to nursing studies about health organization culture*” .cienc. enferm. v.15 n.1.
- Zapparolli Zecca Mayra (2005) “*Apuntes de una Antropología del Género: el caso de los estudios feministas en costa ricare*”.*Reflexiones* 83 (2): 95-106, issn: 1021-1209 / 2004.
- Zillah ,Eisenstein,(1984), “*Hacia el desarrollo de una teoría del patriarcado capitalista y el feminismo socialista 1977*”. En: *Teoría Feminista. (Selección de textos)*. República Dominicana: Ediciones populares feministas.

## REFERENCIAS ELECTRONICAS.

- Ávila-Fuenmayor,Francisco,2006), “*El concepto de poder en Michel Foucault.*” *Telos*, Vol. 8, núm.2, pp.215-234 Consultado: 27 de Julio de 2022].  
ISSN: 1317-0570. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99318557005>.
- Badía Muñoz Graciela Isabel, (2004) “*Breve reseña histórica del Instituto Literario de la Ciudad de Toluca hasta la conformación de la Universidad Autónoma del Estado de México*”. Mexico, D.F, Consultado el 30 de

Noviembre 2022, Disponible en:  
<http://web.uaemex.mx/plin/colmena/Colmena%2050/Dossier/Graciela.html>.

- Carmona, Sandra (2015). "La institucionalización del género en México" en: *Revista de el Colegio de San Luis*. Año V (9), disponible en <https://www.scielo.org.mx/pdf/rcsl/v5n9/1665-899X-rcsl-5-09-00220.pdf>. Consultado en febrero de 2023.
- DATA MEXICO, (2022) "*Matrículas según campo de formación en Toluca (Totales 2022)*" Disponible en: <https://datamexico.org/es/profile/geo/toluca?educationGrowthSelector=studentsOption0>.
- Guzmán Aguilar, Fernando, (2021) "*El género no binario exige ser reconocido*" *Gaceta*", UNAM. Disponible en <https://www.gaceta.unam.mx/el-genero-no-binario-exige-ser-reconocido/>
- García González, Andrea, (2011), "*Reseña de "Antropología del género" de MONCÓ, Beatriz.*" *Revista de Antropología Social*, Vol. 20, núm. , pp.402-406 ISSN: 1131-558X. Disponible en : <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83821273022>, Consultado: 20 de Julio de 2022.
- López Gómez, Ernesto (2016). "En torno al concepto de competencia: un análisis de fuentes" en: *Revista de currículum y formación de profesorado*. Vol. 20. N° 1. Granada, España. Pp. 311-322. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/567/56745576016.pdf> consultado el 16 de febrero de 2023.

- González, O. (1997) “*El concepto de universidad*” en *Revista de la Educación Superior*, 26 (102), México. ANUIES. Pág. 1-16. Disponible en: [http://publicaciones.anui.es.mx/pdfs/revista/Revista102\\_S2A1ES.pdf](http://publicaciones.anui.es.mx/pdfs/revista/Revista102_S2A1ES.pdf).
- Gobierno de México, (2019) “*Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal*” 03 de julio disponible en: <https://www.gob.mx/inafed/articulos/64-aniversario-del-voto-de-la-mujer-en-una-eleccion-federal-enmexico#:~:text=Fue%20el%2017%20de%20octubre,urnas%20a%20emitir%20su%20voto>, Consultado el 02 de diciembre 2022.
- Nueva edición (ENOE) vibras Durante el tercer trimestre Pp 1-30, Disponible en: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/enoe\\_n\\_notas\\_tecnicas\\_trim3\\_2020.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/enoe_n_notas_tecnicas_trim3_2020.pdf) , Consultado el 22 de mayo 2023
- UAEMex, (2021), “*Plan de estudios doctorado en estudio para el desarrollo humano*”, disponible en: <https://antropologia.uaemex.mx/oferta-educativa/doctorado-en-estudio-para-el-desarrollo-humano.html>).
- UAEMEEx ,(2021) , “*Plan de estudios Maestría en Antropología y Estudios de la Cultura*”, Disponible en : <https://antropologia.uaemex.mx/component/sppagebuilder/?view=page&id=41>).
- Márquez Estrada José Wilson, (2014) “*Michel Foucault y la contra-historia*”, *Revista Historia y Memoria* No, pp. 211-243.
- INE (2023) “Repositorio oficial INE” recuperado el 05 julio 2022, Disponible en: <https://repositoriodocumental.ine.mx/xmlui/handle/123456789/105001>).

- Lamas Marta,(1996), “*La perspectiva de género*” *Grupo de Información en Reproducción Elegida (GIRE)* Disponible en: [https://www.ses.unam.mx/curso2007/pdf/genero\\_perspectiva.pdf](https://www.ses.unam.mx/curso2007/pdf/genero_perspectiva.pdf) consultado el 16 de enero de 2023.
- Lamas Marta, (1986), “*La antropología feminista y la categoría "género". Nueva Antropología*” [en línea]., VIII(30), 173-198,Consultado 28 de Febrero de 2023, Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15903009>.
- Muñoz García, Humberto, (2019), “Universidad pública: poder, relaciones y prácticas políticas”, *Perfiles educativos*, 41(165), 165-184. Epub 16 de abril de 2020.<https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2019.165.59065>
- Murillo, J. y Martínez C.,(2010). Investigación etnográfica: métodos de investigación educativa en educación especial. México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- UNESCO,(S.F) "*IGUALDAD DEGÉNERO*" PAG 104-115 DISPONIBLE EN: <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digitallibrary/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf> Consultado: 31 MAYO 2022.
- UNITEC,(2022) “*Razones por las que las mujeres deben de pensar en una ingeniería*” *Blog de educación*” UNITEC Universidad Tecnológica de México, Consultado: 15 Mayo 2023, Disponible en: <https://blogs.unitec.mx/vida-universitaria/la-ingenieria-no-es-solo-para-hombres/>
- UAEM,(2019-2023) “ *Secretaría de Planeación y Desarrollo Institucional*” *Toluca Estado de Mexico*”, disponible en:

<https://spydi.uaemex.mx/estadisticas/universidatos/agendasestad%C3%ADsticas.html>

- IMCO, (2022) “ *Las 10 carreras con el mayor porcentaje de mujeres en nuevo ingreso*” Mexico, Disponible en:<https://imco.org.mx/comparacarreras/las-10-mas>.
- IMCO, (2022) “ *Las 10 carreras con el mayor porcentaje de Hombres en nuevo ingreso*” Mexico, Disponible en:<https://imco.org.mx/comparacarreras/las-10-mas>.
- Secretaria De Planeación Y Desarrollo Institucional, Estadística Universitaria (2021) Disponible En [Http://Web.Uaemex.Mx/Universidatos/5121/5121/5121/Dor21/Ebuaem\\_21.Pdf](Http://Web.Uaemex.Mx/Universidatos/5121/5121/5121/Dor21/Ebuaem_21.Pdf).
- Vázquez Leyva, E. (2018) “*La participación política de las mujeres mexicanas: una meta alcanzable*” en: XIX Certamen de ensayo político. México: Comisión Estatal Electoral de Nuevo León. Consultado/Disponible en: <https://www.comecso.com/publicaciones/xix-certamen-ensayo-politico-cee>.

## ANEXOS:

### GUIÓN DE ENTREVISTA:

1. Nombre completo.
2. ¿Quiénes fueron (son) sus padres?
3. ¿A qué se dedicaban?
4. ¿Sus padres pertenecen a una organización social?  
En caso afirmativo, indicar el tipo de organización. (política) (económica) (cultural) (empresarial) (educativa) (ambiental) (otras: indicar\_\_\_\_\_)
5. ¿Usted pertenece a una organización social/partido político o a fin?
6. ¿Tiene hermanos? (sí) (no) ¿Qué lugar ocupa entre los hermanos?
7. ¿Qué lo llevo a estudiar Antropología?
8. ¿A realizado otros estudios? Si ( ) no ( ) En caso de respuesta afirmativa , favor de indicar cuales y en que institución?
9. ¿Quiénes considera que fueron las personas que más influyeron en su formación profesional?
10. ¿A Quiénes considera usted que fueron las personas que más le ayudaron a desempeñar sus funciones como director?
11. ¿Cambio su estilo de vida? ¿de qué manera?
12. ¿Cómo cree que su pareja asumió su cargo, Durante el periodo que fungió como director (a)
13. ¿Cuáles fueron los principales retos a los que se enfrentó como directivo?
  - A) En el ámbito académicos
  - B) En el ámbito administrativos
  - C) En el ámbito familiar
  - D) En el ámbito personal
14. ¿Qué le impulso a postularse como directivo (a) de la facultad?
15. ¿Considera que tienen mayor oportunidad de ascender al poder los hombres? Si/no ¿Por qué?
16. ¿Cuáles son los principales retos que enfrente, durante su gestión?
17. ¿Considera que su género influyo en la gestión y alternativas de solución?
18. ¿Qué tan limitado te has sentiste tras esta decisión de ser director/a ?
19. ¿Cómo director(a), se percató de que se menosprecian las opiniones de las mujeres y se da mayor importancia a opinión de los hombres?
20. ¿Qué nuevos compromisos debió atender tras su cargo o puesto ?
21. ¿Usted se sintió cómodo/a en el puesto que fungiste?
22. ¿Tuvo que cambiar tu residencia?
23. ¿Cree que los roles de género estén relacionados con las obligaciones como H/M nos corresponden en general.

24. ¿En algún momento se sitio algún tipo de opresión/discriminación por ser H/M?
25. ¿Cuáles son sus funciones dentro de la Facultad?
26. ¿Usted encontró alguna limitante por ser hombre/mujer para desempeñarse dentro de la facultad de antropología.
27. ¿Considera que el sexo H/M es una limitante para poder desempeñarnos en la vida laboral?
28. ¿Podría relatarme un día normal de su vida?
29. ¿Cómo definiría usted el poder?
30. ¿Qué relación encuentra entre el poder y el sexo?

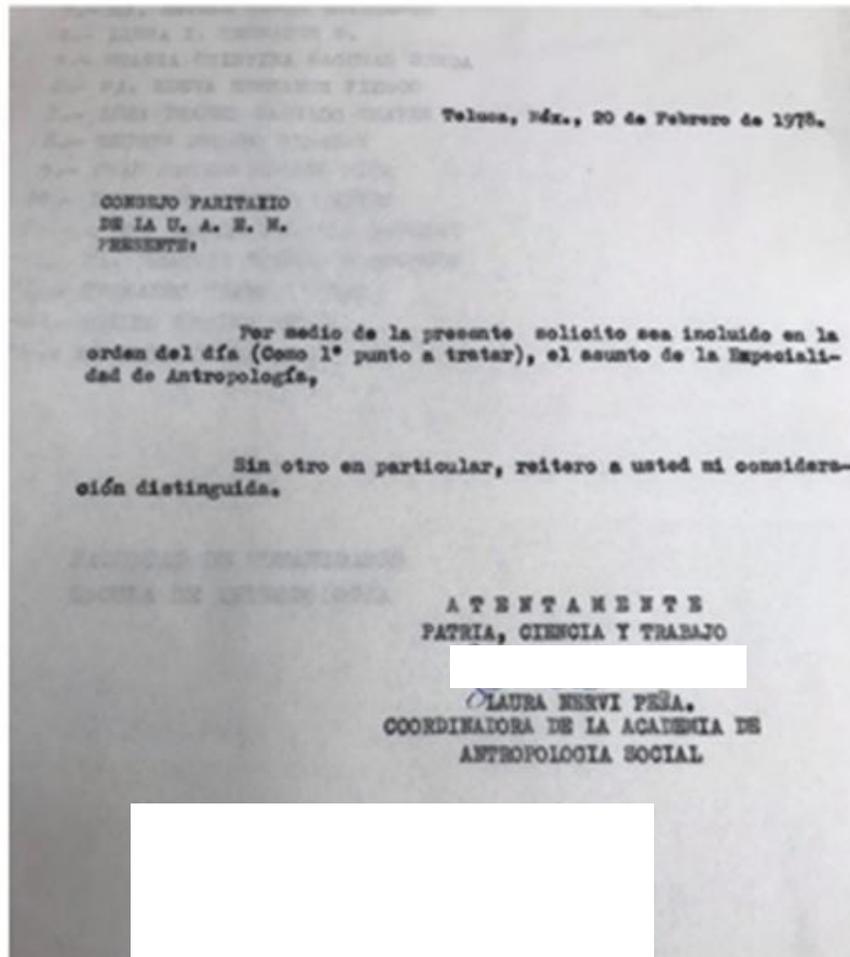
### **Entrevista Alumnos.**

- ¿Qué esperas de un director?
- ¿Qué características tiene que tener un líder?
- ¿Cuáles son las funciones de un director en la Facultad?
- ¿Cómo definirías el poder?
- ¿Cuáles son las cualidades un consejero/jefe de grupo?
- ¿Qué significa para ti tener como representantes a mujeres en el caso de consejeras?

### **Entrevista Docentes y Administrativos.**

- ¿Cómo definiría el poder?
- ¿Qué características tiene que tener un líder?
- ¿Usted que espera de un director?
- ¿Tienen las mismas oportunidades/posibilidades mujeres y hombres para ocupar cargos de representación dentro de la universidad (sindicato/consejero)?
- ¿Adquiere el mismo respeto las mujeres en comparación de los hombres cuando desempeñan un cargo de representación (sindicato) o como jefe inmediato?
- ¿Por qué las mujeres no pueden ser líderes?

# COORDINADORA DE LA ACADEMIA DE ANTROPOLOGIA SOCIAL

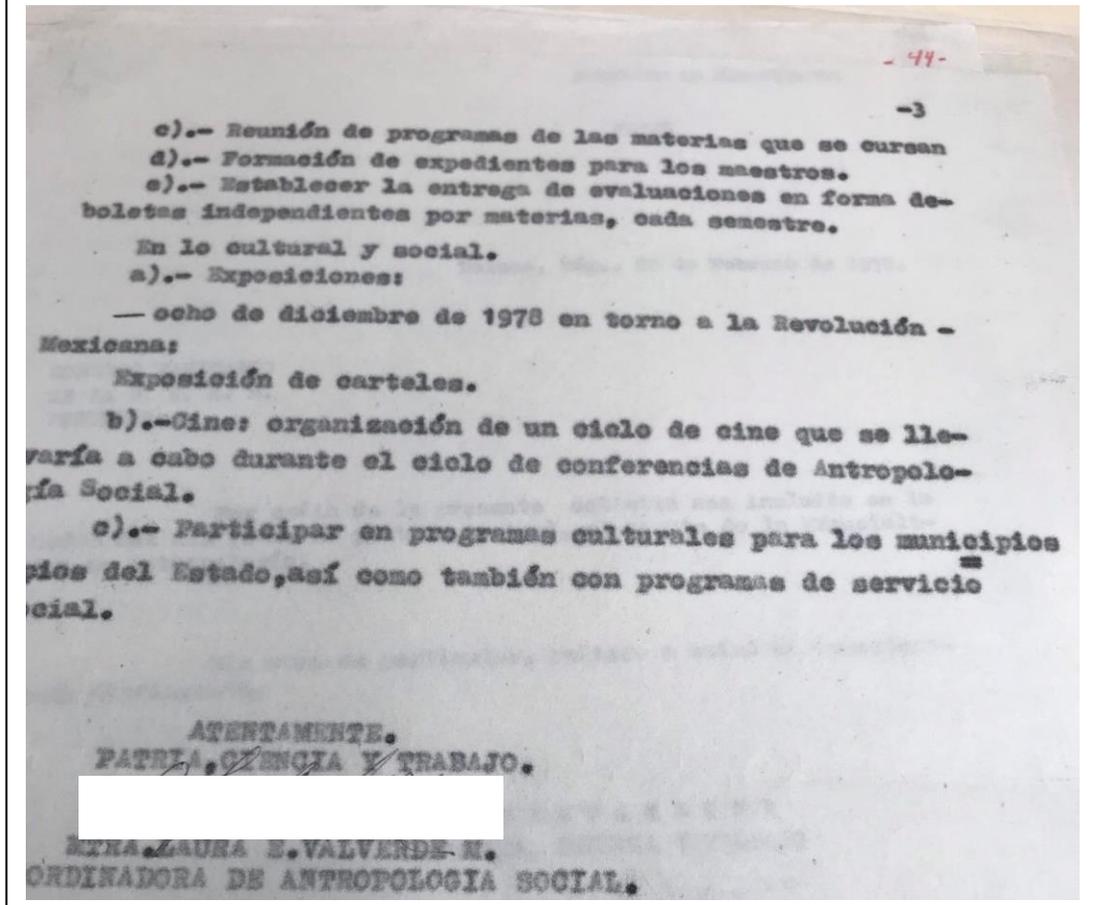


Documento recuperado en el archivo Universitario, la Antropóloga Argentina **Laura Nervit Peña**, fue la primera mujer a cargo como coordinadora de la Academia de Antropología Social en el año de 1978.

Archivo historio UAEMex, Facultad de Antropología, Dirección Actas y acuerdo 1978.

Acuerdos Facultad de Humanidades y Antropología

## CORDINADORA DE ANTROPOLOGIA SOCIAL

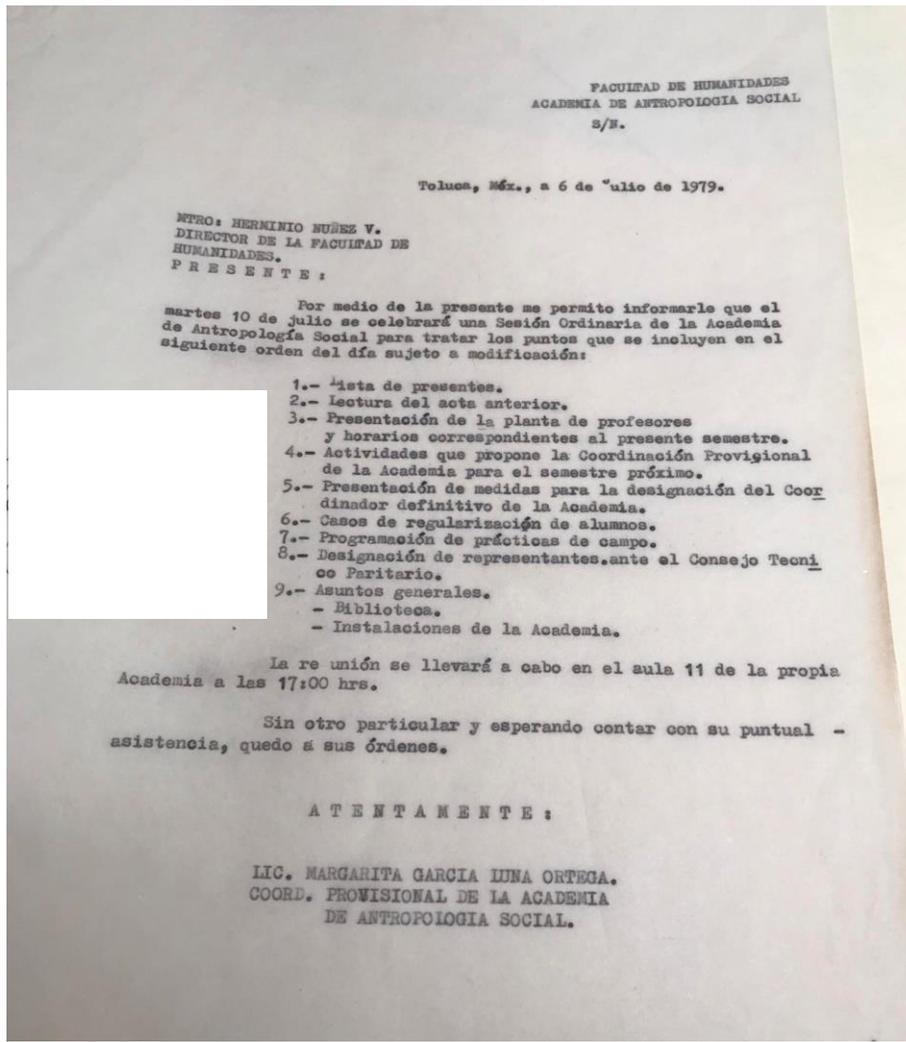


Tercera coordinadora de la Academia de Antropología la Lic. **Margarita García Luna** .

Archivo historico UAEMex, Facultad de Antropología, Dirección Actas y acuerdo 1978,1979.

**COORDINADORA PROVINCIONAL DE LA ACADEMIA DE  
ANTROPOLOGIA.**

**LIC MARGARITA GARCIA LUNA**



Cuarta coordinadora provisional de la academia de Antropología Social.

Archivo Histórico UAEMex, Facultad  
de Antropología, Dirección Actas y  
acuerdo 1979-1980.

## ACTA DE ACUERDOS DEL H. CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA SESION ORDINARIA CELEBRADA EL DIA 31 DE AGOSTO DE 1987

1. — Aprobación del orden del día, con la modificación de suprimir el punto VII y correr la numeración correspondiente.
2. — Aprobación de las Actas de Acuerdo de la sesión ordinaria del día 20 de julio y la sesión extraordinaria celebrada el día 24 de agosto del presente.
3. — Protesta de los nuevos consejeros alumnos siguientes:
  - 3.1. — De la Facultad de Derecho: CC. José Antonio López Retana y Mauricio García Vilchis, propietarios; CC. Arturo Raúl Valdez Díaz y Guadalupe Monter Flores, suplentes.
  - 3.2. — De la Facultad de Contaduría y Administración: CC. Pablo Luis Suárez Nieto y Teodoro Zapata Vázquez, propietarios; CC. Ma. Concepción Nava Romaniz y Rolando Frasco López, suplentes.
4. — Elección de director de la Facultad de Economía, siendo designado el licenciado Emmanuel Moreno Rivera para el periodo legal de cuatro años.
5. — Informe sobre la creación de la Unidad Académica Profesional Zumpango con el apoyo del gobierno estatal.
6. — Aprobación del dictamen presentado por la Comisión Especial sobre el caso de Coordinación de Antropología Social, por lo que, a partir de este momento, se constituyen la Escuela de Antropología de la UAEM.
7. — Turnar a la Comisión de Planeación y Evaluación Académica el proyecto de reformas a la licenciatura en Arquitectura para su análisis y dictamen correspondientes. Proyecto presentado por la propia facultad.
8. — Turnar a la Comisión de Planeación y Evaluación Académica el proyecto de reestructuración del programa de la maestría en Sociología (Análisis Regional), para su análisis y dictamen correspondientes. Proyecto presentado por la Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública.
9. — Turnar a la Comisión de Planeación y Evaluación Académica la "Propuesta del Plan de Estudios de la Maestría en Arquitectura con Orientación a la Tecnología" para su análisis y dictamen correspondientes. Propuesta presentada por la propia Facultad de Arquitectura y Arte.
10. — Renovación de Comisiones Permanentes del H. Consejo:
  - 10.1. — Comisión de Legislación Universitaria: CC. José Antonio López Retana y Mauricio García Vilchis, consejeros alumnos de la Facultad de Derecho, en sustitución de los CC. Juan Aranza Sabino y Juan Alvarez Reyes, consejeros alumnos salientes de la misma facultad.
  - 10.2. — Comisión de Finanzas: CC. Pablo Luis Suárez Nieto y Teodoro Zapata Vázquez, consejeros alumnos de la Facultad de Contaduría y Administración, en sustitución de los CC. Hugo Ayala Ramos y Jorge López Mendoza, consejeros salientes de la misma facultad.

### DIRECTORIO

Órgano Oficial de la Universidad Autónoma del Estado de México.

- |  |   |
|--|---|
| <p>C. I. A. E. Jorge Guadarrama López.<br/><b>Rector.</b></p> <p>C. M. en C. Efrén Rojas Dávila.<br/><b>Secretario Académico.</b></p> <p>C. I. A. E. Victor Manuel Ortega García.<br/><b>Secretario Administrativo.</b></p> <p>C. Ing. Jaime Bástida Mora.<br/><b>Secretario de Rectoría.</b></p> <p>C. Lic. Marco Antonio Morales Gómez.<br/><b>Coordinador General de Difusión Cultural y Extensión Universitaria.</b></p> | <p>C. Lic. Guillermo González R.<br/><b>Director General de Planeación y Desarrollo.</b></p> <p>C. Lic. Samuel Espejel Díaz González.<br/><b>Director General Jurídico y Consultivo.</b></p> <p>C. Lic. Rodolfo Vértiz Garduño.<br/><b>Director de Comunicación Social.</b></p> <p>C. Sr. Misael V. López Jaimes.<br/><b>Jefe de Prensa.</b></p> <p>C. Patricio F. González Calderón.<br/><b>Coordinación y Diseño.</b></p> |
|--|---|

Acta oficial de la aprobación de la creación de la Escuela de Antropología.

Archivo Historico UAEMex y Facultad de  
Antropología, Acuerdos 1987