

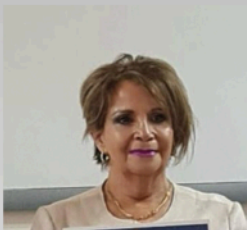


Género

Género y discursos de odio

Dina Ivonne Valdez Pineda y Eneida Ochoa Avila
Coordinadoras





**DINA IVONNE
VALDEZ PINEDA**

PhD en Filosofía con Especialidad en Mercadotecnia. Maestra en Docencia e Investigación Educativa y licenciada en Administración de Empresas. Profesora del Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON), perfil deseable PRODEP. Presidenta del Comité Institucional de Transversalización de Perspectiva de Género y representante Institucional ante RENIES-Camino a la Igualdad de Género. Pertenecer a la red de Fundación para el Análisis Estratégico y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Empresa (FAEDPYME). Es Académica Certificada por ANFECA.

ORCID: 0000-0001-8660-1787

Correo electrónico:
dvaldez@itson.edu.mx



**ENEIDA
OCHOA AVILA**

PhD con Especialidad en Administración de Negocios. Maestra en Administración con Especialidad en Recursos Humanos y licenciada en Psicología. Profesora de Tiempo Completo del ITSON con perfil deseable PRODEP. Líder del Cuerpo Académico Consolidado ITSON-CA-08 “Aprendizaje Desarrollo Humano y Desarrollo Social”. Coordinadora del programa de Maestría en Psicología con registro SNP de la SECIHTI. Pertenecer al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores Nivel I. Miembro de la Red Internacional América Latina, África, Europa, El Caribe (ALEC).

ORCID: 0000-0002-6510-8552

Correo electrónico:
eneida.ochoa@itson.edu.mx

Género
y
discursos de odio

CONSEJO DICTAMINADOR

Dra. Ana Dolores Tanori Bernal
Dra. Beatriz Alicia Leyva Osuna
Dra. Cecilia Ivonne Bojórquez Diaz
Mtra. Damaris Asbel Rodriguez Ruiz
Dra. Dina Ivonne Valdez Pineda
Dra. Elba Myriam Navarro Arvizu.
Dra. Eneida Ochoa Ávila
Mtra. Flor de María Miranda Pablos
Dra. Imelda Lorena Vazquez Jimenez
Dra. Marisol Sánchez Guerrero
Dra. María Dolores Moreno Millanes
Mtra. Nora Edith González Navarro
Dr. Oswaldo Alberto Madrid Moreno
Dr. Ramiro Arnoldo Buelna Peñuñuri
Dr. Roberto Ruiz Perez
Dra. Yara Landázuri Aguilera.

Género y discursos de odio

Dina Ivonne Valdez Pineda y Eneida Ochoa Avila
Coordinadoras





Consejo Nacional de Humanidades Ciencias y Tecnologías (Conahcyt)
Registro Nacional de Instituciones y Empresas Científicas y Tecnológicas
Registro: 2000845

Dirección del proyecto:
José Eduardo Salinas de la Luz

1a. edición: 2025

© Dina Ivonne Valdez Pineda y Eneida Ochoa Avila
Coordinadoras

© Cromberger Editores e Impresores, S.A. de C.V.
Río Danubio 69, Despacho 1001
Col. Cuauhtémoc, Alcaldía Cuauhtémoc
06500; Ciudad de México

Reservados todos los derechos.

Esta obra ha sido evaluada por pares académicos ciegos que avalan la calidad académica del trabajo. Esta publicación no podrá ser reproducida total o parcialmente, incluyendo el diseño de portada, tampoco podrá ser transmitida ni utilizada por algún medio, ya sea electrónico, mecánico, electromecánico o de otro tipo sin autorización por escrito del autor.

ISBN: 978-607-5892-36-8

Corrección ortográfica y de estilo: Adriana Guerrero Tinoco
Diseño de interiores, portada y formación: Aarón González Cabrera

Hecho en México • Made in Mexico

Contenido

Prólogo.....	11
--------------	----

APARTADO I GÉNERO

Capítulo 1

Modelo teórico explicativo sobre concepciones de género y trayectorias académicas en el contexto universitario.....	17
<i>Carolina Salinas Alarcón</i>	

Capítulo 2

Percepción de formación en igualdad de género en estudiantes universitarios: un estudio comparativo.....	33
<i>Laura Fernanda Barrera Hernández</i>	
<i>Mirsha Alicia Sotelo Castillo</i>	
<i>Adriana Alejandra Márquez Ibarra</i>	
<i>Alejandra Moreno Vizcarra</i>	

Capítulo 3

Situaciones de violencia y desigualdades de género en hombres universitarios del sur de Sonora.....	45
<i>José Rubén Andrade Armenta</i>	
<i>Eneida Ochoa Avila</i>	

Capítulo 4	
Violencia en el entorno laboral del médico interno de pregrado: una revisión de la literatura	61
<i>Moisés Omar Ayala Burboa</i> <i>Raquel García Flores</i> <i>Laura Fernanda Barrera Hernández</i> <i>Alejandro Arellano Guzmán</i>	
Capítulo 5	
Interseccionalidad y análisis del contexto, estrategias para el acceso a la justicia de víctimas de violencia de género.	71
<i>María del Rosario Molina González</i> <i>María de Jesús Camargo Pacheco</i> <i>María Teresa Gaxiola Sánchez</i> <i>Sergio Gilberto Capito Mata</i>	
Capítulo 6	
La administración de recursos y el género en organizaciones sociales	89
<i>Imelda Lorena Vázquez Jiménez</i> <i>Dina Ivonne Valdez Pineda</i> <i>Kevin Duarte Gil</i> <i>Rodolfo Valenzuela Reynaga</i>	
Capítulo 7	
Relación entre estereotipos de género y percepción del estilo de liderazgo: analizando las disparidades basadas en el género del líder	103
<i>Omar Wenceslao Gallardo Paramo</i> <i>Carlos Alberto Mirón Juárez</i> <i>Eneida Ochoa Avila</i> <i>Santa Magdalena Mercado Ibarra</i>	
Capítulo 8	
Masculinidad positiva y factores psicosociales para la prevención de la violencia de género	119
<i>Francisco Javier Manríquez Espinoza</i> <i>Giovana Rocío Díaz Grijalva</i> <i>Carlos Alberto Mirón Juárez</i> <i>Eneida Ochoa Avila</i>	

Capítulo 9	
Bienestar psicológico, agresividad	
y ansiedad en la relación de pareja: un estudio descriptivo	131
<i>Carlos Arturo Ramírez Rivera</i>	
<i>Hilda Lucía Lugo Félix</i>	
<i>Ernesto Aganza Esquer</i>	

APARTADO II
DISCURSOS DE ODIOS

Capítulo 10	
Desafíos y estrategias en la gestión de proyectos	
con perspectiva de género en el ámbito educativo universitario.	147
<i>Ana Cristina Contreras Flores</i>	

Capítulo 11	
Percepción sobre el discurso	
de odio y sus sinónimos, situaciones	
que se han identificado en estudiantes de Contaduría Pública	161
<i>Nora Edith González Navarro</i>	
<i>Dina Ivonne Valdez Pineda</i>	
<i>Jesús Nereida Aceves López</i>	
<i>Elba Myriam Navarro Arvizu</i>	

Capítulo 12	
Interseccionalidad y discurso de odio.	177
<i>Félix Mauro Higuera Sánchez</i>	
<i>Oscar Coronado Rincón</i>	
<i>Ana Patricia Higuera Pacheco</i>	

Capítulo 13	
El peligro de las palabras:	
libertad de expresión y la discriminación en redes sociales	189
<i>Flor De María Miranda Pablos</i>	
<i>Dina Ivonne Valdez Pineda</i>	
<i>Imelda Lorena Vázquez Jiménez</i>	
<i>María Dolores Moreno Millanes</i>	
<i>Roberto Ruiz Pérez</i>	

Capítulo 14	
El auge de la ultraderecha y el ultraconservadurismo contemporáneo como dispersores de discursos de odio e impulsores de prácticas político-sociales de violencia y discriminación hacia las disidencias sexogenéricas	205
<i>Sandra Luz López Ríos</i>	
Capítulo 15	
La cultura de diversidad e inclusión como herramienta para reducir los discursos de odio y la discriminación	227
<i>Blanca Martínez Rodríguez</i>	
<i>Inocencia María Martínez León</i>	
Capítulo 16	
Metodología para fomentar habilidades socioemocionales y disminuir los discursos de odio en el contexto escolar	247
<i>Marisol Sánchez Guerrero</i>	
<i>Keyla Judith Nájera Mejía</i>	
<i>Marlene Judith Peimbert Romero</i>	

Prólogo

En el ámbito educativo universitario, la igualdad de género es un objetivo básico que busca garantizar la equidad, el acceso a la educación y la creación de un entorno donde todas las voces sean escuchadas y valoradas. Aun así, este camino está lleno de desafíos que requieren enfoque y análisis propositivo, profundo y colaborativo.

Con alguna frecuencia, los estereotipos de género adoptados por ciertos sectores de la sociedad se trasponen al contexto universitario, influyen en las elecciones de profesiones, la participación en ciertas disciplinas y en las áreas denominadas STEAM (por las siglas de Science, Technology, Engineering, Arts, and Mathematics [Ciencias, Tecnologías, Ingenierías, Artes y Matemática]). En algunas disciplinas, la representación de mujeres es escasa, esto no sólo afecta la diversidad de ideas, sino que también perpetúa la idea de que ciertos campos son designados para mujeres y algunos otros son exclusivos para hombres.

Las diferencias en el acceso a becas, mentorías y redes profesionales pueden crear fisuras significativas en el desarrollo académico y profesional del estudiantado, causando con ello desigualdad de oportunidades. Algunas propuestas de mejora se presentan a continuación:

Formación y sensibilización: poner en operación programas de formación para el estudiantado y personal docente sobre igualdad de género, estereotipos y prevención de la violencia de género en modalidades de talleres, seminarios, diplomados, especialidades y campañas de concienciación.

Políticas inclusivas que posibiliten el diseño y aplicación de acciones que promuevan la igualdad de género y de prevención de la violencia entre la comunidad universitaria, incluyendo protocolos claros para abordar el acoso

y el hostigamiento sexual, así como medidas para garantizar la equidad en la contratación y promoción del personal, el currículo inclusivo y de no discriminación por razones de sexo e interseccionales, adaptándolo para incluir aspectos vanguardistas y de atención a la diversidad. Dichas acciones deberán ser evaluadas a través de mecanismos de seguimiento para medir el progreso de las iniciativas de igualdad de género y ajustar las estrategias según sea necesario.

Trabajar en las redes de apoyo para crear programas de soporte de tutoría, de mentoría y seguimiento, que conecten al estudiantado con profesionales en sus campos de interés, en especial, en áreas donde existe subrepresentación de las mujeres.

Para concluir: debe hacerse un abordaje de los desafíos de la igualdad de género en el ámbito educativo universitario como esfuerzo colectivo que requiere compromiso y acción. Al diseñar estrategias y poner en operación tácticas efectivas, es posible construir un entorno educativo incluyente y equitativo. Estrategias y táctica no son un lugar; no responden a la necesidad de la comunidad universitaria de tener la oportunidad de alcanzar su máximo potencial. La educación es una herramienta poderosa para el cambio social, y es responsabilidad institucional utilizarla para promover la igualdad y el respeto en todas sus formas.

En un mundo donde la educación se erige como el pilar fundamental para el desarrollo de sociedades justas y equitativas, es imperativo abordar un tema que, aunque a menudo se pasa por alto, tiene un impacto profundo en la vida de millones: los discursos de odio. Estos discursos, que se alimentan de prejuicios, sentimientos no medibles y estereotipos, no sólo perpetúan la violencia contra las mujeres y los hombres, sino que además socavan los valores de respeto y convivencia que deben prevalecer en las aulas. La educación es un espacio de formación integral, donde se cultivan no sólo conocimientos académicos, sino también valores y actitudes que moldean el futuro de las sociedades.

Sin embargo, cuando el odio y la intolerancia encuentran su camino en este entorno, se generan dinámicas que pueden llevar a la violencia, la discriminación y el sufrimiento. Es crucial que tanto el personal docente como el estudiantado reconozcan el poder de las palabras y cómo éstas pueden construir o destruir. El presente texto busca ser una herramienta para la reflexión y la acción. A través de un análisis profundo de los discursos de sentimientos de odio y su relación con la violencia de género, se pretende

sensibilizar a la comunidad educativa sobre la importancia de fomentar un ambiente inclusivo y seguro. Al abordar estos temas con valor y empatía, se contribuye a la creación de un entorno donde, sin distinción, se sientan los valores y el respeto.

En resumen, la percepción del discurso de odio en la comunidad universitaria es compleja y multifacética. Si bien hay un creciente reconocimiento de su impacto negativo, también hay un fuerte deseo de abordar el problema a través de la educación, la sensibilización y la acción colectiva. Fomentar un ambiente de respeto y apoyo es esencial para garantizar que todas las voces sean escuchadas y valoradas en el ámbito académico.

Convoco a leer este esfuerzo colectivo de personal que ha colaborado con su voluntad para transformar las instituciones educativas en espacios donde el diálogo y la comprensión prevalezcan sobre el odio, y donde la educación se convierta en un verdadero motor del cambio social. La prevención de la violencia comienza con la educación y es responsabilidad de todos sembrar las semillas de un futuro justo y en la cultura de paz.

Lilia Mireya Castro López

APARTADO I
GÉNERO

Capítulo 1

Modelo teórico explicativo sobre concepciones de género y trayectorias académicas en el contexto universitario

Carolina Salinas Alarcón

RESUMEN

La presente investigación desarrolla un modelo teórico explicativo a partir de las concepciones de género, el currículum oculto de género, las trayectorias académicas y profesionales en el contexto universitario. Para su realización, se llevó a cabo un estudio de carácter cualitativo al alero del paradigma interpretativo denso, con un diseño basado en la teoría fundamentada constructivista. La técnica de recolección de datos utilizada fue la de entrevistas en profundidad de perfil docente. A su vez, se organizaron grupos focales con estudiantes. El proceso de revisión y levantamiento de categorías y subcategorías se realizó mediante programa de análisis cualitativo, cuyos resultados develaron que las trayectorias académicas y profesionales son influenciadas por las concepciones de género de las personas que forman parte del sistema educativo y que se plasman en el currículum académico, tanto explícito como oculto; ambas categorías afectan las trayectorias de una forma directa y coherente. Adicionalmente, emergen otros elementos intervinientes tales como las estructuras académicas y las estructuras sociales, las cuales se presentan como rígidas permeando el currículum oculto, tanto en las interacciones como en el lenguaje. Elementos como rigidez, sexismo y ceguera aparecen como propiedades asociadas a las concepciones de género, lo que dificulta su transformación. Por último, las trayectorias académicas y las trayectorias profesionales se ven fuertemente influenciadas por los obstáculos asociados a labores domésticas y de cuidado.

Palabras clave: sexismo, educación, estereotipos de género

ABSTRACT

The present research develops an explanatory theoretical model based on gender conceptions, the hidden gender curriculum, and academic and professional trajectories in the university context. To carry it out, a qualitative study was carried out under the dense interpretive paradigm, with a design based on constructivist grounded theory. The data collection techniques used were in-depth interviews of a teacher profile. In turn, focus groups were carried out with students. The process of reviewing and raising categories and subcategories was carried out through a qualitative analysis program, the results of which revealed that academic and professional trajectories are influenced by the gender conceptions of the people who are part of the educational system and which are reflected in the curriculum. academic, both explicit and hidden; Both categories affect trajectories in a direct and coherent way. Additionally, other intervening elements emerge, such as academic structures and social structures, which are presented as rigid, permeating the hidden curriculum, both in interactions and in language. Elements such as rigidity, sexism and blindness appear as properties associated with gender conceptions, which makes their transformation difficult. Finally, academic trajectories and professional trajectories are strongly influenced by the obstacles associated with domestic and care work.

Keywords: sexism, education, gender stereotypes

Antecedentes

A pesar de que la tendencia mundial indica que las mujeres tienen mayor acceso a niveles superiores de estudio, éstas siguen encontrando dificultades en su trayectoria académica y profesional por el hecho de ser mujer. Las mujeres presentan mayores niveles de desempleo, más inestabilidad en sus trabajos y menores remuneraciones, además de la segregación vertical que limita el acceso a las mujeres a puestos de responsabilidad y toma de decisión, también se identifica una gran segregación horizontal, que aglutina a las mujeres en los empleos y sectores relacionados con servicios, cuidados, educación, entre otros, que a su vez se relacionan con ámbitos de menor prestigio social y económico (Fainstain y Perrotta, 2010).

Las dinámicas globales y regionales contemporáneas exigen nuevas perspectivas para la transformación de las realidades locales en materia de igualdad y equidad entre los géneros, con la idea de contribuir a la superación de prejuicios sociales y culturales que limitan el desarrollo y la participación de las mujeres en ciertas áreas consideradas pertinentes para hombres y viceversa (Gal, 2013, p. 19).

Siguiendo a Gal (2013), se hace imprescindible abordar e insertar el tema de género “como práctica en el marco de una educación inclusiva y equitativa, desde el reconocimiento de la diversidad y los derechos humanos como condición para la construcción de una sociedad y un ambiente académico que articule equidad entre los géneros” (p. 19).

Actualmente, en Chile, si bien se registra un aumento sostenido de mujeres estudiando en educación superior, cabe señalar que entre las carreras que ellas eligen predominan las relacionadas con los cuidados y áreas administrativas, mientras que los hombres se inclinan por las áreas relativas a las ciencias, las matemáticas, ingeniería y tecnología. Por otra parte, se observa que si bien hay rubros en los que se han logrado incorporar más mujeres, las trayectorias académicas no son lineales. Asimismo, se observa esta misma segregación en el ámbito profesional, en donde las mujeres presentan una menor participación, así como una menor proyección de crecimiento profesional.

Tomando en consideración todas estas evidencias, se decide realizar la presente investigación con base en las siguientes interrogantes: ¿existe coherencia entre las concepciones de género, el currículum oculto y las trayectorias académicas y profesionales en contexto universitario? ¿Son los roles y estereotipos de género influyentes en las trayectorias académicas y profesionales?

Problema

Al revisar la matrícula de pregrado en la educación superior durante los últimos años, las carreras universitarias con mayor selección de mujeres en el proceso 2019 están vinculadas a la salud, el diseño y las ciencias sociales, mientras que las más masculinizadas corresponden al área de las ciencias y matemáticas.

Así, se identifican dos mecanismos claves para el mantenimiento de las diferencias: la división sexual del trabajo y la segmentación del mercado laboral, situando a las mujeres en ocupaciones de mayor precariedad y vulnerabilidad, condenándolas a perpetuar los roles de mujer cuidadora y hombre mantenedor.

Si bien Chile había mostrado un atraso de larga data en la incorporación de medidas tendientes a la paridad en comparación con países de similares características, desde hace algunos años se aprecia un importante avance en cuanto a la participación de las mujeres en el campo laboral, pues si bien

“el país es líder regional en creación de empleos, reducción de la fecundidad y aumento de la escolaridad” (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], 2008 p. 39), y tiene una mejor disposición de factores estructurales que favorecerían una mayor incorporación de las mujeres al mercado laboral, los resultados son menos que positivos, lo que ha llevado a que las mujeres, entre otras circunstancias, se hayan incorporado al mundo laboral en desventaja, con salarios más bajos y con normas socioculturales más adversas que los varones.

Desde esta perspectiva, es que se cree que el futuro académico, profesional o laboral de las y los estudiantes estaría relacionado con las inequidades que produce el sesgo de género presente en nuestra sociedad.

Por tanto, la tarea más importante es visibilizar esas diferencias y reconvertir la educación en un espacio no discriminatorio, equitativo, abierto a los actores sociales que quieran ejercer un papel importante en su transformación. Sin duda, los estudios sobre discriminación de género en la educación y sus posteriores análisis no solucionan los problemas de desigualdades arraigados en la sociedad. Tampoco se trata de buscar la igualdad por la igualdad, sino, como escribe Subirats (1999), de “construir un mundo en el que la diferencia sexual entre hombres y mujeres no sea la antesala de la ocultación cultural y la desigualdad social” (p. 25).

La Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo ha revelado que los estudios de currículum oculto de género no han sido preocupación de las políticas oficiales ni tampoco de los organismos académicos, pese a ser mencionados como un eje a revisar por la Convención Interamericana para la Erradicación de la Violencia hacia las Mujeres y ser explícitamente mencionados en la política para la igualdad de género de la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica (CONICYT, 2017). La preocupación se ha centrado en datos numéricos de ingreso, egreso y campo laboral, dejando invisible el proceso que ocurre durante la trayectoria académica.

Se hace necesario entonces visibilizar las concepciones de género presentes en currículum oculto a fin de responder al requerimiento planteado por la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém Do Pará en el artículo 8, letra b, que desafía a modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer.

Se propone dar una explicación a través de un modelo teórico relativo a la coherencia entre el currículum oculto de género, las trayectorias académicas y las trayectorias profesionales en contexto universitario.

Objetivo general

Desarrollar un modelo teórico explicativo a partir de las concepciones de género presentes en el currículum oculto de género y las trayectorias académicas y profesionales en el contexto universitario.

Objetivos específicos

Develar las concepciones subyacentes del profesorado respecto a roles de género que se evidencian en sus prácticas pedagógicas a través del currículum oculto de género.

- Analizar la vinculación del currículum oculto de género con las trayectorias académicas y profesionales de estudiantes universitarios.
- Describir los elementos considerados relevantes por estudiantes y docentes para las trayectorias académicas desde la perspectiva de género.
- Describir los elementos considerados relevantes por estudiantes y docentes para las trayectorias profesionales, desde la perspectiva de género.
- Proponer lineamientos formativos para abordar de forma apropiada las concepciones de género, currículum oculto de género, las trayectorias académicas y profesionales en el contexto universitario.

Justificación

Desde un punto de vista pedagógico, la relevancia social radica en conocer cómo se generan los procesos de incorporación de los estereotipos de género, en el entendido de que, para avanzar en igualdad de género, es necesario mirar y comprender los fenómenos que ocurren en la sala de clases y buscar herramientas de trabajo que permitan modificar la forma en que hoy en día se da la reproducción social de dichos estereotipos de género.

En síntesis, el estudio se justifica por aportar una explicación fundamentada que profundiza la comprensión y abordaje de las brechas de género en los ámbitos académico, laboral y salarial, de forma temprana, desde las elecciones vocacionales y trayectorias académicas.

Esta investigación apoya al profesorado con evidencia empírica a fin de comprender las motivaciones que subyacen a la elección de una profesión y trayectoria académica de estudiantes en las diversas carreras, visibilizando los sesgos de género existentes tanto en estudiantado como en el profesorado. Ello contribuirá a que se realicen gestiones para incorporar la perspectiva de género en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

En consecuencia y de acuerdo con lo planteado por Segato (2017), el desafío para tener una educación que promueva la equidad de género radica en observar y transformar las prácticas que han perpetuado la violencia y la estructura de desigualdades; en este sentido, la gestión docente es fundamental al diseñar un nuevo escenario social, dado que, como se afirmó anteriormente, es un ente reproductor o transformador de la sociedad por su impacto en la vida de sus estudiantes.

Marco teórico

El presente estudio surge a partir del interés que genera la comprensión de los fenómenos pedagógicos y sus posibles vinculaciones con el orden de género establecido en la sociedad. A su vez, se enmarca en las definiciones del sistema educativo contenidas en la Ley 20.370 (2009) de la Ley General de Educación de Chile, que ya en su Artículo 3, letra k, declara que la educación deberá ser igualitaria, sin discriminación arbitraria. Lo anterior implica mirar todos los posibles criterios que históricamente han generado discriminaciones, entre los cuales destaca el género como categoría, toda vez que afecta a más de 50% de la población (Instituto Nacional de Estadísticas [INE], 2017). En ese sentido, y teniendo como norte la construcción de una sociedad igualitaria y libre de discriminación, se hace necesario revisar cómo se produce la construcción de significados culturales.

La construcción de los significados culturales, según Berguer y Luckmann (2003), incorpora elementos relativos a construir y a habitar un mundo con otros. En consecuencia, dichos contenidos y significados culturales provienen de diversas fuentes socializadoras, dentro de las cuales, la familia tiene un rol preponderante. La familia nuclear o familia de origen,

junto con otros agentes socializadores como el grupo de pares, y en alguna medida los medios de comunicación, serían los agentes socializadores principales, a los que contribuyen tanto hombres como mujeres e instituciones como la escuela, la familia y el Estado, entre otras (Segato, 2017).

Un rol fundamental lo cumple la educación, entendida como proceso que ocurre a través de la enseñanza formal, no formal e informal (Ley 20.370, Art. 2). Para efectos de este estudio, se hará referencia a la educación formal entendida como aquella “que está estructurada y se entrega de manera sistemática y secuencial” (Ley 20.370, Art. 2, párrafo 3).

La educación que se da en los establecimientos educacionales no es neutra. Ya desde hace décadas, Foucault (1920) expresaba que las instituciones educativas están preocupadas fundamentalmente por la regulación moral y social, utilizando para ello complejas tecnologías de poder y control disciplinario que se apoyan también en la arbitrariedad típica de las modernas instituciones. En este sentido, el orden establecido indica ciertos roles a hombres y mujeres.

En consecuencia, el género es una diferenciación social enseñada y reforzada en la escuela y en el entorno sociocultural; es el trabajo constante de diferenciación al que los hombres y las mujeres no dejan de estar sometidos y que les lleva a distinguirse masculinizándose o feminizándose (Bourdieu y Mizraji, 2000). Por su parte, Rossetti (1993) señala que, aunque hombres y mujeres se eduquen en escuelas mixtas y sigan el mismo currículo escolar, egresan de la escuela sabiendo que existe una división convencional del trabajo entre los sexos.

De este modo, este sesgo de género se ve reflejado en nuestros contextos y conductas cotidianas, familiares, profesionales, académicas, ciudadanas. Contiene ideas, prejuicios, valores, interpretaciones, normas, deberes y prohibiciones sobre la vida de las mujeres y los hombres (Lagarde, 2018; Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2016) determinando lo que puede esperarse, lo que es permitido y valorado en una mujer o un hombre en un contexto dado.

De lo anterior, se puede inferir que las trayectorias académicas y profesionales podrían vincularse con los contenidos del currículum tanto explícito como oculto; se entiende al primero como los contenidos declarados y que conforman los planes de estudio y materiales didácticos, libros, entre otros, mientras que el segundo implica aquellas normas, creencias y valores no declarados, implantados y transmitidos a los alumnos por medio de reglas subyacentes que estructuran las rutinas y las relaciones sociales en la escuela y en las aulas (Sacristán, 1995; Giroux, 2004).

Si se profundiza en el concepto, Sacristán (1995) plantea que el currículum es una pasarela entre la cultura, la sociedad y los sujetos, entre el presente y el futuro, entre el saber y la ignorancia. El profesorado sigue ejerciendo un rol fundamental en cuanto a la transmisión de saberes. Van Dijk y Mendizábal (1999) señalan que ha sido demostrado que ciertos actos de habla de los/las profesores/as y los/las pupilos/as deben ser entendidos en la perspectiva de las propiedades relevantes del contexto social: el espacio educativo es el lugar donde las micro prácticas se ponen en juego, se transmiten, validan y reproducen ciertas convenciones de género “en términos de prácticas sociales, a un micronivel” (Van Dijk y Mendizábal, 1999, p. 23).

Si bien se han presentado cambios a favor de la igualdad de oportunidades, con mayores índices de mujeres que trabajan fuera del hogar; que siguen estudios universitarios, que ocupan altos cargos en empresas o agencias gubernamentales, aún falta analizar, reflexionar y revertir ciertas conductas en la educación formal para llevar a cabo dichos cambios a favor de la equidad y la igualdad de oportunidades (Bourdieu, 1997).

La Convención Belém do Pará ha instado a los Estados parte a incorporar progresivamente prácticas pedagógicas y programas formales e informales en todos los niveles de enseñanza tendientes a erradicar las diferencias entre las personas, por sexo, género y orientación sexual.

Por su parte, Segato (2017) ha planteado que es preciso contrarrestar la pedagogía de la crueldad, en alusión a los estereotipos de género presentes en la enseñanza, con un modelo que ella misma ha denominado la *contrapedagogía*, para cuestionar los mandatos culturales y establecer sistemas más equitativos.

A su vez, Magendzo (2020) plantea que la educación es la herramienta capaz de quebrar el círculo vicioso de la reproducción, pero que históricamente ha ocupado un rol homogeneizante y reforzador de discriminaciones.

Aun cuando ha habido avances, especialmente en lo referente a las prácticas pedagógicas dentro del aula, algunos académicos y académicas continúan sosteniendo visiones estereotipadas de género dentro de ella. En palabras de Subirats (1999), la educación es un espacio de “socialización diferenciada en la cual hay reglas sumamente estrictas, aunque invisibles, que moldean con gran precisión las personalidades individuales” (p. 21).

Como se ha dicho, los contenidos culturales transmitidos en el currículum influyen al tomar decisiones. La educación, en tanto reproductora del sesgo de género y como institución social formadora de hombres y mujeres, debe ser analizada desde las prácticas escolares de género y en la formación

inicial universitaria de género, postulando que una de las razones por las cuales estudiantes eligen las áreas científica o humanista en Segundo Medio, estaría relacionada con las posiciones que ocupan tanto mujeres como hombres en nuestra sociedad. Así lo plantea la Política de Género del CONICYT (2017), al hacer un reconocimiento expreso del sexismo como fenómeno que permea a toda la educación desde sus niveles elementales hasta la educación terciaria, con mayor impacto en aquellas áreas del conocimiento denominadas STEM (por las siglas en inglés de science, technology, engineering, math), relativas a las ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas.

El análisis de la relación construida histórica y socialmente entre elecciones profesionales/roles sociales se hace necesario para favorecer la reflexión en torno a la identificación de prejuicios y estereotipos que condicionan elecciones profesionales diferenciadas desde una perspectiva de género. Este enfoque es un instrumento clave para conocer los principales factores de desigualdad entre mujeres y hombres en los sectores productivos, el empleo, sus causas y consecuencias (Martínez, 2006; CONICYT, 2017).

Método

La investigación se basa en un paradigma interpretativo con un enfoque cualitativo, alcance descriptivo denso (Geertz, 1973), y se sustenta en la teoría fundamentada construccionista (Charmaz, 2000).

La técnica de recolección de datos utilizada fue la de entrevistas en profundidad a informantes claves, de acuerdo con la selección intencionada de participantes de perfil docente. A su vez, se llevaron a cabo grupos focales con estudiantes bajo la misma metodología de selección intencionada. El proceso de revisión y levantamiento de categorías y subcategorías se realizó mediante programa de análisis cualitativo Atlas.ti7 con base en los procesos de codificación abierta, axial, al amparo del Método Comparativo Constante (MCC). Contempló como criterios de rigor los de credibilidad, confirmabilidad, transferibilidad y dependencia, y se sustenta en la Declaración de Singapur de 2010 (CONICYT, 2017).

Resultados

Los resultados develan que las trayectorias académicas y profesionales son influenciadas por las concepciones de género de las personas que forman

parte del sistema educativo y que se plasman en el currículum académico, tanto explícito como oculto; ambas categorías afectan las trayectorias de una forma directa y coherente. Adicionalmente, emergen otros elementos intervinientes tales como las estructuras académicas y las estructuras sociales.

A partir de la codificación abierta y axial emergió la siguiente categoría: Concepciones de género, de la cual se despliegan tres subcategorías: género, roles de género y estereotipos de género. Respecto de la subcategoría género, se visualizan las siguientes propiedades: expectativas asociadas a comportamiento, creencias personales y factor generacional. En cuanto a la subcategoría roles de género, se observa que estos están vinculados con la propiedad estructuras sociales, y por último, la subcategoría relativa a estereotipos de género se vincula con la propiedad mandato social, los cuales presentan características de rigidez, sexismo y ceguera, todos ellos mediatizados por elementos de forma transversal: la cultura y la biología como factores presentes en cada una de las categorías.

La segunda categoría que emerge es la de Currículum académico, de donde se despliega la subcategoría currículum explícito, que forma parte el programa de asignatura, y de ella se desprenden las características: desactualizado, sexista y con ausencia de perspectiva de género como categoría de análisis. Asimismo, se evidencia la subcategoría currículum oculto, de la cual forman parte las relaciones interpersonales y uso de lenguaje inclusivo. Ambas presentan propiedades tales como fuertemente masculinizado, reproduciendo estereotipos presentes en la cultura, diferencias en el trato entre hombres y mujeres, diferencia en las valoraciones entre hombres y mujeres, ausencia de lenguaje inclusivo y contradicciones entre discurso y acción.

Por último, las trayectorias académicas se refieren al recorrido que realiza el estudiantado desde el momento que ingresa a su formación de pregrado hasta que se titula, haciendo especial énfasis en los eventos y situaciones que van permeando el avance curricular. Por otra parte, las trayectorias profesionales en el ámbito universitario tienen relación con los recorridos profesionales que un individuo emprende desde su primer puesto en la universidad hasta la jubilación, haciendo especial énfasis en los procesos de ingreso, promoción y otros que pueden surgir en el desarrollo de la carrera académica.

De la categoría Trayectorias académicas y profesionales en el contexto universitario, emerge la subcategoría trayectorias académicas, que está conformada por el ingreso, permanencia, egreso y titulación. Por otra parte, emerge la subcategoría trayectorias profesionales, compuesta por

nombramientos, investigación y desarrollo profesional. Tanto la trayectoria académica como la profesional tienen como propiedad las brechas de género que son transversales a todos los elementos emergentes, los elementos relativos a masculinización de los espacios y las formas de relación que afectan negativamente a las mujeres por su rol culturalmente asumido, asociado a labores domésticas y de cuidado.

Modelo teórico explicativo

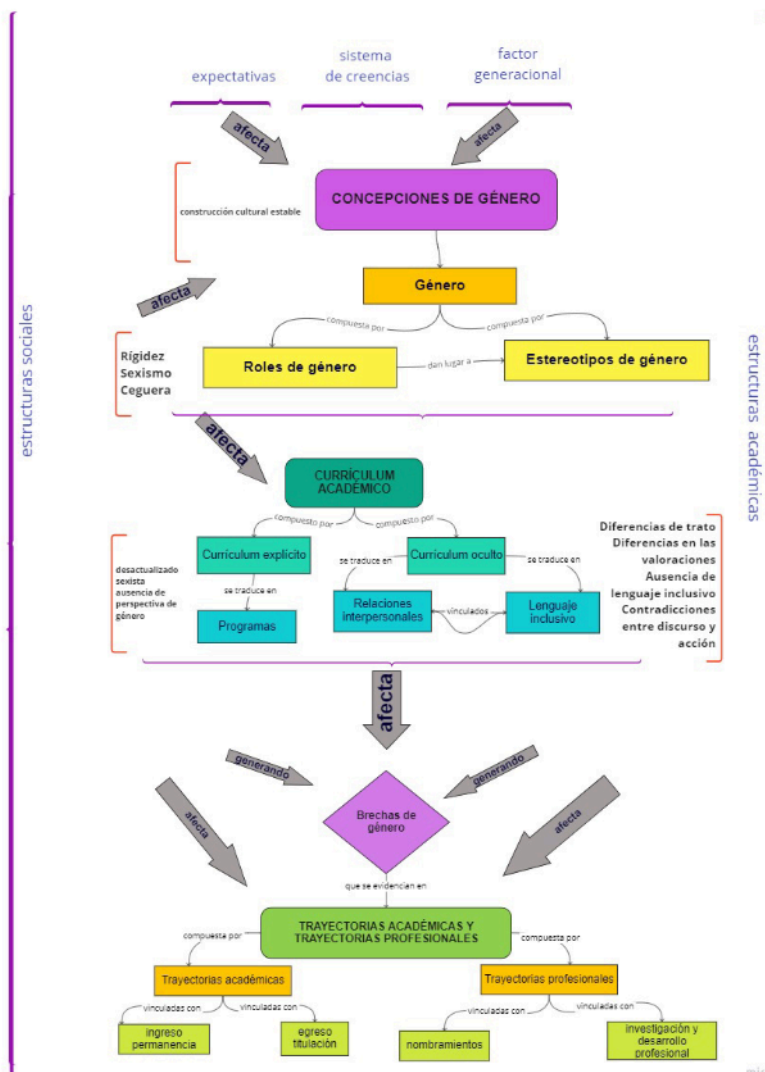
A continuación, se evidencia el modelo teórico explicativo que permite comprender la vinculación de las concepciones de género, el currículum oculto de género y trayectorias académicas y profesionales en contextos universitarios (figura 1).

En la figura 1 se evidencia que elementos externos, como estructuras sociales y estructuras académicas, afectan en las concepciones de género. Asimismo, estas concepciones también son influidas por factores personales, tales como las expectativas asociadas a comportamientos, el sistema de creencias personales, el factor generacional, y son dinámicas toda vez que se ven interceptadas por los factores sociales y los cambios culturales. Sin embargo, y pese a su dinamismo, los roles y estereotipos de género se presentan con un alto nivel de estabilidad e incluso rigidez, sexismo y ceguera en el caso de estos últimos.

Las concepciones de género se vinculan con el currículum académico, por cuanto lo influyen reproduciéndolas. En cuanto al currículum oculto, se pudo establecer que dos cuestiones gravitantes en el desarrollo de éste son las relativas a las relaciones interpersonales y al uso de lenguaje inclusivo, las que evidencian diferencias en el trato entre hombres y mujeres, discrepancias en la valoración que se realiza de los aportes por razones de género, ausencia de lenguaje inclusivo y contradicciones entre el discurso y la acción.

El currículum académico afecta todo el quehacer docente, como en lo que toca a la organización sexual del trabajo, participación de las mujeres, invisibilización del aporte de mujeres al saber, las brechas de género en las trayectorias académicas (conformadas por ingreso, permanencia, egreso y titulación de estudiantes), así como en las trayectorias profesionales, donde sesgos de género afectan la permanencia, egreso y titulación.

Figura 1. Modelo teórico explicativo a partir del currículum oculto de género y las trayectorias académicas y profesionales en contextos universitarios



Entonces, para avanzar en igualdad de género, es preciso aplicar una mirada multicausal y analítica de los elementos que componen el proceso

pedagógico en todas sus fases. Si las medidas compensatorias para disminuir las brechas apuntan sólo al ingreso de las diferentes carreras, eso explicaría por qué las quedades han disminuido en ese ítem, pero no han tenido variaciones significativas en las trayectorias académicas ni profesionales en los contextos universitarios. La incorporación de la perspectiva de género, en consecuencia, tiene como desafío un abordaje multidimensional que es mucho más amplio y complejo que la sola incorporación de mujeres en los diversos estamentos.

Conclusiones y recomendaciones

La presente investigación permitió desarrollar un modelo explicativo donde se evidencian las distintas vinculaciones entre concepciones de género del profesorado, el currículum académico y las trayectorias académicas y profesionales.

En cuanto al objetivo específico de develar las concepciones subyacentes del profesorado respecto a roles de género, se concluye que las concepciones responden a los elementos culturales que permean la práctica docente en cuanto a los contenidos, es decir, lo que se enseña, el cómo se enseña, y las interacciones con pares y estudiantado. Estos presentan un desafío conceptual confuso, toda vez que es un término proveniente de la construcción cultural, por tanto, su dinamismo y modificabilidad generan conflictos de interpretación y revelan confusión conceptual entre género y sexo, entre elementos culturales y aspectos biológicos.

Por su parte, los roles de género se mantienen estables, tanto estudiantado como profesorado replican y distribuyen los roles con base en sus creencias relativas a capacidades y cualidades femeninas o masculinas. Los estereotipos de género responden a estructuras basadas en creencias personales que se caracterizan por ser sexistas, rígidas y difíciles de identificar (ceguera), coherentes con un ordenamiento jerarquizado por sexo, lo que se denomina sexismo.

En cuanto al objetivo específico relativo a la vinculación del currículum oculto de género con las trayectorias académicas de estudiantes universitarios, se concluye que dicha asociación está influida por concepciones que emanan del sistema de creencias y está rigidizado por la socialización, estableciéndose como un sistema difícilmente modificable. Dentro de las creencias, persiste la idea de que los hombres son inteligentes y las mujeres son

esforzadas. Dichas creencias están presentes en la práctica de la docencia y afectan la vida estudiantil, además de las propias expectativas del estudiantado desde el momento del ingreso hasta la titulación y posterior a ello.

En cuanto al objetivo específico relativo a identificar los elementos que los estudiantes consideran importantes para sus trayectorias académicas, se concluye que atribuyen poco valor a las decisiones personales relativas a su trayectoria académica, lo que se condice con la disminución progresiva de la brecha en los ingresos a la educación superior. En contraparte, los estudiantes atribuyen gran valor a la experiencia académica sexista o estereotipada, que afecta la vida estudiantil, entre la que se releva la conciliación de la vida familiar y la vida académica, siendo considerado un obstaculizador.

Respecto de los elementos que se estiman como relevantes en las trayectorias profesionales, se puede concluir que cuando se habla de igualdad de género, las personas refieren a parámetros de una igualdad distributiva y compensatoria. Reconocen que la participación de mujeres y las medidas que impulsan la incorporación de éstas, son positivas para sus trayectorias profesionales. Sin embargo, los y las participantes dan importancia no sólo al número de personas de uno u otro género, sino también a las oportunidades, distribución de roles, sistema de promoción, medidas de conciliación, incorporación de carrera funcionaria, valorizar la docencia, jerarquización. En términos generales, se evidencia que la noción de “igualdad de género” que manejan docentes y estudiantes se encuentra, predominantemente, marcada por una idea de reparto o equivalencia.

Finalmente, y aludiendo al objetivo estratégico relativo a generar lineamientos, se propone implementar una serie de medidas, entre las que destaca revisar el currículum académico, explícito y oculto, que revela las concepciones de género del profesorado; hacerse cargo de las estructuras académicas; observar las brechas de género presentes en las trayectorias académicas y profesionales; proponer un sistema de gobernanza y otros elementos institucionales de forma multisistémica.

Referencias

- Berguer, P. y Luckmann, T. (2003). *La construcción social de la realidad*. Amorrortu.
- Bourdieu, P. (1997). *Capital cultural, escuela y espacio social*. Siglo XXI.
- Bourdieu, P. y Mizraji, M. (2000). *Cosas dichas*. Gedisa.

- Charmaz, K. (2000). Grounded theory: objectivist and constructivist methods. *Handbook of Qualitative Research*, 2(1), 509-535.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2016, 02 de julio). *Acerca de asuntos de género*. <https://www.cepal.org/es/acerca-de-asuntos-de-genero>
- Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica. (2017). *Política Institucional de Equidad de Género en Ciencia y Tecnología. Período 2017-2025*. CONICYT.
- Fainstain, L. y Perrotta, V. (2010, 25 de septiembre). *Guía para el diseño de un diagnóstico organizacional con perspectivas de género*. UNIFEM-PNUD Uruguay. https://pmb.parlamento.gub.uy/pmb/opac_css/index.php?lvl=notice_display&id=74290
- Foucault, M. (1920). Além do princípio do prazer. *Obras Completas* (Vol. 14, pp. 1917-1920).
- Gal, A. (2013). *Guía para la Transversalización de la Perspectiva de Género en la Gestión Operativa de la Educación Técnica en Ecuador*. Ministerio de Educación.
- Geertz, C. (1973). Chapter 1/Thick Description: Toward an interpretive theory of culture. *The interpretation of cultures: selected essays*. Basic Books.
- Giroux, H. A. (2004). El nuevo autoritarismo, la pedagogía crítica y la promesa de la democracia. *Sinéctica, Revista Electrónica de Educación*, 29, 1-19.
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2017, 02 de octubre). *Estadísticas de género en Chile*. <https://www.estadisticasdegenero.cl/>
- Lagarde, M. (2018). *Género y feminismo: desarrollo humano y democracia*. Siglo XXI.
- Magendzo, A. (2000). La diversidad y la no discriminación: Un desafío para una educación moderna. *Pensamiento Educativo, Revista de Investigación Latinoamericana*, 26(1), 173-200.
- Martínez, C. R. (2006). *Género y currículum*. Akal.
- Ministerio de Educación. (2009). *Ley 20370 | Establece la Ley General de Educación*. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1006043>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2008). *Estrategia de Igualdad de Género 2008-2011*. <https://www.undp.org/es/publicaciones/estrategia-de-igualdad-de-genero-2008-2011-empoderadas-e-iguales>
- Rosetti, J. (1993). *La práctica pedagógica discrimina a las mujeres. Efectos sobre la vida adulta*. La Morada.

- Sacristán, J. (1995). *El currículum: una reflexión sobre la práctica*. 1. Morata.
- Segato, R. (2017). La estructura de género y el mandato de violación. En A. De Santiago, E. Caballero y G. González, *Mujeres intelectuales: feminismo y liberación en América Latina y el Caribe* (pp. 299-332). CLACSO.
- Subirats, M. (1999). *Género y escuela: ¿iguales o diferentes? Género, diferencia sexual, lenguaje y educación*. Paidós Ibérica.
- Van Dijk, T. y Mendizábal, I. (1999). *Análisis del discurso social y político*. Abya-Yala.

Capítulo 2

Percepción de formación en igualdad de género en estudiantes universitarios: un estudio comparativo

*Laura Fernanda Barrera Hernández
Mirsha Alicia Sotelo Castillo
Adriana Alejandra Márquez Ibarra
Alejandra Moreno Vizcarra*

RESUMEN

La transversalización en el currículum de los programas educativos que se imparten en las Instituciones de Educación Superior (IES) respecto a la igualdad y equidad de género es de suma importancia para la formación integral de los estudiantes. El objetivo de la presente investigación fue describir la formación en igualdad de género percibida por estudiantes universitarios, así como comparar los resultados en función al sexo y la universidad. Participaron 175 estudiantes universitarios de dos IES públicas ubicadas al noroeste de México, 42.9% hombres y 57.1% mujeres, con 20.68 años ($DE= 2.78$), de diversas carreras y semestres, quienes respondieron a la escala de Evaluación Sensible a la Formación en Igualdad del Género (ESFIG). Los resultados indicaron puntajes que ubican a la formación en igualdad de género en un nivel medio-alto, en cuanto a la comparación de grupos, se hallaron diferencias en función del sexo y de la universidad a la que pertenecen los estudiantes. Palabras clave: perspectiva de género, formación, universitarios

ABSTRACT

Mainstreaming gender equality and equity into the curriculum of educational programs at Higher Education Institutions HEIs is essential for the comprehensive education of students. This research aimed to describe the gender equality training perceived by university students and compare these perceptions based on sex and institution. A total of 175 students from two public HEIs in northwest Mexico participated in the study, with 42.9% men and

57.1% women, averaging 20.68 years of age ($SD = 2.78$). These participants, from various majors and semesters, responded to the Gender Equality Training Sensitive Evaluation Scale (GETSES). Results indicated that gender equality training was perceived at a medium-high level. Group comparisons revealed differences in perceptions based on sex and the university the students attended.

Keywords: gender perspective, training, university students, higher education, gender equality

Introducción

La formación en igualdad de género es un proceso de transformación cuyo objetivo es proporcionar conocimientos, técnicas y herramientas que permitan desarrollar habilidades, así como promover cambios en actitudes y comportamientos. Este proceso es continuo y a largo plazo, y requiere tanto la voluntad política como el compromiso de todas las partes involucradas para crear sociedades inclusivas que fomenten la igualdad de género, esto de acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2024). Las instituciones internacionales destacan la contribución a la paz y seguridad en el mundo a través de la educación, la ciencia, la cultura y las comunicaciones y declaran crucial el papel que desempeñan las universidades en la promoción de la igualdad de género (Mayorga, 2018).

Problema

A pesar de las declaraciones y desarrollos legislativos, la integración de la perspectiva de género en la formación universitaria continúa ausente en la mayoría de los planes de estudio y en la ideología de las facultades universitarias de forma casi generalizada (Miralles-Cardona, 2019). Aunque se han logrado avances significativos en las últimas décadas, sigue siendo ineludible que desde las instituciones educativas se implementen acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres (Jiménez et al., 2006). Miralles-Cardona et al. (2020) señalan la necesidad de realizar estudios que examinen cómo se está incorporando la perspectiva de género en los procesos educativos, considerando que este enfoque es fundamental para alcanzar la igualdad. No obstante que se ha progresado en cuanto a la promoción de la igualdad de género en las universidades, todavía existen aspectos clave

que necesitan ser abordados en las aulas para garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres en los ámbitos educativos, laborales y sociales. Estos desafíos pendientes subrayan la importancia de continuar trabajando para cerrar las brechas de género en todos los espacios de la sociedad (Quintana-López et al., 2022).

Considerando lo anterior, se plantean las siguientes preguntas de investigación: ¿cómo se percibe la formación en igualdad de género por los estudiantes universitarios?, ¿cuáles son las diferencias en función del sexo y la universidad respecto a la percepción de la formación en igualdad de género en universitarios?

Antecedentes

A pesar de la conocida relevancia de la integración del enfoque del género en el currículo y la formación de los estudiantes universitarios, existe evidencia de que aún falta mucho por hacer al respecto. Los estudios encontrados que versan sobre el tema, indican la percepción de neutralidad e indiferencia institucional a la hora de integrar el enfoque de género en la docencia, poniendo de manifiesto una percepción baja y poco realista de la conciencia de desigualdades asociadas al género en los procesos de enseñanza-aprendizaje (Miralles-Cardona et al., 2020). En un estudio desarrollado por Pardo et al. (2023), se encontró que, aunque existe una política de género en la universidad, ésta no es ampliamente conocida dentro de la comunidad universitaria, en tal sentido, es necesario mejorar las estrategias de divulgación y acompañamiento para cerrar la brecha entre lo que se ha declarado a nivel institucional y lo que realmente ha influido en la cultura universitaria.

Merma-Molina et al. (2017), por su parte, indicaron que los planes de estudio no promueven una formación inicial suficiente en materia de género. Bartual et al. (2022) subrayan la conveniencia de introducir la perspectiva de género en los planes de estudio y en la práctica docente. Quintana-López et al. (2022) encontraron en su estudio realizado en México que 93.4% de los universitarios mencionó no haber cursado una asignatura sobre género o igualdad de género durante su formación, no obstante, cabe mencionar que los mismos participantes de su investigación, en cuanto a la percepción que tienen sobre la sensibilidad institucional a la aplicación de la política de igualdad de género en su facultad de adscripción, indicaron una alta sensibilidad institucional.

Los resultados respecto a la percepción de los estudiantes universitarios han arrojado resultados diversos, por una parte, algunos indican que su profesorado no está preocupado o no valora las cuestiones relacionadas con la igualdad de género (Francés et al., 2016). También Merma-Molina et al. (2017) indicaron en su investigación que los estudiantes perciben actitudes ambivalentes por parte del profesorado: por una parte, reportan que presentan una disposición positiva hacia la igualdad y, por otro lado, que persisten situaciones de discriminación en su práctica docente, lo que se manifiesta en estereotipos sociales, uso de lenguaje discriminatorio y en favoritismos. Asimismo, Pardo et al. (2023) indicaron que un número importante de estudiantes perciben la discriminación basados en género en las actividades académicas.

Respecto a la existencia de diferencias, los resultados de investigaciones previas han hallado disparidades en función del sexo y ámbito de conocimiento en cuanto a la figura del profesorado universitario y su labor sobre las cuestiones relativas a la igualdad de género (Francés et al., 2016). Las estudiantes mujeres han informado estar más sensibilizadas e implicadas (Hernández et al., 2019). Asimismo, Miralles-Cardona et al. (2020) indicaron diferencias significativas en función del sexo, y Hernández et al. (2019) señalaron en su estudio la necesidad de una mayor implicación masculina en la lucha por la igualdad de género.

Miralles-Cardona et al. (2020) informaron también la existencia de diferencias estadísticamente significativas en las respuestas de los participantes en función de su titulación o carrera. Quintana-López et al. (2022) reportaron diferencias entre los estudiantes de medicina y odontología, donde los últimos indicaron que su programa educativo promueve la aplicación de la política de igualdad de género en su currículo.

Bartual et al. (2022), por su parte, reportaron la existencia de diferencias en función del contexto socioeconómico al que está adscrita cada universidad en su estudio realizado en Barcelona y Cartagena, donde se encontró que mientras que en Barcelona es importante la formación preuniversitaria y la transmisión de valores y movimientos feministas, en Cartagena cabe destacar la existencia de factores relacionados con la socialización en entornos igualitarios.

Merma-Molina et al. (2015) mencionaron que, entre los universitarios, en ocasiones existen ciertas incongruencias entre cómo piensan y actúan, y no obstante esto, muestran en general una postura favorable hacia la equidad de género; encontraron que los estudiantes son conscientes de la importancia de la igualdad, denuncian la persistencia de creencias estereotipadas y

disparidades, especialmente fuera de la universidad. Los estudiantes participantes en el estudio de Miralles-Cardona et al. (2020) también calificaban a la formación en género como muy importante y necesaria para su educación. Quintana-López et al. (2022) indicaron que los estudiantes otorgaron una calificación de 9.4 a la importancia de la formación para la igualdad de género, lo que va en el mismo sentido de los estudios previos donde los universitarios reconocen la importancia de la formación en equidad de género.

Objetivo

El objetivo de la presente investigación fue describir la formación en igualdad de género percibida por estudiantes universitarios, así como comparar los resultados en función del sexo y la universidad, a fin de conocer el *status quo* respecto a la percepción de formación en igualdad de género en universitarios.

Método

Participantes

Participaron 175 estudiantes universitarios, 42.9% hombres y 57.1% mujeres, con edades de 18 a 38 años ($M= 20.68$; $DE= 2.78$), pertenecientes a dos universidades públicas ubicadas al noroeste de México; los estudiantes cursaban diversas carreras: 59.4% eran de Psicología y Psicología de la Salud; 12.6% de Ciencias Nutricionales; 4.6% de Mecatrónica; 2.9% de Ingeniería en Software; 2.3% de Ciencias del Ejercicio Físico; 2.9% de Ingeniería Industrial y de Sistemas; 2.9% de Diseño Gráfico y 12.4% de otras carreras. Los estudiantes cursaban distintos semestres: 28% era de primer año, 20.6% de segundo, 22.9% de tercero, 26.2% de cuarto, y 2.2% de quinto año.

Instrumento

El instrumento utilizado en este estudio fue la escala de Evaluación Sensible a la Formación en Igualdad del Género (ESFIG), desarrollado por Miralles-Cardona et al. (2020), la cual mide percepciones acerca de la implementación de la perspectiva de género en la formación. La escala consta de 16 ítems distribuidos en 3 factores: sensibilidad institucional a la aplicación de la política

de igualdad de género en los centros (ítems 1, 2, 7, 8 y 12), incorporación de la política de género (PG) en los planes de estudio (ítems 3, 4, 5, 6, 9, 10 y 11), y conciencia de desigualdades vinculadas al género en el proceso educativo (13, 14, 15 y 16).

Procedimiento

Previo a la aplicación de los instrumentos, se solicitó el permiso de los profesores para aplicarlos en las aulas de clases. Posteriormente, se informó a los estudiantes el objetivo de la investigación, que la participación era totalmente voluntaria y de la confidencialidad de los datos, seguido a esto, los instrumentos fueron aplicados. A los estudiantes también se les indicaron las instrucciones sobre cómo se respondería al instrumento y se les agradeció su participación. Finalmente, los datos fueron capturados en una base de datos para el análisis de la información en el paquete estadístico SPSS versión 23. En el análisis estadístico de los datos, se obtuvieron estadísticos descriptivos (mínimo, máximo, media y desviación estándar); para la comparación de grupos, se utilizó la *t* de Student.

Resultados

De manera general, los estudiantes alcanzaron un puntaje que ubica a la formación recibida en un nivel medio-alto en cuanto a formación en igualdad de género, sensibilidad institucional y género en el currículo, mientras que no fue así en el caso de conciencia de desigualdades de género, donde se ubicaron en un puntaje de un nivel de conciencia medio, considerando que los valores de la escala iban de 1 a 6 (tabla 1).

Tabla 1. Estadísticos descriptivos

	<i>Mín</i>	<i>Máx</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>
Formación en igualdad de género	1.25	5.88	4.1061	.82676
Sensibilidad institucional	1.00	6.00	4.2617	1.00038
Género en el currículum	1.14	6.00	4.6693	1.11004
Conciencia desigualdades de género	1.00	6.00	2.9243	1.36022

En la tabla 2 se observa que los ítems con puntajes más altos se encuentran en la dimensión de género en el currículum, y se refieren a que la formación de género es necesaria para aprender a educar en igualdad ($M= 5.17$), y también el que incluir la perspectiva de género en la formación universitaria es esencial para combatir el sexismo ($M= 5.10$), mientras que los puntajes más bajos se encontraron en la dimensión de conciencia de desigualdades de género, donde los puntajes más bajos se presentaron en los ítems que refieren a que los estudiantes reciben más atención del profesorado ($M= 2.63$), y a que los logros de las estudiantes se minimizan con frecuencia ($M= 2.62$).

Tabla 2. Estadísticos descriptivos por reactivos

	<i>Mín</i>	<i>Máx</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>
<i>Género en el currículum</i>				
3. La formación de género es una condición necesaria para aprender a educar en igualdad.	1	6	5.17	1.185
4. Incluir la perspectiva de género en la formación universitaria es esencial para combatir el sexismo.	1	6	5.10	1.213
5. Las cuestiones de género son igual de importantes para mi formación que las relativas a otras diferencias.	1	6	4.94	1.246
6. La diversidad de identidades sexuales debería recibir mayor atención en el plan de estudios.	1	6	4.61	1.351
9. El género debería estar integrado en la docencia con carácter obligatorio.	1	6	4.29	1.584
10. Todas las asignaturas del plan de estudios deberían ser impartidas con perspectiva de género.	1	6	4.12	1.506
11. Debería haber al menos una asignatura obligatoria sobre igualdad de género en el plan de estudios.	1	6	4.48	1.572
<i>Sensibilidad institucional</i>				
1. La universidad ha adoptado un enfoque proactivo hacia la igualdad de género (FIG Formación en Igualdad de Género)	1	6	4.57	1.101
2. La universidad aplica la normativa vigente en materia de igualdad de género.	1	6	4.70	1.079
7. Mi plan de estudios incluye el desarrollo de competencias para educar en igualdad de género.	1	6	4.10	1.663

Tabla 2. Estadísticos descriptivos por reactivos (continuación)

	Mín	Máx	M	DE
8. La perspectiva de género recibe atención suficiente en las asignaturas.	1	6	3.83	1.491
12. El profesorado está suficientemente sensibilizado a las cuestiones de género.	1	6	4.11	1.367
<i>Conciencia desigualdades de género</i>				
13. El profesorado suele tener expectativas más elevadas y exigentes de los alumnos que de las alumnas.	1	6	2.95	1.716
14. Los estudiantes reciben más atención del profesorado que las estudiantes.	1	6	2.63	1.602
15. Los logros de las estudiantes se minimizan con frecuencia.	1	6	2.62	1.549
16. Los logros de las estudiantes se atribuyen más a su esfuerzo que a su capacidad.	1	6	3.50	1.654

Se compararon los puntajes respecto al sexo de los universitarios, observando una diferencia significativa en las dimensiones de género en el currículum ($t = -3.09, p = .002$) y conciencia sobre desigualdades de género ($t = .83, p = .000$), donde las mujeres alcanzaron un promedio mayor que los estudiantes hombres (tabla 3).

Tabla 3. Diferencias entre hombres y mujeres

Escala	Hombres			Mujeres			gl	t	p
	n	M	DE	n	M	DE			
Formación en igualdad de género	75	4.03	.930	100	4.15	.740	173	-.950	.343
Sensibilidad institucional	75	4.29	1.017	100	4.23	.991	173	.361	.718
Género en el currículum	75	4.37	1.224	100	4.88	.965	173	-3.091	.002
Conciencia desigualdades de género	75	3.12	1.445	100	2.77	1.28	173	1.657	.099

También se compararon los puntajes entre las dos universidades a las que pertenecían los universitarios, encontrando diferencias significativas en la escala total de formación en igualdad de género ($t= 2.233, p= .002$) y en las dimensiones de sensibilidad institucional ($t= 2.188, p= .030$) y género en el currículum ($t= 2.744, p= .007$), donde los estudiantes de la universidad 1 alcanzaron un promedio mayor que los estudiantes de la universidad 2 (tabla 4).

Tabla 4. Diferencias entre universidades

Escala	Universidad 1			Universidad 2			gl	t	p
	n	M	DE	n	M	DE			
Formación en igualdad de género	93	4.25	.756	77	3.96	.888	168	2.233	.027
Sensibilidad institucional	93	4.43	.907	77	4.09	1.083	168	2.188	.030
Género en el currículum	93	4.90	.982	77	4.44	1.205	168	2.744	.007
Conciencia desigualdades de género	93	2.88	1.420	77	2.97	1.326	168	-.437	.663

Conclusiones y recomendaciones

El objetivo de la presente investigación fue describir la formación en igualdad de género percibida por estudiantes universitarios, así como comparar los resultados en función del sexo y la universidad. En los resultados destacó que los puntajes obtenidos por los estudiantes ubicaron a la formación recibida en igualdad de género en un nivel medio-alto. Los ítems con puntajes más altos son los que se refieren a que la formación de género es necesaria para aprender a educar en igualdad y a que incluir la perspectiva de género en la formación universitaria es esencial para combatir el sexismo, lo cual concuerda con los resultados de investigaciones previas que refieren al alto grado de acuerdo acerca de la necesidad e importancia de la inclusión de la perspectiva de género en los planes de estudio (Miralles-Cardona et al., 2020; Quintana-López et al., 2022).

Respecto a la comparación de los resultados en función del sexo de los estudiantes, se encontró que las mujeres presentaron puntajes más altos en la dimensión de importancia del género en el currículum, lo cual es semejante a lo informado en estudios previos (Hernández et al., 2019; Miralles-Cardona et al., 2020). También se hallaron diferencias en función de la universidad a la que pertenecen los estudiantes, lo cual es coincidente con lo informado por Bartual et al. (2022) respecto a la existencia de diferencias en función del contexto de cada universidad, de manera específica, estas diferencias entre universidades pudieran deberse a que, pese a que en las dos IES se realizan acciones en pro de la equidad de género, la universidad que obtuvo mayor puntaje incluye materias de equidad de género en varios de los planes de estudio de las carreras a las que pertenecían los estudiantes universitarios que participaron en esta investigación. Esto se relaciona con lo mencionado por Quintana-López et al. (2022) respecto a la necesidad de que las IES incluyan en sus planes de estudios más asignaturas relacionadas con la perspectiva de género, de manera que se promueva la aplicación de igualdad de género a fin de disminuir las desigualdades entre sexos, y se fomente en los futuros profesionistas el respeto, equidad y justicia que traerán consigo mejores ciudadanos y una sociedad más inclusiva.

A partir de la aportación de este estudio respecto al *status quo* en el que se encuentra la formación de género recibida por los estudiantes universitarios, se considera que es necesario reflexionar acerca de si desde la universidad se le está otorgando la importancia que este tema merece, y se retoma lo expuesto por Mendoza et al. (2017) en cuanto a que es apremiante replantearse la responsabilidad social que poseen las IES como entidades comprometidas en la formación de profesionales con poder de intervención y toma de decisiones, y a la invitación que plantean estos autores en lo referente a la revisión de los planes de estudios vigentes en cuanto a la incorporación de asignaturas relacionadas con la perspectiva de género.

La presente investigación forma parte del proyecto de investigación clave USO313009313 de la Universidad de Sonora, sin financiamiento.

Referencias

- Bartual, F. M. T., Turmo, G. J., Sierra, M. F. J. y Carbonell, E. M. (2022). Percepciones de género y factores de influencia. Evidencia en estudiantes universitarios de Barcelona (España) y Cartagena de Indias

- (Colombia). *Revista Complutense de Educación*, 33(2), 325-336. <https://doi.org/10.5209/rced.74349>
- Francés, I. L., Viana-Orta, M. I. y Sánchez-Sánchez, B. (2016). La equidad de género en el ámbito universitario: ¿un reto resuelto? *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(2), 349-361. <https://revistas.um.es/reifop/article/view/211531>
- Hernández, D. E., Jiménez, V. M. y Herencia, C. A. B. (2019). La comunidad universitaria frente a la igualdad de género: un estudio cuantitativo. *Revista Latina de Comunicación Social*, (74), 1781-1800. <https://doi.org/10.4185/RLCS-2019-1410>
- Jiménez, F. C., Murga, M. M. Á., Álvarez, G. B., Gil, J. A. y Téllez, J. A. (2006). Estudiantes universitarios ante la cuestión de género: estudio propedéutico para la intervención pedagógica. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, 14, 437-456. <https://doi.org/10.1590/S0104-40362006000400003>
- Mayorga, K. (2018). Igualdad de género en la educación superior en el siglo XXI. *Palermo Business Review*, (18), 137-144. https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_07.pdf
- Mendoza, M. I., Sanhueza, H. S. y Friz, C. M. (2017). Percepciones de equidad e igualdad de género en estudiantes de pedagogía. *Papeles de Trabajo-Centro de Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología Socio-Cultural*, (34), 59-75. <http://www.scielo.org.ar/pdf/paptra/n34/n34a05.pdf>
- Merma-Molina, G., Ávalos, R. M. A. y Martínez, R. M. Á. (2015). La relevancia encubierta del género: las percepciones de los futuros maestros sobre la igualdad y las desigualdades contextuales. <http://hdl.handle.net/10045/60495>
- Merma-Molina, G., Ávalos, R. M. A. y Martínez, R. M. Á. (2017). La igualdad de género en la docencia universitaria. Percepciones del alumnado. *Revista la Manzana de la Discordia*, 12(1). <https://rua.ua.es/dspace/handle/10045/70348>
- Miralles-Cardona, C. (2019). Evidencias de fiabilidad y validez del índice de Evaluación Sensible a la Formación en Igualdad de Género. En R. Roig-Vila (Ed.), *Investigación e innovación en la enseñanza superior*. Octaedro. https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/98886/1/Investigacion-e-innovacion-en-la-ES_030.pdf

- Miralles-Cardona, C., Cardona-Moltó, M. C. y Chiner, E. (2020). La perspectiva de género en la formación inicial docente: estudio descriptivo de las percepciones del alumnado. *Educación XXI*, 23(2), 231-257. <https://doi.org/10.5944/educXXI.23899>
- Organización de las Naciones Unidas. (2024). *Formación y desarrollo de capacidades en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres*. ONU Mujeres. <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/capacity-development-and-training#:~:text=La%20capacitaci%C3%B3n%20para%20la%20igualdad,cambios%20de%20actitudes%20y%20comportamientos>
- Pardo, C. C. J., Muñoz, Z. I. y Suescún, M. E. (2023). *Igualdad, inclusión y liderazgo de género: percepciones de estudiantes universitarios*. Universidad Autónoma del Cauca. <https://repositorio.uniautonomia.edu.co/xmlui/bitstream/handle/123456789/842/Igualdad%2C%20inclusi%C3%B3n%20y%20liderazgo%20de%20g%C3%A9nero.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quintana-López, V. A., Bojórquez-Díaz, C. I., de Jesús Díaz-López, K. y Mejía-León, M. E. (2022). Percepción de igualdad de género en la formación de universitarios del área de la salud. *Revista ProPulsión Interdisciplina en Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1), 78-91. <https://doi.org/10.53645/revprop.v4i1.77>

Capítulo 3

Situaciones de violencia y desigualdades de género en hombres universitarios del sur de Sonora

*José Rubén Andrade Armenta
Eneida Ochoa Avila*

RESUMEN

La cultura parece minimizar la violencia sufrida y percibida en hombres, debido a esto suele haber situaciones cotidianas de violencia que pueden pasar desapercibidas e incluso ser naturalizadas en esta población. El presente estudio pretende analizar los discursos de diez hombres universitarios con la finalidad de detectar situaciones de violencia y desigualdades de género. Para ello, se utilizó un enfoque cualitativo y se llevaron a cabo grupos focales de discusión mediante una entrevista semiestructurada, posteriormente, se analizó el contenido de las citas de los participantes. Entre los principales hallazgos se detectaron situaciones de desigualdades de género, sexo y derechos, discriminación, auto descalificación y minimización de violencia sufrida. Los resultados muestran que los participantes perciben desigualdades de género, algunos de ellos hacen especial énfasis en las desigualdades con la pareja sentimental, principalmente en que las mujeres tienen permitida la expresión de los celos y ellos no, al mismo tiempo, minimizan situaciones de violencia sufrida, donde ellas pueden utilizar agresión verbal. Se concluye que algunas de las situaciones narradas demuestran una minimización de violencia sufrida en esta población.

Palabras clave: violencia, violencia de género, violencia psicológica, hombres

ABSTRACT

The culture seems to minimize the violence suffered and perceived in men, because of this there are often daily situations of violence that may go unnoticed and even naturalized in this population. This study aims to analyze the discourses of 10 university men in order to detect situations of violence and

gender inequalities. For this purpose, a qualitative approach was used and focus group discussions were carried out through a semi-structured interview, after which the content of the participants' quotations was analyzed. Among the main findings, situations of gender inequalities, sex and rights, discrimination, self-disqualification and minimization of violence suffered were detected. The results show that the participants perceive gender inequalities, some of them make special emphasis on inequalities with the intimate partner, mainly in that women are allowed to express jealousy and they are not, at the same time they minimize situations of violence suffered, where they can use verbal aggression. It is concluded that some of the situations narrated demonstrate a minimization of violence suffered in this population. Key words: violence, gender violence, psychological violence, men

Antecedentes

Se encuentran limitaciones en cuanto al estudio de la violencia hacia hombres, las cuales suelen corresponder a factores como la cultura, el contexto o ideologías que minimizan y naturalizan las problemáticas de estos hombres en la sociedad, así como medios de comunicación que, en ocasiones, la catalogan como violencia doméstica o intrafamiliar, pero no como un tipo de violencia hacia los hombres (Aguilera et al., 2015).

Según Rojas-Solís et al. (2019), América Latina es una región considerada machista, donde ideas machistas pueden condicionar las conductas de las personas, le atribuyen un significado al género y al ser hombre, lo que en ocasiones genera desigualdades o condiciones predisuestas a padecer el tipo de violencia más comúnmente ejercida: la violencia psicológica. Dicho tipo de violencia puede parecer invisible y, sin embargo, causar trastornos psicológicos en la víctima, desestructuración psíquica, empeorar enfermedades físicas o incluso provocar el suicidio (Jiménez et al., 2019).

Zamudio-Sánchez et al. (2017), en un estudio sobre violencia de género en universitarios, buscaron detectar tipos de violencia ejercida en el contexto universitario en donde las víctimas pudieran ser tanto hombres como mujeres, los hallazgos concluyeron que la violencia psicológica fue la más señalada con 77.82%, seguida de la física con 45.89%, la económica con 45.48%, y la sexual con 27.16%, dichos porcentajes demuestran la prevalencia de la violencia psicológica como el tipo de violencia más frecuente en contexto universitario.

En una revisión bibliográfica de Rojas-Solís et al. (2019), se seleccionaron 12 revisiones teóricas, sistemáticas y meta-analíticas publicadas entre los

años 2001 y 2018, obtenidas a través de bases de datos como Google Académico, EBSCO, SCOPUS, Web of Science, Science Direct, Wiley y Springer Link sobre la violencia hacia el hombre; entre los hallazgos se destaca la existencia de violencia sufrida y el tipo de violencia más frecuente, la cual es de tipo psicológico, influyendo en ello el rol que desempeña la idea de masculinidad en varones, lo que dificulta el reconocimiento de que son víctimas de violencia.

Un estudio cualitativo realizado en Colombia por Sánchez-Villegas et al. (2022), analizó las representaciones sociales sobre la violencia en el noviazgo en parejas heterosexuales en donde la víctima es el hombre; los participantes fueron 16 hombres universitarios a quienes se les realizaron entrevistas semiestructuradas posteriormente importadas al *software* Atlas.ti v8. En los hallazgos se concluyó que los hombres identificaron violencia por parte de su pareja, sin embargo, pese a tener consecuencias físicas y psicológicas de maltrato, no hacen denuncias debido a no reconocerse como víctimas. Los autores del estudio refieren que lo anterior puede deberse a factores como la cultura, construcciones sociales e ideas machistas.

En otro estudio cuantitativo, cuyo objetivo fue estimar la presencia y recurrencia de violencia psicológica, física, sexual y económica en una muestra de 232 hombres universitarios en pareja del estado de Durango, Sánchez-Soto et al. (2022) concluyeron que 95% de los participantes reportó haber sido víctima de algún tipo de violencia de pareja, 69% de ellos afirman que han sufrido esta violencia de forma recurrente, este hallazgo demuestra resultados contradictorios frente a los mencionados por Sánchez-Villegas et al. (2022) y Rojas-Solís et al. (2019), lo cual da apertura a considerar factores o contextos sobre los hombres que no se reconocen como víctimas con los que sí se reconocen como tales; en cuanto a los tipos de violencia con mayor porcentaje de presencia están: 74.1% en violencia psicológica, seguido de 30.2% en violencia física, 18.9% económica y 18.5% sexual.

Por otra parte, en lo que respecta a la masculinidad hegemónica, la cual podría considerarse un modelo capaz de establecer normas sociales que hay que seguir para ser considerado “un hombre de verdad”, Vázquez y Castro (2009) concluyeron que existen estándares de “ser hombre”, y para serlo se necesita cumplir ciertas características, las principales son ser heterosexual, hacer actividades de alto riesgo y ser competitivo, no expresar emociones ni mostrar debilidad, por otro lado, se descubrió que la única forma aceptada de expresar emociones es bebiendo alcohol, lo cual permite un incremento en el abuso de éste. Se concluye que la masculinidad hegemónica es

una fuente de violencia y discriminación homosexual que puede afectar la integridad física y psicológica de los hombres.

Por su parte, Rojas-Andrade et al. (2013), en un estudio cualitativo, analizaron los discursos de seis hombres víctimas de violencia conyugal recogidos en una entrevista en la que se presentaron imágenes de violencia de la mujer hacia el hombre; los resultados mostraron que para los participantes, las mujeres utilizaron en su mayoría violencia verbal, la cual se considera psicológica, para exigirles a sus parejas que se comporten de acuerdo con el modelo hegemónico de “el hombre”, cuestionando su masculinidad.

Problema

La minimización del fenómeno es uno de los principales problemas, los aspectos culturales y el significado atribuido a la representación de la masculinidad en la sociedad parece limitar su reconocimiento (Aguilera et al., 2015; Rojas-Solís et al., 2019; Sánchez-Villegas et al., 2022). A su vez, se destacan las consecuencias del significado que conlleva el modelo de hombre modelo hegemónico, ya que parece basarse en discriminaciones, violencia física y psicológica, así como abuso de sustancias (Vázquez y Castro, 2009). De igual forma, dicho modelo parece influir en la percepción de la masculinidad en las mujeres, ya que de no cumplir ciertos estándares hegemónicos, éstas cuestionan la masculinidad de sus parejas, lo cual, de ser el caso, evidenciaría un claro ejemplo de violencia de género en hombres (Rojas-Andrade et al., 2013).

Por otro lado, el tipo de violencia mayormente percibido por universitarios es el psicológico (Zamudio-Sánchez et al., 2017), cabe destacar que la aparente invisibilidad de este tipo de violencia es el principal problema que dificulta su intervención y erradicación (Jiménez et al., 2019). Por ello, con base en los antecedentes antes descritos, se considera necesario conocer cuáles son las situaciones de violencia y desigualdades de género que sufren hombres universitarios.

Objetivo

Analizar los discursos de hombres universitarios identificando las situaciones de violencia y desigualdades de género por razones culturales.

Justificación

La literatura muestra evidencia de la existencia de violencia sufrida en hombres, tal vez no en gran medida como con su contraparte femenina, sin embargo, es pertinente considerar que ningún caso de violencia, sea de género o sexo, tendría que dejar de ser atendido. A pesar de todo, la naturalización de violencia en esta población, y la representación de la figura masculina en la sociedad, dan como resultado una generalidad ideológica que, pese a que exista evidencia del fenómeno, se suele minimizar. El presente estudio pretende visibilizar situaciones de posible violencia de género en hombres que en ocasiones pasan desapercibidas y dejan claras desigualdades por motivos de una naturalización cultural y posibles estereotipos de género.

Marco teórico

La violencia se considera un fenómeno con causalidad multidimensional, ya que suele manifestarse en una diversidad de momentos, lugares o contextos que afectan de forma distinta a los actores involucrados. Debido a esto, la implicación de la violencia suele verse relacionada con una diversidad de factores que aumentan el riesgo para que se lleve a cabo (Soto y Trucco, 2015).

Algunos factores facilitadores de violencia son: *a)* la desigualdad debido a la pobreza; *b)* secuelas de eventos históricos civiles; *c)* tráfico de drogas; *d)* procesos migratorios; *e)* violencia intrafamiliar; *f)* ausencia de sentido de pertenencia en jóvenes; *g)* estigmatización de grupos vulnerables; *h)* carencia de un sistema que genere condiciones adecuadas de estudio (Escotto, 2015).

Violencia de género

Según la Organización de las Naciones Unidas, la violencia de género considera a todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real daño físico, sexual o psicológico, incluyendo amenazas o privación de la libertad, ocurriendo esto en la vida pública o privada, siendo ejercida por la sociedad, mujeres, hombres o pareja, y también dirigida hacia hombres o mujeres, convirtiéndola en un problema de salud pública (Cuervo et al., 2016).

Distinción de género y sexo

El concepto de género refiere a una construcción social de hombres y mujeres, de masculinidad y feminidad que puede cambiar con el tiempo y la cultura, en cambio, el sexo considera las características biológicas determinadas por rasgos anatómicos, reproductivos y fisiológicos (Abad et al., 2019).

Violencia psicológica

Es un tipo de violencia que puede parecer invisible, sin embargo, puede causar trastornos psicológicos en la víctima, desestructuración psíquica, empeorar enfermedades físicas o incluso provocar el suicidio (Jiménez et al., 2019). La violencia psicológica engloba insultos, gritos, palabras hirientes, descalificaciones, humillaciones, amenazas, omisión, chantajes, discriminación, comparaciones destructivas y rechazo. Esta violencia es difícil de identificar, ya que las situaciones y los contextos en donde se practica han sido naturalizados e interiorizados por los individuos (Carrillo, 2015).

Según Buss (1961, citado en Rodríguez, 2007), la violencia psicológica incluye en su mayoría agresión verbal, la cual se compone de repudio y amenazas, pudiendo haber repudio sin agresión verbal. El repudio incluye discriminación, evitación, rechazo, exclusión, huida, trato a la víctima como mala e indeseable. La amenaza es una respuesta intencionada que anticipa un ataque o agresión, condiciona a la víctima para tener respuestas emocionales de temor o cólera.

Consecuencias de la violencia psicológica

Según diversos autores, la violencia psicológica puede tener consecuencias de dos tipos: *a)* psicopatológicas: síntomas ansiosos, depresivos, dependientes, psicósomáticos, distimia, disociativos, estrés postraumático y tendencias autodestructivas; *b)* psicosociales: sentimiento de soledad, culpa, pérdida, rabia, miedo, vergüenza, problemas para dormir, pesadillas, pérdida de memoria, baja autoestima, disfunción sexual, pobres habilidades sociales, desconfianza, incomprensión, distanciamiento, falta de iniciativa, sentimiento de confusión, desamparo y labilidad emocional (Tello, 2022).

Método

Tipo de estudio

Estudio cualitativo no experimental orientado a detectar situaciones de violencia y desigualdades de género mediante un análisis de contenido (Krippendorff, 2013) en narraciones de diez hombres universitarios divididos en dos grupos focales, uno de seis participantes y otro de cuatro participantes.

Participantes

La muestra estuvo conformada por diez hombres universitarios de una Universidad Estatal de Sonora del plantel Navojoa, inscritos a la licenciatura en Criminología, el único criterio de inclusión fue que contaran con nombre de género masculino registrado en la lista de los grupos disponibles para la aplicación. Dos de ellos refirieron ser de un género distinto al masculino, uno de género fluido y otro como mujer trans, el tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia. Para cuidar la identidad de los participantes y distinguirlos, en el primer grupo se les dejó una letra inicial y su género, en el segundo se les asignó la palabra Participante seguido de un número y su género (tabla 1).

Tabla 1. Participantes del estudio, grupo al que pertenecen, seudónimo e identidad de género

<i>Grupo 1</i>	<i>Grupo 2</i>
M, mujer trans	Participante 1, género masculino
G, género fluido	Participante 2, género masculino
D, género masculino	Participante 3, género masculino
F, género masculino	Participante 4, género masculino
S, género masculino	
J, género masculino	

Recolección de datos

Se implementaron dos grupos focales de discusión con el fin de detectar indicadores de violencia y desigualdades, para ello se usaron preguntas

detonantes en la entrevista con el fin de detectar vivencias, experiencias, percepciones o significados que puedan servir para identificar el fenómeno de estudio, se cuidó no sesgar a los participantes para que otorguen respuestas reales desde su propio significado, percepciones y experiencias, y se utilizaron grabaciones de audio para capturar las narraciones de los participantes.

La pregunta inicial en ambos grupos fue: “¿Qué significado le atribuye cualquiera de ustedes a lo que es ser un hombre?”, con la que se buscó identificar desigualdades de género y sexo, seguido de esto se hicieron preguntas secuenciales derivadas de las respuestas de los participantes que incluyeron temas de género: “¿Qué será la masculinidad?”, “¿Qué será la feminidad?”, “¿Qué será un hombre débil?”, “¿En qué son iguales hombres y mujeres?”, “¿Alguno de ustedes considera que tenga problemas para expresar algo?”. Otras preguntas buscaron identificar su forma de relacionarse con los demás: “¿Con que personas suelen relacionarse?”, “¿Tienen algunas personas que sean muy significativas? ¿Quiénes serían esas personas?”, “¿Qué pasaría si estas personas significativas pensarán algo malo de ustedes?”.

Procedimiento

Se contactó con el Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad para que se otorgara apertura en la aplicación en cuanto al estudio y que cumpliera con los requisitos metodológicos y éticos necesarios, el proyecto se aprobó mediante un dictamen; seguido de esto, se comenzó la implementación de grupos focales en las instalaciones de la Universidad en el plantel Navojoa, para ello, con el apoyo de autoridades de la institución, se seleccionaron varones a partir de listas con su nombre de grupos que estuvieran disponibles para la aplicación, se decidió optar por dos grupos con la intención de hacer comparaciones de las narraciones de los sujetos, los grupos elegidos fueron: uno de cuarto semestre, que originalmente y según la lista de asistencia estaba conformado por 9 hombres; otro grupo de segundo semestre que originalmente estaba conformado por 11 hombres, sin embargo, no todos asistieron, los participantes finales fueron 6 en el primer grupo y 4 en el segundo.

Una vez con los datos recopilados derivados de las grabaciones sobre las preguntas de entrevista, se procedió a transcribir las citas, posteriormente se utilizó el programa QDA Miner Lite v3.0 para categorizar la información y

proceder con el análisis de contenido en la búsqueda de situaciones o indicadores de violencia y desigualdades en las citas de los participantes.

Resultados

Entre los principales hallazgos, a partir de las citas de los participantes, se detectaron situaciones de desigualdades de género, sexo y derechos, discriminación, auto descalificación y minimización de violencia sufrida, las cuales se categorizan y presentan a continuación.

DESIGUALDADES DE GÉNERO Y SEXO

Pues en el tema de trabajo, a veces he llegado a buscar, pero no me llegan a aceptar por mi nombre, porque dicen que soy hombre, en esos trabajos nomás aceptan a mujeres, ahí sí encuentro mucha desigualdad también, por el tema de trabajos como de cajero, no aceptan a los hombres por el tema de son hombres o que pueden robar o equis cosa, ahí sí encuentro mucha desigualdad también (M, Mujer Trans).

¿Has notado alguna desigualdad por identificarte con género fluido en relación con los demás?

No, pero algo que mencionaron anteriormente de la cartilla militar que es algo que sí me molesta mucho, que dijo que en las mujeres no era obligatorio, que es algo que yo no quiero, aparte de que los hombres los obligan a raparse, ni siquiera es obligatorio para ellas (G, género fluido).

DESIGUALDADES DE DERECHOS

Siento que las mujeres tienen hasta cierto punto más derechos que los hombres, por ejemplo, tampoco podemos comparar las oportunidades laborales que tienen hombre y mujer, las mujeres tienen otras prioridades que los hombres [...] También siento que las mujeres tienen ciertas ventajas que los hombres, por ejemplo, en el caso de una violación es más probable que le crean a una mujer que a un hombre que fue violado por una mujer, y aparte que te lleguen a decir, ¡¿quééé? te violó una mujer, no manches! Se burlarían pues del hombre, la neta. Y sí siento que hay más beneficios para las mujeres y más derechos para las mujeres (Participante 3, género masculino).

DISCRIMINACIÓN Y RECHAZO POR EL HECHO DE SER HOMBRE

Ah, pues que una vez nos encontrábamos en una fiesta y una amiga nos pidió un Uber, porque yo necesitaba ir por una pieza para el carro, se me había descompuesto, y pues yo no tengo la aplicación ni nada, no la sé usar, y cuando le pedí que me pidiera el Uber, cuando llegó el Uber, cuando nos vio, nos dijo que no, que canceláramos el viaje y nosotros no sabíamos por qué, bien confiados, “No, no llevo hombres”, dijo, “puras mujeres, lo siento”, y nosotros, pero va ella con nosotros y nos dice “No, no subo hombres” (ríe), o sea, no significó nada, pero nunca me había pasado algo así.

¿No habrá significado nada eso?

No, o sea, a mí no me ofendió ni nada, o sea, yo entendía por qué, pero pues no, me imagino que ha de pasar algo similar a otras personas, a mí no me ofendió, sí la entendí a ella su postura (D, género masculino).

DESIGUALDADES POR ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Yo digo que un hombre femenino puede sufrir más discriminación [Otro compañero afirma diciendo: “sí”]

¿A qué crees que se deba eso?

Por creer que un hombre es alguien fuerte, alguien agresivo, alguien masculino y si es un hombre delicado, más actitudes vistas en una mujer que en un hombre, puede parecer como alguien raro, alguien que no encaja en la sociedad, o que la gente diga que no puedes hacer tales cosas porque no eres masculino. Yo creo que es difícil porque las mujeres son como de mente más abierta, más comprensivas, los hombres son como más llevados pues, así: oye, tú quieres ser esto, por ejemplo, un hombre que quiere ser de otro género, cómo lo vas a proteger, o no quieres hijos o familia, eso le va a estar inculcando el padre, yo creo, y el mismo se asuste y sus amigos de que aaaay aaaay (como burla), yo digo eso. Y la mujer es de: “ah, es marimacha, no pasa nada” (Participante 4, género masculino).

DESIGUALDADES DE SEXO DENTRO DE LA PAREJA

¿Ustedes creen que hay algo que les cueste trabajo expresar?

Un hombre a lo mejor no puede expresar celos de pareja, sí, porque yo sí he sentido inseguridad o veo que la intención de otro, cómo se mueve, cómo le habla o algo, pero yo para que la mujer no se sienta controlada o algo tengo que decirselo con otras palabras para que no malinterprete las cosas. Porque los celos te llevan a la violencia, pues no deben estarse expresando, por así decirlo, hay que tener la mentalidad y hacérselo entender con otras palabras, no agresivamente.

¿Y una mujer puede expresar los celos? Participante 4 dice: “Sí” (riéndose) (Participante 4, género masculino).

AUTO DESCALIFICACIÓN Y MINIMIZACIÓN DE DESIGUALDADES DENTRO DE LA PAREJA

Entonces ¿la mujer sí puede, pero el hombre no?

Pues, es que, pues se entiende, como digo, son más inteligentes que el hombre en cosas caprichosas (todos ríen) porque o sea, te dicen que están celosas y esto que el otro y ya, tú pues les ponen un alto, porque al contrario, si tú les hablas fuerte, gritando o algo, es una falta de respeto.

¿Y ellas sí pudieran alzar la voz y hablar fuerte? Participante 4 dice: “Sí, ellas sí” (ríen todos) (Participante 4, género masculino).

¿A qué creen que se deba esto?

Somos muy tontos, no sabemos, por ejemplo, solemos darle más la razón a ella que nosotros defendernos con tal de decir ya, ahí muere, buscamos evadir el conflicto y sacamos respuestas tontas, nos ponemos nerviosos o lo que sea y nos discutimos solos, pues, a fin de cuentas, sea o no sea real, caemos nosotros redonditos, somos víctimas de los celos (Participante 3, género masculino).

Es que un hombre y una mujer no actúan igual en los celos, no, una mujer en la calle con un ataque de celos te grita y te pega, y un hombre pienso yo que se... controla más eso, ¿no? De gritar y de tirar golpes (Participante 2, género masculino).

La mujer no es tanto que sea agresiva, sino que va a usar más rápido sus emociones, tiene más como libertad para expresarse, nosotros nos tragamos las emociones (Participante 3, género masculino).

Conclusiones y recomendaciones

El presente estudio tuvo como objetivo analizar los discursos de hombres universitarios identificando situaciones de violencia y desigualdades de género por razones culturales. En los resultados predomina la presencia de los estereotipos de género en los temas abordados, a su vez, algunos participantes minimizan situaciones de discriminación hacia su propio sexo comparándose con el sexo opuesto.

Por otro lado, los participantes de género diverso mencionaron más problemáticas por su sexo que por su género, en donde la participante trans refiere que no la contratan en ciertos trabajos no sólo porque le dicen que biológicamente es hombre, sino también porque le externalan la idea de que los hombres roban, lo cual demuestra una descalificación derivada del sexo. Por otro lado, el participante de género fluido afirma no haber tenido desigualdades por su género, pero sí por su sexo, en donde percibe tratos desiguales a favor de las mujeres por el hecho de ser mujeres.

En cuanto a la situación del participante de género masculino al que le negaron el servicio de Uber, esto demuestra una clara discriminación por sexo hacia los hombres, sin embargo, aunque el participante pudo identificar la situación de desigualdad, hace énfasis en que dicha situación no le afectó, lo cual se interpreta como una minimización de la problemática.

En las desigualdades por estereotipos de género, un participante expresa creer que un hombre afeminado puede sufrir más discriminación en comparación con una mujer con rasgos masculinos, esto debido a la idea de que para la sociedad un hombre debe cumplir con ciertos estándares, de lo contrario, no podría ser aceptado socialmente, lo cual demuestra una percepción sobre un mayor valor hacia la masculinidad en comparación con la feminidad. Esto concuerda con lo mencionado por Rojas-Solís et al. (2019) sobre las desigualdades derivadas de la atribución hacia el significado del género y el ser hombre.

Por último, los participantes refieren percibir desigualdades dentro de la pareja, principalmente, la poca o nula expresión de los celos, en donde a las mujeres se les permite expresarlos a su voluntad, pero los hombres se limitan y descalifican a sí mismos diciendo que son tontos y que no saben cómo actuar, a su vez, se ven sometidos ante una discusión en donde prefieren ceder a lo que sea necesario con tal de no afrontar el problema, de igual manera con la agresión verbal, todos los participantes ríen al afirmar

que las mujeres sí tienen permitido agredirlos verbalmente, lo cual demuestra una minimización de la problemática, esto concuerda con lo mencionado por autores sobre el no reconocerse víctimas y la normalización de la violencia en hombres (Rojas-Solís et al., 2019; Sánchez-Villegas et al., 2022).

Las situaciones de evitación, sometimiento y agresión verbal corresponden a indicadores de violencia psicológica (Carrillo, 2015; Buss, 1961, citado en Rodríguez, 2007; Díaz-Loving y Ribera, 2010, citado en Cuervo et al., 2016). Cabe destacar que las consecuencias de dicha violencia pueden generar malestar considerable o incluso trastornos psicopatológicos en algunas personas.

Se espera que este estudio aporte hallazgos empíricos a investigaciones posteriores sobre violencia sufrida en hombres, se recomienda e invita a futuros investigadores e investigadoras a abordar el fenómeno y darle relevancia tanto a hombres como a mujeres que se encuentren en situaciones de violencia, discriminación, desigualdades y trato injusto en la sociedad.

Referencias

- Abad, F., Ramírez, R., Fernandes, S. y Ramirez, R. (2019). Importancia del sexo/género y su distinción en la investigación biomédica. *Hacia. Promoc. Salud*, 24(2), 11-13. DOI: 10.17151/hpsal.2019.24.2.2
- Aguilera, A., Barba, M., Fuentes, M., López, E., Villacreces, N. y García-Ramírez, J. (2015). Violencia de la mujer hacia el hombre, ¿mito o realidad? *ReiDoCrea*, 4, 14-17. <http://www.ugr.es/~reidocrea/ReiDoCrea-Vol.4-Art.2-Aguilera-Barba-Fuentes-Lopez-Villacreces-Garcia.pdf>
- Carrillo, R. (2015). Violencia en las universidades públicas. El caso de la Universidad Autónoma Metropolitana. *Polis*, 12(2). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-23332016000200183
- Cuervo, J., Granados, M. y Jiménez, K. (2016). *Violencia de pareja desde la teoría ecológica de Bronfenbrenner en mujeres estudiantes de la Universidad Cooperativa de Colombia*. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/1ba3d029-d1bc-4246-8a06-f0afe624defa/content>
- Escotto, T. (2015). *Las juventudes centroamericanas en contextos de inseguridad y violencia, realidades y retos para su inclusión social*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/39229/S1500621_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Jiménez, J. S. F. G., Vázquez Briones, M. P. y Rodríguez Briones, J. N. (2019). Propiedades psicométricas de la Escala de Violencia Psicológica en la Pareja. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 12(1), 89-100. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.12108>
- Krippendorff, K. (2013). *Content analysis. An introduction to its methodology*. Sage.
- Rodríguez, M. J. (2007). Violencia hacia la pareja: revisión teórica. *Psicopatología Clínica, Legal y Forense*, 7, 77-95. <https://masterforense.ucm.es/pdf/2007/2007art5.pdf>
- Rojas-Andrade, R., Galleguillos, G., Miranda, P. y Valencia, J. (2013). Los hombres también sufren. Estudio cualitativo de la violencia de la mujer hacia el hombre en el contexto de pareja. *Revista Vanguardia Psicológica*, 3(2), 150-159. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4815152>
- Rojas-Solís, J. L., Guzmán-Pimentel, M., Jiménez-Castro, M. P., Martínez-Ruiz, L. y Flores-Hernández, B. G. (2019). La violencia hacia los hombres en la pareja heterosexual: una revisión de revisiones. *Ciencia y Sociedad*, 44(1), 57-70. <https://doi.org/10.22206/cys.2019.v44i1.pp57-70>
- Sánchez-Soto, M., Lechuga-Quiñones, A., Flores-Saucedo, M. y Estrada-Martínez, S. (2022). Varones violentados por su pareja: una primera aproximación a la experiencia de estudiantes duranguenses mexicanos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 40(1), 1-16. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.6851>
- Sánchez-Villegas, M., Pérez-Ruíz, N., Visbal-Berrio, Y., Adrián-Pérez, J., Ortega-De Avila, E. y Schlegel-Díaz, A. (2022). Representaciones sociales sobre la violencia en el noviazgo desde la perspectiva del hombre como víctima: develando la otra cara del problema. *Límite*, 17. <http://dx.doi.org/10.4067/s0718-50652022000100215>
- Soto, H. y Trucco, D. (2015). Inclusión y contextos de violencia. *Juventud: realidades y retos para un desarrollo con igualdad* (pp. 115-170). <https://www.un-ilibrary.org/content/books/9789210572279c005/read>
- Tello, A. (2022). *Abuso psicológico en grupos coercitivos: estrategias, efectos y contextos*. [Tesis de maestría]. Universidad de Santiago de Compostela. https://www.researchgate.net/publication/362112879_Abuso_psicologico_en_grupos_coercitivos_estrategias_efectos_y_contextos

- Vázquez, V. y Castro, R. (2009). Masculinidad hegemónica, violencia y consumo de alcohol en el medio universitario. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 14(42), 701-719. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-66662009000300003&script=sci_abstract
- Zamudio-Sánchez, F., Andrade-Barrera, M., Arana-Ovalle, R. y Alvarado-Segura, A. (2017). Violencia de género sobre estudiantes universitarios(as). *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, 75, 133-157. <https://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v24n75/1405-1435-conver-24-75-00133.pdf>

Capítulo 4

Violencia en el entorno laboral del médico interno de pregrado: una revisión de la literatura

Moisés Omar Ayala Burboa

Raquel García Flores

Laura Fernanda Barrera Hernández

Alejandro Arellano Guzmán

RESUMEN

La profesión médica ha sido altamente demandada debido a su prestigio social, oportunidad de retribución y superación económica. A lo largo del tiempo, la formación médica se ha caracterizado por jerarquías marcadas y ambientes educativos rígidos. El Médico Interno de Pregrado (MIP), en su último año de formación, enfrenta estas jerarquías al ser el nivel más bajo, lo que lo hace más susceptible a situaciones de abuso y violencia en el entorno laboral. El presente estudio tiene como objetivo realizar un análisis de la literatura sobre la violencia en el entorno laboral del MIP y las repercusiones en la salud de los profesionales en formación. Diversos estudios documentan que los MIP sufren violencia laboral, tanto física como psicológica en los hospitales donde realizan sus prácticas. Esta violencia incluye abuso verbal, discriminación, cargas de trabajo excesivas y falta de supervisión, con prevalencias que alcanzan 90%. Las mujeres, en particular, son más propensas a sufrir acoso sexual. La violencia afecta no sólo su salud mental, generando ansiedad, depresión e incluso ideación suicida, sino también su desempeño laboral. A pesar de la alta prevalencia de violencia, muchos MIP no denuncian los incidentes por temor a represalias o porque consideran que es parte de su formación. A partir de la revisión, se concluye que es fundamental reformar los entornos de formación académica de los estudiantes de medicina, de manera que las escuelas de medicina sean ambientes libres de violencia y donde se promueva la salud mental y el desarrollo de habilidades socioemocionales.

Palabras clave: *mobbing*, estudiantes de medicina, salud mental

ABSTRACT

Medical profession has been in high demand due to its social prestige, opportunity for societal contribution, and economic advancement. Over time, medical training has been characterized by rigid environments and marked hierarchies. The Medical Intern (MI), in their final year of training, faces these hierarchies as the lowest level, exposing them to situations of abuse and violence. The present study aims to conduct a literature review on workplace violence affecting MI and its repercussions on the health of professionals in training. Various studies document that MI suffer from workplace violence, both physical and psychological, in the hospitals where they practice. This violence includes verbal abuse, discrimination, excessive workloads, and lack of supervision, with prevalence rates reaching up to 90%. Women are more likely to experience sexual harassment. Violence affects not only their mental health, causing anxiety, depression, and even suicidal ideation, but also their job performance. Despite the high prevalence of violence, many MIs do not report incidents due to fear of retaliation or because they view it as part of their training. It is concluded that it is essential to reform educational and workplace environments in medical schools, promoting mental health and developing socio-emotional skills to create violence-free environments.

Key words: mobbing, medical students, mental health

Introducción

La historia de las escuelas de medicina en México se remonta al año de 1792, cuando la Universidad de Guadalajara establece la primera carrera profesional, posterior a esto y gracias a la demanda que se tenía en el país, en 1833, la ahora Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) fundó la primera Facultad de Medicina (Fernández, 1996); en la actualidad, dicha licenciatura es una de las de mayor demanda en México, lo cual se ha asociado al prestigio social de ser médico, la oportunidad de brindar una retribución social y a las aspiraciones de superación económica de quienes la eligen (Meléndez et al., 2020).

En la formación del médico han destacado las marcadas jerarquías presentes desde los inicios de la medicina como disciplina científica. Esto se debe a que, en el siglo XVIII, existían diversas pseudociencias que intentaban utilizar el mismo estatus que la medicina para tratar las enfermedades de las personas, lo que generó un conflicto sobre quiénes debían practicar y enseñar, así como sobre los lugares adecuados para llevar a cabo dicha enseñanza (Rodríguez, 1981).

Foucault (1963) hace referencia a que esta pelea sobre quién tiene el saber se debía a que los médicos sabían que, quien tiene la razón, tiene el poder, por lo que la lucha de saberes es un elemento que ha permanecido en la medicina a través del tiempo. Este conflicto de saberes se extendió al núcleo de la formación médica, reforzando las jerarquías que dependen del nivel académico y la posición laboral, motivando así ambientes educativos y laborales rígidos y hostiles.

El médico interno de pregrado (MIP) es el último eslabón dentro de la jerarquía médica, a éste le antecede el médico directivo, jefe de servicio, médico adscrito, residentes y pasantes; la relación del MIP con sus superiores se ha caracterizado por el ejercicio del poder, donde el abuso y la violencia son una práctica frecuente (Alvarado-Vintimilla et al., 2024; Lugo et al., 2024).

En este contexto, el internado médico se refiere al penúltimo año en la formación del estudiante de medicina, el cual es un periodo en el que el estudiante aplica el conocimiento teórico adquirido en semestres anteriores, combinando la práctica clínica con la continuación de su formación teórica dentro de un entorno hospitalario. Durante este tiempo, el MIP desempeña un papel dual, ya que se le considera parte del equipo médico (empleado), sin embargo, sigue siendo un médico en formación (estudiante) (Tapia et al., 2007). En este sentido, el presente estudio se centra en realizar un análisis de la literatura sobre la violencia en el entorno laboral del MIP y las repercusiones en la salud de los profesionales en formación.

Desarrollo

Como se menciona anteriormente, los ambientes laborales médicos se han caracterizado a lo largo del tiempo por ser entornos donde se ha perpetuado la práctica de la violencia laboral (Cerdeira-Antilef et al., 2020; Farías et al., 2024; Vilchis-Chaparro y Cruz-Ruiz, 2023). Ésta es entendida como las situaciones que se dan dentro del entorno laboral donde el personal sufre abusos, amenazas o ataques que ponen en claro peligro la integridad de las personas; así, se divide en dos vertientes principales: *a) violencia física*, que abarca el uso de la fuerza física para ocasionar daños físicos, sexuales o psicológicos, y *b) violencia psicológica*, que implica el uso intencionado de abuso verbal, intimidación, atropello, acoso o amenazas (Organización Internacional del Trabajo, 2002).

En relación con esto, Vázquez et al. (2022) refieren que 62% de los MIP participantes de su estudio reportan jornadas laborales de más de 80 horas semanales, 61% declaró tratos discriminatorios, 80% ambiente hospitalario hostil, 92% percibía que se priorizó el proceso de atención médica sobre el de enseñanza, 88% tomó decisiones diagnósticas o terapéuticas sin la asesoría o supervisión de un superior, y 51% recibió acoso por parte de sus superiores o compañeros.

En esta misma línea, Salomón-Cruz et al. (2014) realizaron un estudio descriptivo con el fin de conocer el grado de satisfacción del MIP con su unidad receptora; los resultados indican que 52% de los profesores propician un ambiente educativo de confianza y respeto, 74% informó que tuvieron integración positiva con el personal de su unidad, sin embargo, 50% no se sintió valorado por el equipo de salud y 26% externó haber sido avergonzado por algún error frente a pacientes y familiares.

Asimismo, Zárate et al. (2021) buscaron identificar los indicadores que pueden favorecer el ambiente académico hospitalario de los MIP; los resultados del estudio muestran que 49% percibió un ambiente educativo de confianza y respeto, 65% informa falta de supervisión durante las intervenciones técnicas, 56% refirió sentirse no valorados por el equipo de salud y las autoridades universitarias, 49.6% informó situaciones de avergonzamiento frente a sus pacientes y familiares por cometer equivocaciones, 50.1% indicó tener carga excesiva de trabajo y 60.4% problemas de sueño.

Granados et al. (2023) realizaron un estudio donde indagaron la prevalencia y modalidades de acoso sexual en MIP de un hospital mexicano, la prevalencia identificada fue de 83%, las formas de acoso más frecuentes fueron contacto físico no deseado, miradas morbosas o gestos sugestivos y comentarios no deseados; también se encontró que las mujeres tienen tres veces más probabilidad de sufrir acoso sexual que los hombres; además, se identificó una asociación positiva entre haber sufrido acoso sexual y la intención de abandonar el internado.

Alvarado-Vintimilla et al. (2024) buscaron determinar la prevalencia de violencia en el entorno hospitalario hacia los MIP y los factores que la favorecen, entre los resultados destacó que 59% reportó haber sido víctima de algún tipo de violencia, donde la violencia psicológica y verbal fueron los tipos más mencionados; se identificó que quien ejerce regularmente estos tipos de violencia es el personal de salud del hospital, en específico, médicos de mayor jerarquía y personal de enfermería, también se registró que

90.2% percibe a la violencia como un evento habitual, en 40.7% de los casos no se tomaron medidas para enfrentar la situación, 84.7% no informó a las autoridades sobre el incidente y 3.2% requirió atención médica derivada del evento violento.

Del mismo modo, en un estudio cualitativo donde se indagó sobre las expectativas antes de iniciar el internado y realidades a las que se enfrenta el MIP en el entorno hospitalario, se encontró que los pre internos esperan un espacio laboral-educativo donde se combine la práctica con guía por médicos adscritos. Además, se identificó que los pre internos tienen conciencia de que el ambiente hospitalario puede ser hostil, las cargas laborales son extenuantes y que su salud mental puede verse afectada. Al indagar sobre las realidades a las que se enfrenta el médico interno, el diálogo es dual: por una parte, algunos participantes informan haber encontrado un espacio de respeto y colaboración, sin embargo, se identificaron vivencias de malos tratos por médicos de jerarquía más alta, así como una carga de trabajo que impide ejercer buenos hábitos de salud, en especial, los relacionados con el sueño y la alimentación (Flores et al., 2008).

La literatura sobre violencia laboral en MIP reporta prevalencias que van desde 3.1% hasta 90.2%, donde la violencia psicológica se muestra en mayor nivel a diferencia de la violencia física (Alvarado-Vintimilla et al., 2024). En relación con la percepción de violencia por sexo, se ha identificado que la prevalencia reportada por los estudios es mayor en las mujeres; Vargas y Bedoya (2021), en su estudio respecto a violencia de género en la formación en medicina, hallaron que 86% de los participantes indicó haber vivido o ser testigo de violencia de género, en cuanto a las manifestaciones de ésta, identificaron: comentarios peyorativos, acoso sexual, discriminación, impedimento para conciliar la vida familiar con el posgrado, así como amenaza de expulsión o persecución por embarazo o lactancia, sin embargo, la mayoría de la literatura no reporta diferencias estadísticamente significativas en violencia (Granados et al., 2023; Vilchis-Chaparro y Cruz-Ruiz, 2023), lo que indica la necesidad de realizar más estudios que profundicen en la experiencia de violencia de género en el entorno laboral médico. A pesar de que la percepción de violencia en los MIP es un fenómeno que la literatura ha documentado constantemente, quienes padecen de este tipo de situaciones laborales regularmente no reportan los hechos, y esto, según Warshawski (2021), se debe a cuatro razones principales: *i*) los estudiantes de medicina reconocen la violencia laboral como parte del trabajo/educación médica,

ii) la percepción de que no hay medidas que se puedan tomar al respecto, iii) miedo a ser catalogados como estudiantes problema o las consecuencias negativas que pudieran surgir, iv) se prefiere evitar la dificultad de enfrentar un proceso de reporte de estas situaciones.

Una de las principales consecuencias de la exposición a situaciones de violencia laboral son los problemas que se relacionan con la salud mental; sobre ello existen numerosos estudios que indican cómo la experiencia de violencia se relaciona con mayor incidencia de malestar psicológico, ansiedad, estrés, depresión y conducta suicida (Giménez et al., 2021; Wu et al., 2023).

Al respecto, una revisión sistemática llevada a cabo con estudiantes de medicina recién egresados reportó una prevalencia de violencia laboral entre 30 y 95%, de esta manera, se identificaron asociaciones significativas entre violencia y problemas mentales, insatisfacción laboral, *burnout* y mayor incidencia de accidentes laborales (Samsudin et al., 2018).

Un estudio llevado a cabo en estudiantes de medicina mexicanos informó que 37.2% mostró ansiedad severa, 14.9% depresión moderada/severa, 8.5% ideación suicida, además, el estudio concluye que la exposición a la violencia incrementaba significativamente el riesgo de padecer los problemas de salud mental evaluados (Escobar-Padilla et al., 2019).

Warshawski (2021) reporta que la experiencia de violencia laboral se relaciona de manera positiva y significativa con consecuencias emocionales como depresión, ansiedad, miedo, vergüenza y enojo; además, la violencia se asoció de manera negativa con el desempeño laboral, lo que nos indica que las consecuencias de las situaciones violentas no sólo afectan a quien sufre de ellas, sino que pueden alcanzar a los usuarios de los servicios de salud.

Discusión y conclusiones

La violencia laboral a la que están expuestos los MIP es una problemática constante que puede persistir en etapas posteriores de la formación y desarrollo laboral del médico. Además, la literatura ha expuesto que uno de los factores importantes que influyen sobre la salud mental de los estudiantes de medicina, incluyendo los MIP, son los ambientes laborales y educativos donde estos se desarrollan (Samsudin et al., 2018). Sin embargo, las repercusiones de la violencia laboral no sólo afectan a quien la padece, sino que influye también en el entorno donde se desarrolla, propiciando así ambientes desfavorables

para la buena práctica clínica en los que es común que se cometan mayor cantidad de errores (Warshawski, 2021).

Palés y Rodríguez (2006) refieren que los principales retos a los que se enfrenta la formación médica actual se centran en el cambio de perspectiva pedagógica, que dé pie a metodologías que se centren en el estudiante y sus necesidades holísticas; por tanto, resulta relevante ocuparse de incorporar el componente de salud mental dentro de la currícula de formación del médico dada la evidencia con la que se cuenta, que respalda el estado de vulnerabilidad del estudiante de medicina.

Además, Galarza et al. (2023) resaltaron la importancia de incorporar la educación emocional durante el proceso formativo del médico, esto como respuesta a las necesidades sociales contemporáneas del estudiante de medicina; además, se retoma la relevancia de promover en los docentes la conciencia emocional, es decir, el conocimiento de las emociones propias y de los demás, para de esta manera favorecer un proceso educativo efectivo y mejorar los mecanismos involucrados en las relaciones interpersonales docente-alumno. Se ha identificado que el contar con habilidades socioemocionales en la etapa de formación universitaria se relaciona de manera positiva con el éxito académico, con un mejor enfrentamiento ante el fracaso escolar, mayor autoconocimiento y mejora de las relaciones interpersonales escolares y laborales (Figueroa et al., 2020).

Asimismo, Villegas et al. (2020) indican que, para contar con ambientes educativos saludables en la formación médica, ambientes que expresen armonía y propicien el desarrollo de relaciones efectivas con el entorno, es necesario que el equipo docente tome un papel activo en el desarrollo de dichos espacios.

En tal sentido, se concluye que es necesario un cambio en el modelo de enseñanza que ha predominado en las escuelas de medicina, de manera que en él se permita fortalecer las habilidades socioemocionales de los MIP, además de procurar que los lugares en los que estos se formen sean ambientes libres de violencia donde puedan desarrollarse de manera efectiva.

Referencias

Alvarado-Vintimilla, G., Perlaza-Flores, K., Barros-Angulo, V., Arpi, J. y Sarmiento-Altamirano, D. (2024). Explorando las raíces de la violencia en estudiantes de medicina de último año (internos) en Ecuador. *Revista*

- Española de Educación Médica*, 5(1). <https://revistas.um.es/edumed/article/view/593011>
- Cerda-Antilef, S., Rivas-Riveros, E. y Campillay-Campillay, M.. (2020). Experiencia de violencia laboral en profesionales de enfermería de un hospital público. *Enfermería Universitaria*, 17(4), 449-462. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.4.827>
- Escobar-Padilla, B., Márquez-González, H., Chapela, C., López-Sepúlveda, A. y Vildósola, A. (2019). Social violence increases the risk of suicidal ideation among undergraduate medical students. *Archives of Medical Research*, 50(8), 577-586. <https://doi.org/10.1016/j.arcmed.2020.01.005>
- Farías, A., Sánchez, J., Petiti, Y., Alderete, A. y Acevedo, G. (2024). Reconocimiento de la violencia laboral en el sector de la salud. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 13(3), 7-15. <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/595/607>
- Fernández, J. (1996). Las carreras de medicina en México. *Perfiles Educativos*, 18(73). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13207307>
- Figuroa, D., Moisés, A., Villaveces, M. y Balcázar, M. (2020). *Competencias socio-emocionales en universitarios. Revisión sistemática* [sesión de congreso]. Congreso Virtual Internacional de Psiquiatría, Psicología y Enfermería en Salud Mental. <https://psiquiatria.com/congresos/pdf/1-7-2020-4-PON38.pdf>
- Flores, A., Echavarría, R., Becerra, R. y Flores, N. (2008). Expectativas y realidades del internado médico de pregrado. Un estudio cualitativo. *Investigación en Salud*, 10(1), 14-21. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14219995004>
- Foucault, M. (1963). *El nacimiento de la Clínica*. Siglo XXI.
- Galarza, J., Borroto, E. y Díaz, C. (2023). Las competencias emocionales en la formación médica: una revisión sistemática. *Educación Médica Superior*, 37(3). <https://ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/3776/1517>
- Giménez, J., Martínez, J. y Morales, F. (2021). Doctors and nurses: a systematic review of the risk and protective factors in workplace violence and burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6). <https://doi.org/10.3390/ijerph18063280>
- Granados, J., Aguilar, L., Muñoz, E. y Santos, D. (2023). Prevalencia de acoso sexual durante el internado médico de pregrado en Ciudad de México. *Investigación en Educación Médica*, 13(49), 18-29. <https://doi.org/10.22201/fm.20075057e.2024.49.23509>

- Lugo, J., Escobar, A., Medina, E. y García, P. (2024). Relaciones jerárquicas de poder en la educación médica. *Medicina Interna de México*, 40(4), 264-270. <https://www.medigraphic.com/pdfs/medintmex/mim-2024/mim244d.pdf>
- Meléndez, M., Góngora, J., López, M. y Eraña Rojas, I. (2020). ¿Por qué convertirse en médico?: la motivación de los estudiantes para elegir medicina como carrera profesional. *Educación Médica*, 21(1), 45-48. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2019.01.002>
- Organización Internacional del Trabajo. (2002). *Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud*. OMS. <https://www.who.int/es/publications/i/item/9221134466>
- Palés, J. y Rodríguez, F. (2006). Retos de la formación médica de grado. *Educación Médica*, 9(4), 159-172. <https://scielo.isciii.es/pdf/edu/v9n4a/original2.pdf>
- Rodríguez, J. A. (1981). El poder médico, desde la sociología. *Reis*, (14), 95-112. <https://doi.org/10.2307/40182868>
- Salomón-Cruz, J., Priego-Álvarez, H. y Córdova-Hernández, J. (2014). Satisfacción del médico interno de pregrado con los campos clínicos en Tabasco, México. *Perspectivas Docentes*, 54, 5-12. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6349295>
- Samsudin, E., Isahak, M. y Rampal, S. (2018). The prevalence, risk factors and outcomes of workplace bullying among junior doctors: a systematic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(6), 700-718. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1502171>
- Tapia, R., Núñez, R., Syr, R. y Rodríguez-Orozco, A. (2007). El internado médico de pregrado y las competencias clínicas. México en el contexto latinoamericano. *Educación Médica Superior*, 21(4). <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v21n4/ems05407.pdf>
- Vargas, A. y Bedoya, R. (2021). Cuéntame UCE: Violencia de género en la formación médica. *Revista de la Facultad de Ciencias Médicas (Quito)*, 46(1), 33-46. https://www.researchgate.net/publication/373889760_Cuentame_UCE_Violencia_de_genero_en_la_formacion_medica
- Vázquez, F., Mota, M. y Sosa, S. (2022). Sesenta años de internado médico en México. *UVserva*, 14, 80-88. <https://doi.org/10.25009/uvsvi14.2897>
- Vilchis-Chaparro, E. y Cruz-Ruiz, L. (2023). *Mobbing* en médicos residentes e internos en un hospital de segundo nivel de atención en la

- CDMX. *Revista Mexicana de Medicina Familiar*, 10(1), 17-23. <https://doi.org/10.24875/rmf.22000064>
- Villegas, C., Hamui, A. y Vives, T. (2020). Modelo de rol, experiencias y capacidades comunicativas en estudiantes de medicina. *Educación Médica Superior*, 34(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412020000200023&script=sci_arttext
- Warshawski, S. (2021). Workplace violence directed at nursing and medical students - What can students tell us about it? *Journal of Professional Nursing*, 37(6), 1110-1118. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2021.09.004>
- Wu, Y., Strating, M., Ahaus, C. K. y Buljac-Samardzic, M. (2023). Prevalence, risk factors, consequences, and prevention and management of patient aggression and violence against physicians in hospitals: A systematic review. *Aggression and Violent Behavior*, 74. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2023.101892>
- Zárate, N., Zurita, D., Flores, P. y Leticia, C. (2021). Indicadores que podrían favorecer el ambiente académico en el hospital de enseñanza. *Educando para Educar*, 40, 103-121. <https://beceneslp.edu.mx/ojs2/index.php/epe/article/view/88/85>

Capítulo 5

Interseccionalidad y análisis del contexto, estrategias para el acceso a la justicia de víctimas de violencia de género

María del Rosario Molina González¹
María de Jesús Camargo Pacheco
María Teresa Gaxiola Sánchez
Sergio Gilberto Capito Mata

RESUMEN

De acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 70.1% de las mujeres han experimentado algún tipo de violencia en su vida, y 39.9% de esa violencia proviene de una pareja, donde además, para 2022, 27 de los 32 estados de México experimentaron aumentos en sus tasas de violencia sexual y 23 registraron aumentos en sus tasas de violencia familiar, lo anterior se obtuvo al cruzar la información relativa a cómo las víctimas del delito se enfrentan al laberinto en el que se convierte el sistema de procuración y administración de justicia, que juzga con prejuicios y estereotipos de género sin tomar en cuenta las vulnerabilidades ni la intersección con otras variables. La presente investigación responde a un enfoque descriptivo, cuyo objetivo es establecer que la interseccionalidad y el análisis del contexto son dos enfoques clave para comprender y abordar las barreras al acceso a la justicia de manera más completa y efectiva. Así, resulta imperioso establecer que el acceso a la justicia como derecho fundamental se refiere al principio de que todas las personas deben

¹ El presente trabajo es producto parcial de una investigación en desarrollo por parte del Cuerpo Académico “Garantismo penal y derechos humanos emergentes” (UNISON-CA-165), del Departamento de Ciencias Sociales, Universidad de Sonora, Campus Navojoa, bajo la responsabilidad de la Dra. María del Rosario Molina González; dirigir comunicaciones a rosario.molina@unison.mx

tener la oportunidad efectiva de acceder a los mecanismos legales y judiciales para proteger sus derechos, obtener justicia y resolver conflictos de manera equitativa como un presupuesto medular para consolidar un Estado de Derecho, donde la justicia sólo puede darse si se cuenta con un control judicial efectivo para asegurar el cumplimiento de la legalidad y la protección de los derechos fundamentales.

Palabras clave: enfoque ecológico, justicia penal, investigación penal

ABSTRACT

According to ENDIREH data, 70.1% of women have experienced some type of violence in their lives, and 39.9% of that violence comes from a partner, where in addition, by 2022, 27 of the 32 states of Mexico experienced increases in their rates of sexual violence and 23 experienced increases in their rates of family violence, the above, when cross-referenced with information related to how victims as offenders face a labyrinth of the justice system, which judges them with prejudices and gender stereotypes without taking into account vulnerabilities or the intersection with other variables. This responds to a descriptive approach, the objective of which is to establish that intersectionality and context analysis are two key approaches to understanding and addressing barriers to access to justice in a more complete and effective way. It is imperative to establish that access to justice as a fundamental right refers to the principle that all people must have the effective opportunity to access legal and judicial mechanisms to protect their rights, obtain justice and resolve conflicts in an equitable manner; as a core requirement to consolidate a rule of law, which can only occur if there is effective judicial control to ensure compliance with the law and the protection of fundamental rights.

Keywords: ecological approach, criminal justice, criminal investigation

Introducción

La violencia basada en género y direccionada contra la mujer constituye en México una problemática extendida que impacta a las mujeres de distintas edades, estratos sociales, etnias y a personas de la diversidad sexual, esto referenciado en sendos estudios y visto en actos que se recrudecen. Se pretende establecer la relación entre interseccionalidad y el marco contextual en la violencia de género en relación con el acceso a la justicia. La interseccionalidad examina la convergencia entre diversas identidades y estructuras opresoras, además de sus efectos en la vivencia y requerimientos de quienes sufren violencia de género; asimismo, se analiza la relevancia del análisis

del contexto que acciona abarcando elementos socioculturales, el entramado legislativo y políticas gubernamentales, incluyendo la influencia institucional en la búsqueda de justicia (De Castro Pozzoli, 2022).

De tal suerte que la interseccionalidad y el análisis del contexto son herramientas indispensables para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia de género. Estos enfoques no sólo enriquecen la comprensión de las experiencias de las víctimas, sino que también transforman los sistemas judiciales para hacerlos más inclusivos, justos y efectivos. El compromiso de los operadores de justicia, las instituciones públicas y la sociedad en su conjunto es esencial para implementar estas estrategias y avanzar hacia una justicia verdaderamente equitativa.

Ahora bien, es sustantivo identificar que el acceso a la justicia es un derecho humano, fundamental y positivizado, contemplado en todo ordenamiento jurídico y donde los Estados constitucionales deben respetar, promover, garantizar y, a través de éste, sancionar cualquier situación que violente los derechos y la dignidad de toda persona. Por tanto, ante la violencia de género que se padece, el derecho fundamental de acceso a la justicia es la garantía constitucional y universal que asegura a todas las víctimas, sin distinción alguna, el derecho a acudir a instancias judiciales imparciales, competentes e independientes para resolver controversias, proteger derechos vulnerados y obtener reparaciones efectivas. Este derecho incluye el acceso a procedimientos accesibles, rápidos, equitativos y adaptados a las necesidades de las personas, especialmente de grupos en situación de vulnerabilidad, asegurando la eliminación de barreras económicas, sociales, culturales o de género que puedan impedir su ejercicio pleno.

Marco conceptual y contextual

Para entender a la interseccionalidad, debe dimensionarse como una herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades, cómo estos cruces contribuyen a generar experiencias únicas de opresión y privilegio (Association for Women's Rights in Development [AWID], 2004), de modo que alude a la evaluación de cómo se interrelacionan las distintas formas de discriminación y dominación, engendrando vivencias singulares y múltiples facetas de exclusión. Las agresiones y discriminaciones hacia las mujeres pueden originarse no sólo a causa de su género, sino también por otros rasgos identitarios,

como su contexto socioeconómico, pertenencia étnica y orientación sexual. Es clave entender este entrecruzamiento para abordar con precisión las necesidades y asegurar justicia plena para todas las mujeres afectadas por la violencia de género.

La interseccionalidad, un concepto introducido por Kimberlé Crenshaw, es fundamental para entender cómo diversas formas de opresión se combinan y afectan a las mujeres en contextos legales (Crenshaw, 1989). Este enfoque permite visibilizar cómo factores como la raza, clase y género interactúan, creando experiencias únicas de discriminación; en esta representación, la autora argumenta que las mujeres negras enfrentan un tipo específico de opresión que no puede ser comprendido completamente al analizar sólo una categoría de identidad, por lo que los estudios interseccionales abordan cómo múltiples sistemas de opresión (género, raza, clase, etnicidad, orientación sexual, discapacidad, entre otros) interactúan en la vida de las personas. En el contexto del derecho penal, uno de los espacios más sensibles por la vulneración de bienes jurídicos de interés superlativo para la coexistencia, el desarrollo y la convivencia social armónica, el acto comisivo de un hecho ilícito —sea por acción u omisión— donde involucra además la violencia de género, implica que las políticas, el abordaje, la ley y el sistema de justicia deben ser diseñados para reconocer y abordar estas complejidades.

Otra de las herramientas de abordaje para el análisis victimológico es el análisis del contexto en la violencia de género. El escrutinio del contexto en la violencia de género implica el estudio de aspectos socioculturales, el andamiaje legal y políticas estatales, junto con la participación institucional en la facilitación de justicia, todo ello coadyuvante en la persistencia de dicha violencia.

Entender el entorno es vital para combatir esta problemática efectivamente, ya que posibilita la identificación de obstáculos y retos que confrontan las víctimas, así como las reformas necesarias en la sensibilización y preparación de profesionales, la puesta en marcha de protocolos de atención con enfoque interseccional que deleve estas condiciones de vulnerabilidad, que son fundamentales para garantizar un trato justo y equitativo a todas las personas, especialmente aquellas en situaciones vulnerables. Al integrar un análisis profundo de las diversas dimensiones de la identidad y proporcionar formación adecuada al personal, se puede avanzar hacia un sistema más inclusivo que responda efectivamente a las necesidades específicas de cada grupo. La implementación exitosa de estos protocolos no sólo mejora

el acceso a la justicia, sino que también contribuye a la construcción de una sociedad más equitativa.

De manera paralela, se han diseñado protocolos para investigar y juzgar con perspectiva de género tanto temas de violencia sexual, feminicidio, enfoque de niños, niñas y adolescentes, como son los emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (2020), en sus dos versiones (2013 y 2020), que dan guía al juzgador para identificar y cuestionar los hechos para identificar los contextos de violencia. En la misma línea, se dispone de las 100 Reglas de Brasilia sobre el acceso a la justicia de las personas que se encuentran en condición de vulnerabilidad (Cumbre Judicial Iberoamericana, 2008), las cuales, en su sección preliminar, establecen que tienen como objetivo *garantizar las condiciones de acceso efectivo a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad, sin discriminación alguna, englobando el conjunto de políticas, medidas, facilidades y apoyos que permitan a dichas personas el pleno goce de los servicios del sistema judicial.*

El análisis de contexto debe ser meticuloso con la identificación de los factores sociales y culturales, así como examinar las relaciones de poder, sólo en esa medida es posible asegurar un acceso equitativo a la justicia para todas las personas victimizadas por la violencia de género. Al analizar un asunto en el que se presentan estos elementos, se activa su obligación de corroborar si los hechos materia de la acusación se verificaron en un contexto de violencia de género, incluso para un adecuado acceso a la justicia, y en caso de que no cuenten con las pruebas suficientes, deben ordenar su práctica para esclarecer dicha circunstancia (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2023).

Factores interseccionales en la violencia de género

Los componentes interseccionales que dan forma a la violencia de género comprenden elementos entrecruzados, contribuyendo a contextos de agresión específicos para ciertos colectivos femeninos. Una intersección destacada es la interacción entre género y nivel socioeconómico. Las mujeres de estratos socioeconómicos bajos pueden ser sujetas a mayor violencia por su posición en la estructura social, y su encuentro con los operadores jurídicos puede generar no sólo la aporofobia, pigmentocracia, racismo, clasismo y una serie de prejuicios que dejan a la víctima en estado de

indefensión, multiplican sus factores de vulnerabilidad, la violencia institucional y la impunidad.

Estas condiciones de vulnerabilidad refuerzan lo que diversas sentencias emitidas por la Corte Interamericana han caracterizado para el caso de México: un ambiente de violencia múltiple, sistemática y estructural que se ejerce contra la mujer.

La violencia estructural se entiende como aquella que se matiza en la existencia de patrones de discriminación y desigualdad arraigados en las estructuras sociales, políticas y económicas de una sociedad. En el caso de las mujeres en México, la violencia estructural se manifiesta en la persistencia de normas culturales, prácticas sociales y sistemas institucionales que perpetúan la desigualdad de género y limitan el ejercicio pleno de sus derechos. Ejemplos de violencia estructural contra las mujeres en México incluyen la brecha salarial de género, la falta de acceso equitativo a oportunidades educativas y laborales, la discriminación en el ámbito de la salud, y la subrepresentación política, entre otros.

La violencia múltiple se refiere a la experiencia de las mujeres que enfrentan diferentes formas de violencia simultáneamente debido a la intersección de múltiples factores de discriminación, como género, etnia, clase social, orientación sexual, discapacidad, entre otros. En México, las mujeres pueden enfrentar violencia múltiple que se origina tanto en la violencia estructural como en factores individuales y contextuales. Por ejemplo, una mujer indígena y de bajos recursos puede enfrentar discriminación en múltiples niveles, incluyendo el acceso limitado a servicios de salud, la violencia doméstica y la exclusión política y económica.

La violencia sistemática se refiere a patrones de violencia que están institucionalizados y son tolerados o ignorados por las autoridades y las instituciones responsables de proteger los derechos de las mujeres. En México, la violencia sistemática contra las mujeres incluye la impunidad en casos de feminicidios y violencia de género, la falta de respuesta efectiva de las instituciones de justicia, la revictimización de las mujeres en el proceso legal y la falta de acceso a servicios de atención y apoyo adecuados.

La confluencia de género y pertenencia étnica es otro aspecto por considerar, donde las mujeres de grupos étnicos minorizados pueden sufrir violencia específica teñida por estereotipos raciales y de género. Además, la intersección de género con la orientación sexual es crucial, las mujeres lesbianas, bisexuales o trans pueden ser blanco de agresiones propulsadas por

la discriminación, el discurso de odio y la revictimización. Es imperativo entender la interacción de estos factores y su influencia en la violencia de género para hacer frente con eficacia a los retos que afrontan las mujeres en contextos interseccionales diversos.

El análisis de la interseccionalidad entre género y estratificación social es clave para desentrañar la complejidad de la violencia de género, incidiendo significativamente en el acceso a la justicia. La interacción entre estos factores indica que mujeres de distintos niveles sociales pueden experimentar modalidades y representaciones diferentes de violencia de género. Las mujeres de clases desposeídas suelen hallarse en una mayor indefensión y cuentan con recursos limitados para solicitar asistencia y amparo. Paralelamente, el estrato social puede afectar la percepción y tratamiento social de la violencia de género. Por tanto, resulta primordial combatir las inequidades económicas y sociales como parte esencial de la lucha por la erradicación de la violencia de género y asegurar que todas las mujeres, al margen de su condición social, dispongan del acceso a la justicia y de los medios necesarios para superar situaciones de violencia.

La interseccionalidad entre identidad de género y etnicidad se erige como un elemento cardinal en la comprensión de la violencia de género y la consecución de justicia. Individuos pertenecientes a etnias minoritarias, con identificaciones de género no normativas, enfrentan retos complementarios marcados por la discriminación y la agresión. Tales sujetos suelen padecer una discriminación múltiple, atizada por su género y etnia, exacerbando su vulnerabilidad. Para garantizar el acceso a la justicia, tanto la investigación penal como su judicialización deben reconocer las experiencias y necesidades heterogéneas de mujeres, de personas trans y no binarias de diversas etnias, y de todas aquellas que pertenecen a las categorías sospechosas,² quienes enfrentan obstáculos adicionales en la búsqueda de soporte y justicia; la carga de la criminalización de la propia víctima, de estigmas sociales, así como el descrédito a su dicho,

² Las categorías sospechosas son aquellos criterios de distinción o clasificación que, al ser utilizados como base para otorgar tratos diferenciados entre personas, suelen estar asociados con históricas prácticas de discriminación, exclusión o subordinación. Estas categorías están explícitamente protegidas por el Artículo 1° de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* (Congreso de la Unión, 2024a), que prohíbe toda forma de discriminación basada en raza, origen étnico, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

invisibilizan y exacerbando la vulnerabilidad, por lo que los sistemas de justicia y organismos conexos deben atender con urgencia estas intersecciones y aplicar metodologías inclusivas y con perspectiva cultural, con el fin de viabilizar el acceso a la justicia para todo individuo, independientemente de su identidad de género o procedencia étnica.

Por otro lado, la interrelación entre género y orientación sexual se revela esencial para la dilucidación y el tratamiento adecuado de la violencia de género. Es crucial el reconocimiento de que las personas pueden ser sujetas a violencia fundamentada tanto en su género como en su orientación sexual. Por una parte, la identidad de género y la desviación de los roles de género convencionales pueden suscitar violencia de género. Por otra parte, la violencia puede ser un reflejo de hostilidades vinculadas a orientaciones sexuales, tales como las experiencias de personas lesbianas, gay, bisexuales o trans; para el acceso a la justicia, el sistema debe reconocer estas dimensiones y hacer los ajustes razonables, así como aplicar enfoques no sólo de derechos humanos, sino también diferenciadores, como el enfoque de niñez; sólo desde estos ajustes será posible cuestionar los hechos, advertir los contextos y la interseccionalidad en que la víctima expresa su identidad.

Análisis del contexto en la violencia de género

El análisis del contexto en la violencia de género es fundamental para comprender y abordar este fenómeno social. Los factores socioculturales desempeñan un papel importante en la perpetuación de la violencia de género. Las normas culturales y la discriminación de género influyen en las actitudes y comportamientos, creando un ambiente propicio para la violencia.

Además, la legislación y las políticas públicas también tienen un impacto significativo en la respuesta institucional ante la violencia de género. La falta de leyes efectivas o su implementación inadecuada pueden dificultar el acceso a la justicia para las víctimas. Asimismo, las instituciones ejercen un rol crucial en el acceso a la justicia, ya que su respuesta puede variar dependiendo de su enfoque y capacidad para proteger y apoyar a las víctimas. Sin embargo, existen barreras y desafíos en el proceso de denuncia y protección, como el miedo a represalias, la falta de confianza en las autoridades y la falta de recursos adecuados.

La influencia de factores socioculturales en la violencia de género es fundamental para comprender cómo se perpetúa esta problemática en diferentes contextos. Estos factores están relacionados con las normas y creencias arraigadas en la sociedad, que muchas veces justifican la violencia contra las mujeres. Por ejemplo, la idea de la superioridad masculina y la subordinación femenina, junto con estereotipos de género y roles tradicionales, contribuyen a la normalización de la violencia machista. Además, la cultura del silencio y la falta de denuncia por miedo al estigma social también son factores socioculturales que obstaculizan el acceso a la justicia para las víctimas de violencia de género; solamente a través de la aplicación de herramientas sensibles para el abordaje metodológico de la victimología será posible advertir todos los factores que se interrelacionan en la violencia de género.

Por ejemplo, el modelo ecológico es una herramienta analítica útil para abordar la violencia de género porque permite comprender este fenómeno desde una perspectiva multidimensional, considerando los diferentes niveles de influencia que interactúan en la vida de las víctimas y los agresores. Este modelo, desarrollado originalmente en el ámbito de la psicología y adaptado para temas sociales, divide las causas y dinámicas de la violencia en cuatro niveles principales: individual (microsistema), relacional (mesosistema), comunitario (ecosistema) e institucional/estructural (macrosistema). En el nivel individual se centra en las características personales de la víctima y el agresor que pueden influir en la violencia, incluye factores biológicos, psicológicos, históricos y conductuales; el nivel relacional explora las relaciones cercanas de la víctima y el agresor, como las familiares, de pareja, amistades o laborales, en el entendido de que estas relaciones pueden influir en el riesgo de violencia y en el acceso a apoyo; el nivel comunitario examina el contexto social inmediato en el que vive la víctima, como el barrio, la escuela, el lugar de trabajo o la comunidad, por lo que se centra en las normas sociales y estructuras comunitarias; el nivel institucional o estructural, también llamado macrosistema, se enfoca en las políticas, leyes, sistemas de justicia y estructuras económicas y culturales que perpetúan o mitigan la violencia de género. Y agregado con posterioridad, está el cronosistema, donde se estudia o considera el factor tiempo, como los cambios históricos o eventos vitales que afectan el desarrollo y que develarán el constructo social del género, los roles y estereotipos que subyacen en las relaciones personales (Bronfenbrenner, 1979).

La aplicación de las metodologías para el análisis de la violencia.

Caso hipotético: feminicidio de Mariana

<p>Contexto del caso: Mariana, una mujer indígena de 24 años que trabajaba como empleada doméstica en una ciudad fronteriza de México, fue víctima de feminicidio. Su cuerpo fue encontrado en un terreno baldío, mostrando signos de violencia extrema. Mariana había emigrado de su comunidad rural en busca de trabajo, enviando dinero regularmente a su familia. Antes de su asesinato, había reportado amenazas por parte de su empleador, pero no recibió atención por parte de las autoridades locales.</p>	
<i>Análisis de contexto</i>	<i>Análisis interseccional</i>
<p>Nivel individual (factores personales): Mariana enfrentaba múltiples opresiones: ser mujer, indígena, joven, de bajos recursos económicos y migrante interna. Su acceso a la educación fue limitado, lo que restringió sus oportunidades laborales y la obligó a aceptar empleos precarios, como el servicio doméstico. Su situación de dependencia económica la colocó en una posición vulnerable ante las amenazas de su agresor.</p> <p>Nivel familiar y comunitario: Mariana sostenía económicamente a su familia en su comunidad de origen, lo que la presionaba a mantenerse en un empleo pese a las condiciones de riesgo. Su comunidad carecía de acceso a servicios básicos como asesoría legal o refugios, lo que le impedía buscar alternativas en caso de enfrentarse a violencia. Las normas tradicionales de género dentro de su entorno cultural posiblemente influyeron en el hecho de que no buscara ayuda con su familia debido al estigma asociado con denunciar violencia.</p>	<p>La interseccionalidad permite identificar cómo las múltiples identidades de Mariana interactuaron para agravar su vulnerabilidad:</p> <p>Mujer indígena: las mujeres indígenas enfrentan no sólo violencia de género, sino también exclusión cultural y lingüística. Mariana no hablaba fluidamente el español, lo que dificultó su capacidad para buscar ayuda en instituciones dominadas por una perspectiva monolingüe y monocultural.</p> <p>Migrante interna: como migrante en un entorno urbano, Mariana carecía de redes de apoyo y estaba aislada de su comunidad, lo que la dejó expuesta al abuso por parte de su empleador.</p> <p>Clase social: su situación económica precaria limitó su capacidad de acceder a servicios legales o refugios que pudieran haberle ofrecido protección.</p> <p>Edad: su juventud pudo contribuir a que las autoridades no tomaran en serio sus denuncias, viéndola como “inexperta” o sin credibilidad.</p>

<p>Nivel institucional:</p> <p>Las autoridades locales no tomaron en serio las denuncias previas de Mariana debido a prejuicios de género y racismo, minimizando su situación al clasificarla como “problemas laborales”. No existían protocolos adecuados para atender casos de violencia contra mujeres indígenas, y el sistema judicial local tenía limitaciones lingüísticas y culturales. La precariedad del sistema de justicia en la zona, con insuficiencia de recursos y capacitación, perpetuó la falta de protección.</p> <p>Nivel estructural (macrosistema):</p> <p>Mariana vivía en un estado con altos índices de feminicidios y violencia de género, pero con deficiencias en la implementación de políticas de protección y prevención. Su identidad indígena la colocaba en una situación de marginalización estructural, enfrentando racismo y discriminación tanto en su entorno laboral como en el acceso a servicios de justicia. Las condiciones económicas de la región fomentaban la explotación laboral, particularmente de mujeres indígenas en trabajos informales.</p>	
---	--

Como se advierte, el análisis de contexto combinado con la interseccionalidad permite entender el feminicidio de Mariana no sólo como un acto individual, sino como el resultado de un sistema complejo de opresiones estructurales. Al incorporar estos enfoques, los operadores de justicia pueden diseñar respuestas más inclusivas y eficaces, aplicar los enfoques de género, actuar con debida diligencia reforzada y realizando los ajustes razonables a fin de promover un verdadero acceso a la justicia para mujeres en situaciones de vulnerabilidad.

Ahora, esto nos lleva a que, para el acceso a la justicia desde el análisis del contexto y la interseccionalidad se debe:

- a) Mejorar la capacitación de los operadores de justicia: capacitar a policías, fiscales y jueces en perspectiva de género e interseccionalidad para identificar las barreras únicas que enfrentan mujeres indígenas y migrantes internas, entre otras.
- b) Diseñar servicios de atención culturalmente pertinentes: crear oficinas de atención especializada con intérpretes y asesores culturales para mujeres indígenas; establecer refugios o albergues accesibles para víctimas de violencia en zonas urbanas y rurales; incluso, en los casos de pertenencia a comunidad indígena, se generen condiciones para el respeto a su cosmovisión.
- c) Implementar protocolos interseccionales: garantizar que los protocolos de investigación de feminicidios consideren factores como el origen étnico, la situación económica y las condiciones laborales de las víctimas, y
- d) Promover la prevención estructural: fomentar políticas públicas que combatan la explotación laboral de mujeres en empleos informales, así como generar campañas educativas en las comunidades para desmitificar el estigma de denunciar violencia.

Rol de las instituciones en el acceso a la justicia

Las instituciones desempeñan un papel crucial en el acceso a la justicia para las víctimas de violencia de género; deben garantizar que las víctimas tengan acceso a procedimientos legales justos y equitativos, asegurando que sean escuchadas y creídas, y que se les brinde apoyo emocional y asesoramiento legal. Además, es fundamental que las instituciones implementen políticas y protocolos adecuados para abordar la violencia de género, así como capacitar a su personal para comprender y responder de manera efectiva a las necesidades específicas de las víctimas.

Desde el contexto del Estado mexicano, el párrafo tercero del artículo 1º constitucional establece que:

[...] todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y

reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley (Congreso de la Unión, 2024a).

Por tanto, ante todo acto que violente los derechos humanos, las instituciones tienen la responsabilidad de investigar y sancionar a los agresores de manera adecuada, combatiendo así la impunidad, con enfoque transformador que garantice un acceso efectivo a la justicia para las víctimas de violencia de género.

Es de advertirse que en el proceso de denuncia y protección de casos de violencia de género se presentan diversas barreras y desafíos que dificultan el acceso a la justicia para las víctimas. Una de las principales barreras es el miedo a la revictimización generada por las autoridades y el sistema de justicia, lo que puede inducir a las víctimas a no denunciar o retractarse de su testimonio, aspecto que ya debería ser un factor de alerta de los operadores jurídicos ante la condición de vulnerabilidad y las relaciones de poder subyacente en toda la violencia de género. Asimismo, la falta de recursos y apoyo por parte de las instituciones encargadas de brindar protección puede desalentar a las mujeres a buscar ayuda, pues a la fecha, 20% de las víctimas de violencia en medidas de protección son finalmente víctimas de feminicidio, lo que evidencia la existencia de un sistema que no protege y que las expone en los ciclos de violencia frente a su agresor.

Otro desafío importante es la falta de sensibilización y capacitación de los profesionales encargados de atender y procesar los casos de violencia de género, lo que puede llevar a una respuesta inadecuada e insensible hacia las víctimas; dentro de las falencias, sin duda, la falta de coordinación y comunicación efectiva entre las instituciones involucradas en el proceso puede generar retrasos y obstáculos que dificultan la protección de las víctimas.

Para garantizar un acceso efectivo a la justicia en casos de violencia de género, las directivas inmediatas requieren un plan de acción. En primer lugar, se requiere una amplia sensibilización y capacitación de profesionales que trabajan en el sistema de justicia, tanto en el ámbito policial como en la judicatura. Estos profesionales deben ser conscientes de las complejidades de la interseccionalidad y del contexto en el que se desarrolla la violencia de género para poder brindar una atención adecuada y sensible a las necesidades de las víctimas. Además, es necesario implementar protocolos de atención interseccional que consideren las diferentes dimensiones de la identidad y proporcionen respuestas adaptadas a cada caso, desde enfoques

diferenciadores y que aborden no sólo el género, sino también otros factores interseccionales relevantes que históricamente son caldo de cultivo para la discriminación, tales como la clase social, la identidad de género, el origen étnico y la orientación sexual.

La sensibilización y capacitación de profesionales es condición para garantizar el acceso a la justicia en casos de violencia de género, y no puede darse por sentado que los cursos de veinte horas que las instituciones informan sean suficientes para transformar los sesgos personales con los cuales el operador jurídico aborda los casos de violencia; no se puede olvidar que la ley es aspiracional y que quien la instrumenta es un ser humano con su propia carga cultural, incluso su carga cultural de género, consecuentemente, los diferentes actores involucrados, como jueces, abogados, fiscales y policías, deben estar debidamente capacitados sobre los conceptos de interseccionalidad y contexto en relación con la violencia de género; como se ha sostenido, deben comprender cómo confluyen los distintos factores de discriminación, como la clase social, la identidad de género, el origen étnico y la orientación sexual, y la manera en que estos elementos influyen en la violencia de género. Además, es importante que los operadores jurídicos estén a la vanguardia no sólo en el sistema legislativo nacional, sino también en el convencional, así como que dispongan de todas las herramientas metodológicas, el manejo científico de la prueba, con el uso de probanzas proporcionales, idóneas, pertinentes para demostrar la violencia de género.

La implementación de protocolos de atención interseccional, con enfoque de derechos humanos y diferenciadores, constituye una medida fundamental para garantizar el acceso a la justicia en casos de violencia de género. Estos instrumentos, como es el caso de los protocolos para el femicidio, para la atención de violencia en los espacios educativos, para la violencia sexual y familiar, entre otros, se basan en la comprensión de que las mujeres víctimas enfrentan múltiples formas de discriminación y violencia debido a su género, clase social, identidad de género, origen étnico u orientación sexual. Por tanto, se busca que los profesionales encargados de atender a las víctimas de violencia de género estén capacitados para identificar y abordar estas diferentes dimensiones de la violencia. Los protocolos de atención interseccional establecen pautas claras sobre cómo llevar a cabo una evaluación integral de la situación de la víctima, considerando tanto sus necesidades específicas como los obstáculos que puede enfrentar debido a su intersección de identidades; adicionalmente, la aplicación de estos debe ser

vinculatoria y no meramente orientadora, toda vez que, escudados en ello, de ser una guía, los operadores jurídicos tienen la propensión de no cumplir los procesos investigativos con la completitud que exige el abordaje de la violencia de género.

Conclusiones

La legislación y las políticas públicas tienen un impacto significativo en la violencia de género y en el acceso a la justicia para las víctimas. La existencia de leyes claras y efectivas que criminalicen la violencia de género y protejan a las víctimas es fundamental para garantizar la seguridad y el empoderamiento de las personas afectadas. Asimismo, las políticas públicas deben enfocarse en la prevención de la violencia, la educación de la sociedad en temas de género y la capacitación de profesionales en el manejo adecuado de casos de violencia de género. Sin embargo, es importante destacar que la implementación y aplicación efectiva de estas leyes y políticas es fundamental para asegurar su impacto real en la sociedad. Es necesario contar con mecanismos de monitoreo y evaluación que garanticen que las leyes y políticas se están implementando de manera adecuada y que están teniendo el efecto deseado en la prevención y erradicación de la violencia de género, y que su efectividad sólo puede ser contrastada en la medida en que se advierte una verdadera disminución estadística de la violencia, y no por estrategias de renombrar la violencia, de reclasificar los delitos, de disfrazar los números.

Por otro lado, esta intersección del género y el derecho penal es un campo complejo que requiere un enfoque crítico y multifacético. Al adoptar una perspectiva interseccional y desarrollar estrategias inclusivas, es posible avanzar hacia un sistema de justicia más equitativo que responda efectivamente a las necesidades de todas las víctimas, particularmente aquellas que han sido históricamente marginadas. La transformación del discurso jurídico hacia uno más inclusivo no sólo beneficiará a las mujeres, sino que también contribuirá a integrar una sociedad más justa en su conjunto.

Para lograr una justicia transformadora es necesario aplicar enfoques diferenciales y especializados en la atención a víctimas. Esto significa no sólo reconocer a las víctimas como titulares de derechos, sino también como agentes activos en su proceso de recuperación. Las estrategias deben incluir:

Capacitación del personal judicial: es sustantivo que los jueces y funcionarios del sistema penal estén capacitados en perspectiva de género para entender mejor las dinámicas de poder que afectan a las víctimas, son necesarias investigaciones científicas y exhaustivas, con la debida diligencia, con enfoque diferenciador, con ajustes razonables del sistema que pueda advertir la violencia subyacente.

Políticas inclusivas: las leyes deben ser revisadas y reformuladas para incluir explícitamente la protección contra múltiples formas de discriminación, erradicar la violencia simbólica que se mantiene en espacios de los enunciados normativos, así como reproductores de roles y estereotipos de género.

Apoyo psicosocial: proveer recursos para ayudar a las víctimas a reintegrarse socialmente y recuperar la confianza en el sistema judicial es esencial para su empoderamiento, que materialice una justicia restaurativa con enfoque humanizador y transformador.

Igualdad y no discriminación: garantizar que todas las personas, independientemente de su género, origen étnico, situación económica o cualquier otra condición, tengan las mismas oportunidades de ejercer el derecho del acceso a la justicia, y no se enfrente al laberinto androcéntrico del sistema de justicia penal,

Eficacia y eficiencia: los procedimientos judiciales deben ser efectivos para resolver las controversias de manera justa, evitando dilaciones innecesarias y revictimización, y, sobre todo, que logre una reparación del daño integral con la protección de sus derechos, la compensación y restauración del daño sufrido, e implícito en ello la no repetición.

Adaptabilidad: los sistemas de justicia deben ajustarse a las particularidades de las víctimas, incluyendo perspectivas culturales, lingüísticas y de género; sólo a través de los ajustes razonables es como se podrá tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales.

Referencias

- Association for Women's Rights in Development. (2004). Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. *Género y derecho*, 9. https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/nterseccionalidad_-_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf

- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: experiments by nature and design*. Harvard University Press.
- Congreso de la Unión. (2024a). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Secretaría de Gobernación.
- Congreso de la Unión. (2024b). *Código Penal Federal*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPF.pdf>
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalising the intersection of race and sex. A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 14, 538-554. <http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>
- Cumbre Judicial Iberoamericana. (2008). Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de vulnerabilidad. *XIV Cumbre Judicial Iberoamericana* (pp. 1-23). <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2009/7037.pdf>
- De Castro Pozzoli, G. (2022). *Género, generación y clase social. Mirada interseccional de la exposición a las violencias*. V Congreso Latinoamericano y Caribeño de Ciencias Sociales. “Democracia, justicia e igualdad”. FLACSO. <https://congreso.flacso.edu.uy/wp-content/uploads/2023/05/EJE10140170.pdf>
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2020). *Protocolo para juzgar con perspectiva de género*. https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/protocolos/archivos/2022-01/Protocolo%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20genero_2022.pdf
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2023). Pruebas para visibilizar el contexto de violencia de género. Las personas juzgadas deben ordenar su desahogo para determinar si la conducta atribuida a la persona acusada se verificó en un contexto de violencia por razón de género; Jurisprudencia Penal, Registro digital: 2027824, Tesis: 1a./J. 209/2023 (11a.), México, 2023. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2027824>

Capítulo 6

La administración de recursos y el género en organizaciones sociales

Imelda Lorena Vázquez Jiménez

Dina Ivonne Valdez Pineda

Kevin Duarte Gil

Rodolfo Valenzuela Reynaga

RESUMEN

Son escasas las investigaciones que analizan la dirección de las organizaciones sociales y, en menor medida, las que se centran en la gestión de los recursos humanos, financieros y el mismo voluntariado. Una parte importante de la operación de las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) es la obtención de recursos financieros suficientes y pertinentes, pero desafortunadamente, se presenta una total discriminación gubernamental (municipal, estatal y federal) para proporcionar apoyos financieros para este tipo de organizaciones. Existe este discurso de odio que no se ha podido subsanar por falta de políticas públicas y también por falta de apoyo de la misma sociedad, que no ve como indispensable la designación del recurso financiero para la subsistencia de este tipo de organizaciones. La investigación fue realizada bajo un diseño cuantitativo, no experimental y transaccional, además, de tipo correlacional. Los sujetos de estudio fueron personas directivas de OSC con actividad en el municipio de Cajeme, Sonora. Se realizó un muestreo por conveniencia entre 61 asociaciones de las 63 que operaban al momento de realizar el estudio. Los índices de correlación obtenidos muestran que la presencia de mujeres en los puestos directivos de las OSC tiene relación de moderada a fuerte sobre la administración de los recursos de éstas, además de significativa en todos los casos, lo cual indica que el género es un factor que contribuye al éxito en el funcionamiento de este tipo de organizaciones y, consecuentemente, abona a su supervivencia.

ABSTRACT

There is little research that analyzes the management of social organizations and, to a lesser extent, those that focus on the management of human and

financial resources and volunteering itself. An important part of the operation of Civil Society Organizations (CSO) is obtaining sufficient and relevant financial resources, but unfortunately there is total discrimination from both the municipal, state and federal governments to provide financial support for this type of organization. There is this hate speech that has not been able to be remedied due to a lack of public policies and also due to a lack of support from society itself, which does not see the designation of financial resources for the subsistence of this type of organization as essential. The research was carried out under a quantitative, non-experimental and transactional design, as well as a correlational type. The study subjects were executives of Civil Society Organizations active in the municipality of Cajeme, Sonora. Convenience sampling was carried out among 61 associations of the 63 that were operating at the time the study was carried out. The correlation indices obtained show that the presence of women in CSO management positions has a moderate to strong relationship with the administration of their resources, as well as significant in all cases, which indicates that gender is a factor that contributes to the success in the functioning of this type of organizations and, consequently, their survival.

Antecedentes

Actualmente, los investigadores muestran interés en el estudio del tercer sector, también conocido como Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC), o bien, organizaciones sin fines de lucro, sin embargo, en la búsqueda de información que permita tener claros los hallazgos relacionados con distintos factores que se identifican en este tipo de organizaciones, no se encontraron investigaciones recientes que aborden la administración de recursos, tanto humanos como financieros y el voluntariado. Los hallazgos se registraron entre los años de 2000 a 2014, aproximadamente, relacionados con estructura legal, procuración de fondos, planeación estratégica, entre otros elementos.

Austin et al. (2006) establecen que las empresas nacen con el objetivo claro de generar valor social, por lo que necesitan las rentas económicas para cumplir su misión, sin embargo, se convierten en un medio para conseguir el fin social que constituye la razón de ser del negocio. Éstas son las empresas sociales.

Las OSC, para su supervivencia y desarrollo, requieren de un elemento de gran importancia, que es la procuración de fondos, porque sin lugar a duda, para todas las organizaciones del Tercer Sector, éste es un tema muy significativo porque representa la búsqueda permanente de fondos para poder

llevar a cabo sus operaciones, lo anterior, aunado a la carencia de programas gubernamentales de los tres órganos de gobierno que no consideran presupuesto para este tipo de organizaciones.

En cuanto a la administración del recurso humano, Uribe-Plaza et al. (2017) manifiestan en su publicación que con respecto a las OSC objeto de estudio, resulta de suma importancia buscar los mecanismos que mejoren aspectos relacionados con la permanencia y motivación del personal adscrito a la organización, independientemente de que éste sea remunerado o voluntariado.

Asimismo, para la administración del voluntariado impulsado por el Estado, las universidades y las empresas constituyen un motor fundamental para la generación de soluciones inmediatas a problemas de diversa magnitud (Ortíz, 2016). Para este tipo de personas es importante tomar conciencia sobre los problemas sociales que tal vez nunca habían considerado, tener esa conexión social con personas que tengan intereses y valores similares, para lo cual puedan crear redes de tejido social con un apoyo sólido hacia la comunidad.

Problema

En México, los voluntarios generan una gran cantidad de acciones en favor de sus comunidades. De acuerdo con los últimos datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2022), se calcula que el valor económico del esfuerzo de los voluntarios organizados en instituciones no lucrativas tuvo un valor de 153,726 millones de pesos en 2021. Estos donativos, en conjunto, tanto de tiempo como de talento y dinero, generan cambios fundamentales en las personas más necesitadas.

En el mundo, incluido México, son escasas las investigaciones que analizan la dirección de las organizaciones sociales y, en menor medida, las que se centran en la gestión de los recursos humanos, financieros y el mismo voluntariado. Una parte importante de la operación de las OSC es la obtención de recursos financieros suficientes y pertinentes, lo cual implica una constante procuración de fondos para que puedan ser utilizados en la profesionalización del personal remunerado y voluntariado, pero desafortunadamente existe una total discriminación tanto del gobierno municipal, estatal y federal para proporcionar apoyos financieros para este tipo de organizaciones. Persiste este discurso de odio que no se ha podido subsanar por falta de

políticas públicas y también por falta de apoyo de la misma sociedad, que no ve como indispensable la designación del recurso financiero para la subsistencia de este tipo de organizaciones.

Considerando lo anterior, se inicia con la siguiente pregunta de investigación:

En las Organizaciones de la Sociedad Civil, ¿el género es determinante en la administración de los recursos financieros, humanos y voluntariado en beneficio de la comunidad del sur de Sonora?

Con el anterior planteamiento del problema, se tienen las siguientes hipótesis:

- H1 Determinar la importancia del género en la administración del recurso financiero en las OSC del sur de Sonora.
- H2 Determinar la importancia del género en la administración del recurso humano en las OSC del sur de Sonora.
- H3 Determinar la importancia del género en la administración del voluntariado en las OSC del sur de Sonora.

Objetivo

Determinar la importancia que tiene el género en la administración de los recursos financieros, humanos y voluntariado en las OSC en beneficio de la comunidad del sur de Sonora.

Justificación

Se hizo una investigación (Ayala et al., 2011) con las OSC del municipio de Cajeme registradas en el padrón; sin embargo, de esas 149 OSC, no se encontró la ubicación de 34 organizaciones, mientras que 6 de ellas se encontraban en estado inactivo, por lo que se tomó la decisión de considerar como total de OSC 109 para la presentación de resultados de la investigación. Desde 2011, en el estado de Sonora no se han divulgado artículos similares como acervo para investigaciones.

En el marco del Día Internacional de los Voluntarios, que se conmemora cada 5 de diciembre desde 1985 por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), el INEGI (2022) informa sobre trabajadoras y trabajadores voluntarios

que colaboran en las asociaciones sin fines de lucro. El objetivo es visibilizar su aportación en la economía nacional.

Según el INEGI (2022), la vocación de las personas voluntarias tiene diversos objetivos: 35.2% se encaminó a actividades relacionadas con la religión; 17.1% a servicios sociales; 14.0% a desarrollo y vivienda; 11.1% a asociaciones empresariales, profesionales y sindicatos; 9.0% a salud; 5.8% a enseñanza e investigación; 4.4% a derechos, promoción y política, y 3.3% a cultura y recreación; las personas voluntarias restantes (0.1%) se adscribieron en otros grupos de actividad.

Marco teórico

En una investigación relacionada con los recursos humanos que laboran en este tipo de organizaciones, Girardo y Mochi (2012) presentaron como resultado que la convivencia dentro de las OSC entre trabajadores voluntarios y remunerados, la organización de trabajos flexibles no siempre asociados a las formas tradicionales del empleo asalariado, sus modalidades como trabajos por cuenta propia, por honorarios, por tiempo determinado, trabajo provisional, entre otros esquemas de contratación, constituyen condiciones favorables para la creación de ocupación, pero por otra parte, demuestran todavía una cierta precariedad en cuanto al factor de perdurabilidad del empleo y de vulnerabilidad por falta de prestaciones sociales.

Girardo y Mochi (2012) también plantean la necesidad de implementar políticas públicas que además de promocionar el sector, se ocupen de hacerlo visible y potenciarlo en su justa dimensión: un segmento que trabaja en pos de la inclusión y la cohesión sociales. Es decir, mantener alejadas este tipo de organizaciones de los discursos de odio, porque como lo asegura Ruizvisfocri Virgen (2020), determinar que el discurso de odio no se encuentra protegido por la libertad de expresión crea un problema relacionado con la subjetividad de los conceptos utilizados para definir qué es un discurso de odio. Esto implica que los valores asociados al discurso de odio dependen del acuerdo social imperante, por lo que, en la práctica, conductas discriminatorias, denigrantes y cargadas de odio pueden pasar desapercibidas mientras la sociedad no las encuentre como algo ofensivo.

Por tanto, al crear un mayor conocimiento de este tercer sector, se permitirá que se tenga una mejor regulación, nuevas ofertas de empleo remunerado y la creación de estatutos para nuevas figuras profesionales.

Asimismo, en el mismo contexto de la administración de recurso humano dentro de las organizaciones sociales, Nicolás-Martínez y Rubio-Bañón (2015) presentan un documento donde se analiza la gestión de los recursos humanos de las empresas sociales españolas utilizando como metodología un estudio de casos. Los resultados confirman que las empresas sociales realizan prácticas de recursos humanos, pero que, a veces, difieren de las realizadas por las empresas no sociales debido al fuerte componente social que las mueve y que atrae a trabajadores a contribuir en su misión. De ahí que, para evitar que el talento se escape de la empresa social, sea necesario que ésta realice prácticas éticas y responsables de recursos humanos, así como que gestione, acorde a sus características, a los voluntarios que colaboran en ellas.

En este sentido, resulta de suma importancia repensar en las relaciones laborales desde la perspectiva de género, dado que este concepto lleva a una construcción social y cultural como a la que hace referencia Rubio (2007):

[...] conjunto de prácticas, símbolos, representaciones, normas, valores, y derechos que las sociedades elaboran a partir de las diferencias sexuales. Se trata de una dimensión históricamente construida, que asigna roles, espacios, características e identidades diferentes a hombres y mujeres en función de su sexo biológico, de acuerdo con el modelo de relaciones dominante (p. 3).

En la búsqueda de información relacionada con la administración del voluntariado en las organizaciones del tercer sector, se encontró el documento que publica la Fundación Casa de la Amistad (2024), donde reconoce al voluntariado no sólo con el hecho de brindar ayuda a quienes la necesitan, sino también de conectarse con otros voluntarios y con la comunidad en general. Además, manifiestan que en esta actividad se pueden desarrollar habilidades, contribuir con personas que se encuentran en situaciones vulnerables, tener una sensación de bienestar al brindar ayuda al prójimo, expone situaciones sobre las que no se había reflexionado, por lo que brinda mayores experiencias y perspectivas sobre la cultura y la vida de otros individuos para quienes eligen dedicar su tiempo y esfuerzo a actividades altruistas.

Método

La investigación fue realizada bajo un diseño cuantitativo, donde la información numérica es la principal fuente de información (Martínez, 2012).

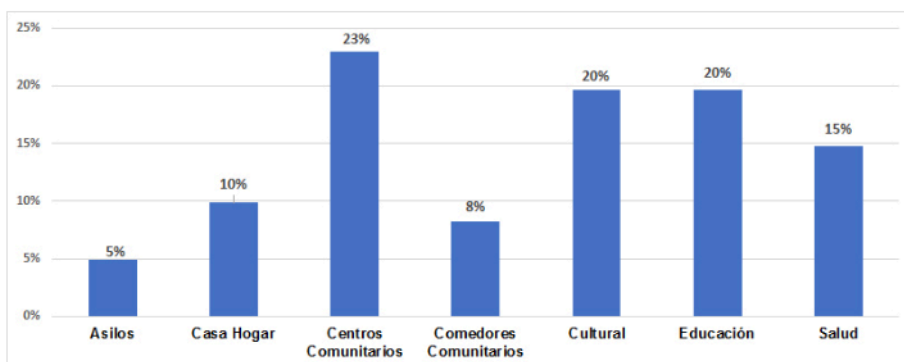
No fue experimental, ya que se limitó a estudiar a los sujetos de estudio sin manipularlos; fue transaccional, pues la información se recolectó en un punto determinado del tiempo (García, 2009). Dado que el trabajo busca encontrar el grado de relación entre un grupo de dimensiones de estudio que componen una variable, la investigación se define como correlacional (Hernández et al., 2014).

Sujetos

Fundación Tichi Muñoz (2023) publica el directorio de Organizaciones de la Sociedad Civil, donde se encuentran registradas un total de 63 organizaciones, cifra que refiere una disminución en el registro de casi 42% considerando que eran 149 las que estaban inscritas en el padrón de 2011.

En esta investigación relacionada con el género en las OSC en cuanto a la administración de recursos financieros, humanos y voluntariado, se encuentran los siguientes resultados de acuerdo con el objeto social de los participantes (figura 1), es decir, 61 OSC. Los sujetos de estudio fueron personas directivas de Organizaciones de la Sociedad Civil con actividad en el municipio de Cajeme, Sonora. Se realizó un muestreo por conveniencia entre 61 asociaciones de las 63 que operaban al momento de realizarse el estudio, por lo que el muestreo se encuentra cerca de ser un censo de la población de estudio.

Figura 1. Objeto social de las Organizaciones de la Sociedad Civil del municipio de Cajeme



Materiales

Para recolectar la información, se utilizó un cuestionario conformado por 59 reactivos, de los cuales, 12 recogen información demográfica como nombre de las organizaciones sociales, objeto social, si los directivos son mujeres, ubicación, si tiene Clave Única de Inscripción al Registro Federal de las Organizaciones de la Sociedad Civil (CLUNI), entre otros. Asimismo, se presentan 16 ítems pertenecientes a la variable de administración de recursos financieros, 20 ítems sobre la variable de administración de recursos humanos y 11 de la variable de administración del voluntariado. El cuestionario se presentó en idioma español y se aplicó en formato físico a los sujetos de estudio.

En los datos demográficos se plantearon 12 reactivos para ser respondidos de forma abierta por los sujetos de estudio. Los ítems correspondientes a las variables de administración de recursos financieros, humanos y de voluntariado fueron planteados para ser respondidos a través de una escala Likert que considera 5 respuestas para medir la ocurrencia de acciones o presencia de características relativas a cada dimensión, donde 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre y 5 = siempre. El cuestionario abarca en total tres páginas tamaño carta.

Procedimiento

La investigación partió de considerar un vacío en el conocimiento sobre las OSC en el estado de Sonora respecto a las variables que permiten que exista información relacionada con una administración de recursos financieros, humanos y de voluntariado. A partir de esta situación, se hizo una revisión de literatura para conocer los antecedentes existentes sobre el estudio antes citado, y se encontró que, efectivamente, son pocos los estudios que miden estas variables en el contexto mexicano. La información encontrada fue integrada en forma de marco teórico de la investigación.

La información que se recolectó se capturó en el programa IBM SPSS versión 21. Posteriormente, se calculó el alfa de Cronbach de las variables manejadas para determinar su nivel de consistencia interna. También se calculó la normalidad de los datos mediante la observación de la asimetría y curtosis, así como a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov con corrección de significación de Lilliefors, y se determinó que se utilizaría un análisis de correlación paramétrica de Pearson.

Resultados

Como parte del análisis de los datos recolectados, se midió la consistencia interna de las dimensiones de estudio. La información obtenida se presenta en la tabla 1. Siguiendo la forma de interpretar el alfa de Cronbach que recomiendan George y Mallery (2003), los valores para este indicador de administración de recursos financieros y humanos se consideran excelentes, dado que superan el 0.9, mientras que el de recursos voluntarios se evalúa como bueno, al estar por encima de 0.8. Con este análisis se observa que las dimensiones resultan confiables para medir los constructos deseados.

Tabla 1. Alfa de Cronbach de las dimensiones de administración de recursos

<i>Variable</i>	<i>Alfa</i>
Administración de recursos financieros	0.960
Administración de recursos voluntarios	0.862
Administración de recursos humanos	0.968

Posteriormente, se evaluó la normalidad de los datos mediante la observación de la asimetría y curtosis de cada dimensión. Los resultados se muestran en la tabla 2. De acuerdo con la información obtenida, los datos de las tres dimensiones se pueden considerar normales dado que se ubican en el rango de -2 a 2 que, de acuerdo con Hair et al. (2022), es el adecuado para suponer que existe normalidad.

Tabla 2. Asimetría y curtosis de los datos

	<i>Asimetría</i>		<i>Curtosis</i>	
	<i>Estadístico</i>	<i>Error típico</i>	<i>Estadístico</i>	<i>Error típico</i>
Administración de recursos financieros	-.129	.306	-1.378	.604
Administración de recursos voluntarios	-.246	.306	-.641	.604
Administración de recursos humanos	-.078	.306	-1.143	.604

El supuesto de normalidad se verificó usando el estadístico de Kolmogorov-Smirnov, que resulta adecuado para evaluar datos con 50 casos o más (Stewart,

2022). Los resultados de este indicador se muestran en la tabla 3. Dado que para las tres dimensiones la significancia asintótica es superior a 0.05, se puede decir que se cumple el supuesto de normalidad.

Tabla 3. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para las variables de trabajo

	<i>Estadístico</i>	<i>gl</i>	<i>Sig</i>
Administración de recursos financieros	.098	61	.200*
Administración de recursos voluntarios	.090	61	.200*
Administración de recursos humanos	.077	61	.200*

Nota. Se refinó la prueba K-S usando la corrección de significación de Lilliefors.

*Éste es un límite inferior de la significancia verdadera.

Considerando que los datos recolectados son normales, se estudió la correlación de las dimensiones de administración de recursos con género usando la correlación de Pearson, ya que cae bajo el campo de la estadística paramétrica, apropiada para muestras que presentan normalidad. Los resultados de la correlación se presentan en la tabla 4.

Tabla 4. Correlaciones entre dimensiones de administración de recursos con género

	<i>Administración de recursos financieros</i>	<i>Administración de recursos voluntarios</i>	<i>Administración de recursos humanos</i>
Género	.599**	.464**	.786**

Nota. La muestra *N* considerada en cada correlación es de 61 casos.

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

De acuerdo con la información que expone la tabla 4, todas las correlaciones entre la variable género con cada uno de los tres ítems de la variable administración de recursos son significativas, como lo demuestran los *p*-valor de los índices (marcados en la tabla con asteriscos), pero además, los índices de correlación tienen valores que se consideran moderados (.599 y .464) y fuertes (.786), de acuerdo con la interpretación sugerida por Sal-Kind (2009). Con base en esta información, la tabla 5 muestra las decisiones sobre las hipótesis de la investigación.

Tabla 5. Decisiones sobre las hipótesis planteadas

<i>Hipótesis</i>	<i>Índice de correlación</i>	<i>Decisión</i>
H1 Determinar la importancia del género en la administración del recurso financiero en las OSC del sur de Sonora	.599**	SE ACEPTA
H2 Determinar la importancia del género en la administración del recurso humano en las OSC del sur de Sonora	.786**	SE ACEPTA
H3 Determinar la importancia del género en la administración del voluntariado en las OSC del sur de Sonora	.464**	SE ACEPTA

Discusión

Los índices de correlación obtenidos muestran que la presencia de mujeres en los puestos directivos de las OSC tiene relación de moderada a fuerte sobre la administración de los recursos de éstas, además de significativa en todos los casos, lo cual indica que el género es un factor que contribuye al éxito en el funcionamiento de este tipo de organizaciones y, consecuentemente, en su supervivencia.

Este hallazgo supone que el ejercicio de políticas de género basadas en la apertura de espacios directivos a personal femenino dentro de las Organizaciones de la Sociedad Civil es un factor que conducirá a una mejor administración de los recursos de las OSC. Por ello, este tipo de políticas no tendrían solamente un sentido de justicia social, sino que también buscan la supervivencia de estas organizaciones.

Conclusiones y recomendaciones

Con base en los resultados, se considera que se le da respuesta a la pregunta de investigación al constatar que es determinante la presencia del género femenino en la administración de recursos financieros y humanos para la obtención de resultados que han venido registrando a lo largo de la existencia de las organizaciones sociales participantes. En cuanto a la variable de

administración del voluntariado, se expresa en 0.463 la importancia que implica que sea una mujer la persona que dirige a este tipo de organizaciones.

En el estado de Sonora, infortunadamente, se ha visto disminuido por arriba de 40% el padrón de OSC registradas, lo anterior, porque los directivos se han estado enfrentando a través de los años a un discurso de odio como discriminación porque no se le ha dado la importancia que tienen al adoptar como objeto una serie de problemáticas sociales que los gobiernos tanto municipales, estatales como federales no han podido resolver, y aun así, no se les considera en el presupuesto anual (agenda pública) como receptoras de apoyo financiero para las actividades que realizan, por consiguiente, para subsistir, los directivos de las OSC deben recurrir a rifas, donativos en especie, entre otros recursos.

A través de los años, se ha venido publicando sobre la triple hélice, gobierno-universidad-sector productivo, lo cual significaba trabajar en conjunto por el bien de la comunidad; tiempo después, aparece otro modelo de innovación titulado la cuádruple hélice: academia-administración pública-empresa-sociedad para enfrentar nuevos desafíos con este nuevo enfoque, lo cual sería imposible desarrollar sin la interacción entre los componentes. Considerando que a través de los años ha venido apareciendo modelo tras modelo, ¿por qué no tener en cuenta la función que realizan las OSC a favor de la población más vulnerable?

Referencias

- Austin J., Gutiérrez R., Ogliastri E. y Reficco E. (2006). *Gestión efectiva de emprendimientos sociales. Lecciones extraídas de empresas y organizaciones de la sociedad civil en Iberoamérica*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Ayala, M. D. C., Vázquez, J. I. L., Ochoa, S. B., González, N. N. E. y Aceves, L. J. N. (2011). Administración de recursos financieros y voluntarios, indicadores de la actividad voluntaria organizada en las organizaciones de la sociedad civil en el Municipio de Cajeme. *El Buzón de Pacioli, Número Especial 74*. https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no74/19.-_ponencia_41.pdf
- Fundación Casa de la Amistad. (2024, marzo 22). *La importancia del voluntariado en las personas y las comunidades*. <https://www.casadelamistad.org.mx/blog/colaboraciones-y-voluntariado/la-importancia-del-voluntariado-en-las-personas-y-las-comunidades#:~:text=En%20>

- M%C3%A9xico%2C%20los%20voluntarios%20generan,millones%20de%20pesos%20en%202021
- Fundación Tichi Muñoz. (2023). *Directorio de Organizaciones Civiles de Cajeme*. https://www.ftm.org.mx/descargas/Directorio_OSC_Cajeme.pdf
- García, C. B. (2009). *Manual de métodos de investigación para las ciencias sociales: un enfoque de enseñanza basado en proyectos*. Manual Moderno.
- George, D. y Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference 11.0 update*. Allyn & Bacon.
- Girardo, C. y Mochi, P. (2012). Las organizaciones de la sociedad civil en México: modalidades del trabajo y el empleo en la prestación de servicios de proximidad y/o relacionales. *Economía, Sociedad y Territorio*, 12(39), 333-357. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-84212012000200003&script=sci_arttext
- Hair, J. F. Jr., Hult, G. T. M., Ringle, C. M. y Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3ª ed.). Sage.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C. y Baptista, L. M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª Ed.). McGraw-Hill.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2022). *Estadísticas a propósito del Día Internacional de los Voluntarios (5 de diciembre)*. <https://inegi.org.mx/app/salaDeprensa/noticia.html?id=7807>
- Martínez, R. H. (2012). *Metodología de la investigación*. CENGAGE Learning.
- Nicolás-Martínez, C. y Rubio-Bañón, A. (2015). Gestión de recursos humanos en la empresa social. *UCJC Business and Society Review (formerly Known as Universia Business Review)*, (47). <https://journals.ucjc.edu/ubr/article/view/1508>
- Ortíz, E. M. (2016). El voluntariado. *Oikonomos*, 1(3). <https://revistaelectronica.unlar.edu.ar/index.php/oikonomos/article/view/75>
- Rubio, S. F. (2007). *Equidad de género en las empresas: herramientas para el cambio y la excelencia*. Jornadas igualdad de oportunidades en los sistemas de gestión. Oviedo, Asturias. https://issuu.com/fundaciosurt/docs/2.equidad_genero_empresas
- Ruizvisfocri Virgen, J. K. (2020). ¿Cómo terminar el discurso de odio sin limitar la libertad de expresión? *Diálogos por los Derechos Humanos*, 01. <https://cdhcolima.org.mx/wp-content/uploads/2020/09/01.pdf#page=21>
- Salkind, N. J. (2009). *Exploring Research* (7ª Ed.). Pearson/Prentice Hall.

- Stewart, A. (2022). *Basic statistics and epidemiology: a practical guide*. CRC.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2023). Pruebas para visibilizar el contexto de violencia de género. Las personas juzgadoras deben ordenar su desahogo para determinar si la conducta atribuida a la persona acusada se verificó en un contexto de violencia por razón de género; Jurisprudencia Penal, Registro digital: 2027824, Tesis: 1a./J. 209/2023 (11a.). <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2027824>
- Uribe-Plaza, M. G., Mendoza-García, M. D. C., Carmona-García, N. y Contreras-Medina, D. I. (2017). Diagnóstico del recurso humano en las OSC en el estado de Guanajuato. *Revista Sociología Contemporánea*, 4(13), 16-24. https://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Sociologia_Contemporanea/vol4num13/Revista_Sociologia_Contemporanea_V4_N13.pdf#page=26

Capítulo 7

Relación entre estereotipos de género y percepción del estilo de liderazgo: analizando las disparidades basadas en el género del líder

*Omar Wenceslao Gallardo Paramo
Carlos Alberto Mirón Juárez
Eneida Ochoa Avila
Santa Magdalena Mercado Ibarra*

RESUMEN

A pesar del incremento en las oportunidades laborales para las mujeres en México, la desigualdad persiste en comparación con los hombres, quienes ocupan 67% de los altos cargos, mientras que sólo 33% corresponde a mujeres. El presente estudio tiene como objetivo analizar la relación entre los estereotipos de género y la percepción de los estilos de liderazgo según el sexo del líder, enfocándose en empleados de diversos sectores en Sonora. Se utilizó un diseño no experimental y transaccional, con un enfoque correlacional y cuantitativo, aplicando instrumentos psicométricos en una muestra de 263 trabajadores. Los resultados revelan diferencias significativas en la percepción de los estilos de liderazgo en función del sexo de la figura de supervisión. Estos hallazgos son coherentes con la teoría de la congruencia de roles, que sugiere que los criterios utilizados para evaluar los estilos de liderazgo varían según el género del líder. Como consecuencia, las supervisoras enfrentan una menor tolerancia hacia comportamientos negativos asociados al liderazgo, lo que subraya la influencia de los estereotipos de género en la valoración de la competencia profesional.

Palabras clave: estilos de liderazgo, percepción de liderazgo femenino, estereotipos de género

ABSTRACT

Despite the increase in job opportunities for women in Mexico, inequality persists in comparison to men, who occupy 67% of senior positions, while

only 33% are held by women. This study aims to analyze the relationship between gender stereotypes and the perception of leadership styles based on the leader's sex, focusing on employees from various sectors in Sonora. A non-experimental and cross-sectional design was employed, utilizing a correlational and quantitative approach with psychometric instruments applied to a sample of 263 workers. The results reveal significant differences in the perception of leadership styles depending on the sex of the supervisory figure. These findings are consistent with the role congruence theory, which suggests that the criteria used to evaluate leadership styles vary according to the gender of the leader. Consequently, female supervisors face lower tolerance for negative behaviors associated with leadership, highlighting the influence of gender stereotypes on the assessment of professional competence.

Keywords: leadership styles, perception of female leadership, gender stereotypes

Introducción

La percepción del liderazgo ha estado históricamente influenciada por estereotipos de género profundamente arraigados en nuestras sociedades. A lo largo del tiempo, las cualidades asociadas al liderazgo, como la asertividad, la confianza y la toma de decisiones firmes han sido mayormente atribuidas a los hombres, mientras que las mujeres, tradicionalmente vinculadas a roles más empáticos y colaborativos han enfrentado mayores obstáculos para ser percibidas como líderes efectivas. Estos estereotipos no sólo perpetúan desigualdades en el acceso a posiciones de poder, sino que también moldean las expectativas y evaluaciones de las personas sobre lo que significa liderar con éxito.

Antecedentes

En relación con el impacto de los estereotipos y prejuicios sexuales en la percepción de liderazgo, Pellegrini et al. (2020) llevaron a cabo un estudio con 202 hombres heterosexuales en Estados Unidos. El análisis reveló, a través de pendientes simples, que el prejuicio sexual estaba negativamente asociado con la percepción de efectividad del liderazgo en líderes homosexuales. El modelo de regresión fue significativo ($r^2 = .41$, $p < .001$), y el

análisis mostró que el prejuicio sexual tenía un impacto negativo en la percepción de efectividad del liderazgo ($B = -0.39, p < .001$), lo que sugiere que los participantes con altos niveles de prejuicio sexual evaluaron a los hombres homosexuales como menos competentes en roles de liderazgo. Además, los estereotipos de género se correlacionaron negativamente con la eficacia percibida del liderazgo ($B = -0.77, p < .001$), lo que indica que los líderes con características consideradas femeninas eran percibidos como menos efectivos.

Sumado a lo anterior, encontramos investigaciones como la de Hopkins et al. (2021), donde con un grupo de directivos del sector financiero en Estados Unidos detectaron una diferencia significativa en la percepción del liderazgo según el género, utilizando también un análisis de pendientes. Se observó una interacción entre el grupo de competencias de liderazgo y el género, con un valor beta ($\beta = -0.363, p < .01$). Los resultados mostraron que, para los hombres, existía una relación positiva entre el potencial de liderazgo y las competencias directivas, mientras que para las mujeres la relación era negativa. Esta diferencia podría atribuirse a la incongruencia percibida entre los roles femeninos tradicionales y las competencias de liderazgo.

En el contexto mexicano, Velázquez-Rojas y Camarena-Adame (2018) realizaron una investigación con el objetivo de entender cómo las mujeres se perciben como líderes y qué factores influyen en esta autopercepción. A través de un estudio de caso múltiple con ocho mujeres empresarias, que también asumían responsabilidades domésticas, se concluyó que estas mujeres enfrentan una barrera invisible conocida como “techo de cemento”. Este obstáculo, difícil de identificar, impide que las mujeres desarrollen estrategias para superarlo. Entre los principales factores limitantes se destacó la autopercepción de su capacidad de liderazgo y cómo creen que los demás las perciben.

Por otro lado, Madrigal Torres et al. (2013) llevaron a cabo un estudio descriptivo con 193 estudiantes de posgrado y empresarios del centro de México con el objetivo de identificar los desafíos que enfrentan las mujeres en posiciones directivas. Los resultados subrayaron el escaso avance respecto al fenómeno del “techo de cristal”, el cual sigue afectando a las mujeres en roles de liderazgo. A pesar de que las mujeres cuentan con las mismas habilidades y formación que sus colegas masculinos, son percibidas como menos competentes en términos de liderazgo. Esta percepción injusta no

sólo proviene de los hombres, sino que las propias líderes tienden a subestimarse en comparación con sus pares masculinos.

Problema

A pesar del aumento en las oportunidades laborales para las mujeres en México, éstas aún no alcanzan un nivel de igualdad con respecto a las ofrecidas a los hombres. Según el estudio global “Women in Business” de Grant Thornton (2022), las mujeres ocupan sólo 32% de los cargos de alta dirección a nivel mundial. En América Latina, esta cifra es ligeramente mayor, alcanzando 35%, mientras que en México es de 33%, dos puntos por debajo del promedio regional. Esta diferencia en la representación femenina en altos cargos puede estar influenciada por prejuicios presentes en la sociedad. Galeana y Vargas Becerra (2016), al analizar los resultados de la Encuesta Nacional de Género de 2015, destacaron que términos como maternidad, ternura y cariño siguen siendo los más empleados para describir a las mujeres. Además, 33% de la población mexicana considera que ser mujer conlleva mayores dificultades.

En este mismo sentido, Díaz-Loving et al. (2019) estudiaron el sexismo a partir de factores históricos, psicosociales y culturales mediante un modelo de ecuaciones estructurales que mostró un ajuste adecuado ($\chi^2 = 501.401$, RMSEA = 0.06, CFI = 0.91). Sus hallazgos revelaron la persistencia de opiniones ambiguas sobre el sexismo, con diferencias notables entre hombres y mujeres. Esto indica que los avances sociales no han afectado de manera uniforme las percepciones sobre los roles de género y las relaciones entre ambos sexos. A pesar de los cambios en el sexismo convencional, aún prevalecen actitudes machistas y la idea de una superioridad masculina.

Aunque no existen estilos de liderazgo inherentemente buenos o malos, la percepción de un líder puede estar condicionada por factores externos. Hall et al. (2014) destacan la influencia de los estereotipos y prejuicios de género en las relaciones sociales, especialmente cuando hay elementos de autoridad o poder. En su estudio sobre la relación médico-paciente, Hall y su equipo encontraron que, a pesar de que las médicas tienden a comunicarse más, los pacientes valoran más la comunicación de los médicos, considerándolos más competentes. Esto puede explicarse a través de la teoría del rol social de género, que asigna características particulares a cada género según el tipo de trabajo. En el caso de las mujeres, aunque se las asocia con

habilidades comunicativas, esta cualidad parece perder relevancia en contextos médicos. Acorde con lo anterior, investigaciones como la de Pellegrini et al. (2020) y Hopkins et al. (2021) también subrayan que la percepción de las habilidades de liderazgo y la eficacia de un líder pueden verse distorsionadas por los estereotipos de género.

Objetivo

Analizar la relación entre los estereotipos de género y la percepción de los estilos de liderazgo según el sexo del líder, en empleados de los sectores minorista, de servicios y de manufactura en el sur de Sonora. El estudio se llevará a cabo mediante un análisis correlacional, con el objetivo de identificar las diferencias en la percepción del liderazgo en función del sexo de la figura supervisora.

Justificación

Aunque diversas investigaciones han examinado el papel de las mujeres en roles de liderazgo (Hall et al., 2014; Hopkins et al., 2021), aún existe una brecha de conocimiento sobre los factores que contribuyen a que las mujeres sean percibidas como menos capaces en estos roles. Por ello, esta investigación se propuso generar evidencia empírica que ayude a comprender este fenómeno y respalde las teorías contemporáneas sobre el desarrollo organizacional femenino. También busca aportar información acerca de las variables que influyen en la valoración positiva o negativa de los estilos de liderazgo propuestos por Bass (1985), tanto en líderes hombres como mujeres.

En cuanto a las contribuciones prácticas, el estudio permitió identificar las barreras laborales que obstaculizan el desarrollo organizacional de las mujeres y su participación equitativa en diferentes niveles jerárquicos. Se enfocó en analizar los estereotipos de género presentes entre los trabajadores de diversas industrias en Sonora. Este enfoque proporciona una base sólida para diseñar programas de intervención orientados a crear entornos laborales con oportunidades equitativas de crecimiento para ambos géneros.

Además, los hallazgos de esta investigación ofrecen valiosa información para formular políticas organizacionales y estrategias de capacitación que fomenten una cultura de inclusión y equidad de género.

Teoría del liderazgo de Bass

El liderazgo es un concepto que ha sido analizado y definido por diversos autores a lo largo del último siglo. Si bien no existe una única definición aceptada, es posible resaltar conceptos clave presentes en las definiciones contemporáneas más significativas (Bass, 1990; Castro, 2007; Northouse, 2013; Yukl, 2013). En términos generales, liderar implica ejercer influencia sobre un grupo con el fin de alcanzar un objetivo compartido. Entre los enfoques más teóricamente sólidos se encuentra la teoría de liderazgo de Bass (1985), que clasifica los estilos de liderazgo en tres categorías fundamentales: transformacional, transaccional y *laissez-faire*.

El liderazgo transformacional se centra en fomentar la motivación interna de los colaboradores, buscando inspirar y lograr su compromiso con las metas comunes. Este estilo se ha demostrado eficaz para estimular la creatividad y la innovación, ya que se enfoca en el desarrollo intelectual y reconoce las habilidades individuales de los miembros del equipo (Bass, 1985).

Por su parte, el liderazgo transaccional tiene un enfoque más estructurado, basado en la definición clara de objetivos alcanzables y en la supervisión del desempeño del grupo a través de recompensas y castigos preestablecidos (Bass, 1985). Este estilo se limita a cumplir funciones específicas y prioriza la continuidad operativa de la organización, sin interés en el desarrollo estratégico (Torres y Ramírez, 2013).

Finalmente, el estilo *laissez-faire* se caracteriza por un alejamiento consciente del líder en la toma de decisiones, permitiendo a los colaboradores asumir la iniciativa y responsabilidad sobre sus tareas y objetivos (Bass, 1985). Este enfoque puede resultar en una falta de dirección y supervisión, lo que puede llevar a confusión en los roles y responsabilidades, así como a una disminución en la motivación y el compromiso de los seguidores, afectando la cohesión y cooperación del equipo (Jung y Avolio, 2000).

Teoría de la congruencia de roles

El primer paso para analizar la influencia que la congruencia de roles puede tener en la percepción del estilo de liderazgo, se centra en comprender conceptos clave como los estereotipos de género, los cuales constituyen la base de nuestro contexto social y a su vez dan forma a los roles tradicionales de género. Los estereotipos de género son representaciones generalizadas de las

cualidades y funciones asignadas a cada sexo, arraigadas en las dinámicas históricas de la sociedad. Estos estereotipos suelen asociar a los hombres con atributos de agencia, como la agresividad y la dominancia, mientras que a las mujeres se les atribuyen características más orientadas a la comunión, como la amabilidad y la sumisión (Eagly, 1987). Estos roles idealizados de participación social afectan cómo las personas son vistas y cómo se evalúan sus capacidades en diferentes ámbitos, incluido el laboral, donde los candidatos masculinos pueden ser sobrevalorados debido a los roles tradicionalmente asignados a su género (Heilman et al., 2004).

La teoría de la congruencia de roles se enfoca en investigar los prejuicios y estereotipos de género, y cómo estos afectan la percepción de los roles de liderazgo. Por otra parte, se centra en indagar cómo esta relación puede influir en el avance profesional de las mujeres en posiciones de liderazgo. Según Eagly y Karau (2002), cuando una persona de un grupo estereotipado asume un rol social que no coincide con las expectativas de su grupo, es evaluada de manera negativa. Este prejuicio hacia las mujeres líderes surge de la discrepancia percibida entre las características comúnmente asociadas a las mujeres y los requisitos del liderazgo. Dicho sesgo persiste cuando una mujer es vista como una líder actual o potencial, especialmente en campos laborales tradicionalmente vinculados a atributos de agencia, típicamente asociados a los hombres.

Un punto fundamental para entender la falta de equidad en el contexto laboral, que a su vez se plantea en la teoría de la congruencia de roles, es el fenómeno conocido como el doble estándar en el liderazgo femenino, el cual se refiere a la desigualdad en la forma en que se evalúa a las mujeres en comparación con los hombres en roles de liderazgo. Este fenómeno se manifiesta cuando las mujeres en posiciones de liderazgo son juzgadas de manera más estricta por comportamientos que, en los hombres, serían aceptados o incluso apreciados (Eagly et al., 2003). Por ejemplo, Eagly y Karau (2002) señalan que, aunque las mujeres necesitan ser asertivas para tener éxito como líderes, esa asertividad entra en conflicto con las expectativas socioculturales que las presentan como personas útiles, amables y comprensivas.

Esta contradicción entre los roles de género tradicionales y las demandas del liderazgo genera un sesgo social, donde las mujeres son castigadas por comportarse de acuerdo con lo que se espera de un líder. Además, Eagly et al. (2003) sostienen que las mujeres que adoptan estilos de liderazgo

transaccional o *laissez-faire* son percibidas de manera negativa y enfrentan una menor tolerancia ante posibles señales de incompetencia en comparación con los hombres. Este doble estándar no sólo afecta la percepción de la efectividad de las líderes femeninas, sino que también limita sus oportunidades de promoción y refuerza los estereotipos de género ya existentes.

Método

El estudio tiene como finalidad comprender la relación existente entre el estilo de liderazgo percibido y los estereotipos de género presentes en el personal en función del sexo del líder, por tanto, el diseño de esta investigación es no experimental y transaccional, con un enfoque correlacional y de carácter cuantitativo, utilizando instrumentos psicométricos. Esto se debe a que no se realizará manipulación de variables y se llevará a cabo una única aplicación (Sierra, 2001).

Participantes

La muestra se conformó de 263 trabajadoras y trabajadores de 18 a 65 años de edad, de los cuales, 125 pertenecían a equipos liderados por hombres y 138 pertenecían a equipos liderados por mujeres, de empresas privadas y públicas con un giro económico de servicio, comercio y manufactura, situadas en Sonora, México. Para la selección de la muestra se utilizó un muestreo no aleatorio de conglomerados por conveniencia con base en Sierra (2001).

Instrumentos

Para llevar a cabo este estudio, se emplearon cuatro escalas: el Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID), que incluye las escalas de liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo *laissez-faire* en su formato S (Solano et al., 2004), así como la escala de estereotipos de género (Rocha-Sánchez y Díaz-Loving, 2011).

El cuestionario CELID formato S, adaptado por Solano et al. (2004) del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo de Bass y Avolio (1995), evalúa los estilos de liderazgo de los supervisores y supervisoras, incluyendo liderazgo transformacional (17 ítems), liderazgo transaccional (11 ítems) y

liderazgo *laissez-faire* (6 ítems). Usa una escala Likert de 5 puntos, y en su validación con población mexicana (Melo y Hernández, 2023) mostró buena fiabilidad y validez ($\alpha = 0.859$, $KMO = .94$, $p < .05$).

La escala de estereotipos de género, diseñada por Rocha-Sánchez y Díaz-Loving (2011), busca identificar los estereotipos en la población mexicana. Está compuesta por 37 ítems agrupados en 4 dimensiones: “estereotipos generales sobre hombres y mujeres” (11 ítems), “estereotipos sobre los hombres” (8 ítems), “estereotipos sobre las mujeres” (8 ítems) y “premisas histórico-socioculturales sobre roles de género” (10 ítems). En su validación, el análisis factorial mostró una varianza explicada de 43% ($KMO = .918$, Test de esfericidad de Barlett = 4897.347, $p < .001$), con alfas de .87, .81, .79 y .83, respectivamente.

Procedimiento

Se mantuvo comunicación con los representantes legales o directivos de varias empresas para presentar el proyecto de investigación y sus objetivos. Tras aclarar estos puntos, se formalizó la colaboración entre las organizaciones y la institución académica. Una vez obtenida la autorización, se seleccionó la muestra mediante un muestreo por conveniencia, que incluyó a las empresas que expresaron interés en participar. El estudio se llevó a cabo siguiendo las normas éticas del Código Ético de la American Psychological Association (APA), garantizando la autorización institucional, la confidencialidad y el consentimiento informado. La aplicación de los instrumentos se realizó en una única sesión entre julio y noviembre de 2023, utilizando una batería compuesta por tres instrumentos.

Análisis de información

Los datos fueron analizados utilizando el *software* estadístico Bluesky Statistics versión 10.3.2, que opera con su versión 8 en el paquete R. Se llevó a cabo una separación de grupos según el sexo del líder, lo que permitió realizar análisis descriptivos y pruebas de distribución central y dispersión para caracterizar la muestra. Tras determinar el tipo de distribución de las muestras, se llevaron a cabo análisis de correlación adecuados para cada grupo, con el objetivo de identificar diferencias en las relaciones

entre “estilo de liderazgo” y “estereotipos de género” en supervisores y supervisoras.

Resultados

Respecto a la distribución de los datos, se observa una tendencia en las variables de agrupación hacia el centro de la curva, concentrándose en su mayoría alrededor de la media, excepto en el caso del liderazgo transformacional, cuyo valor medio se encuentra hacia el extremo de la escala de medida. No obstante, es relevante mencionar que se han detectado valores de asimetría y curtosis que exceden los rangos recomendados por George y Mallery (2018), los cuales establecen un intervalo aceptable entre -2 y +2 (tabla 1).

Tabla 1. Medidas de tendencia central y dispersión de la muestra por sexo del líder

<i>Dimensiones</i>	<i>M</i>	<i>Mediana</i>	<i>DE</i>	<i>Error Estándar</i>	<i>Asimetría</i>	<i>Curtosis</i>
<i>Supervisores</i>						
Liderazgo transformacional	4.22	4.35	0.68	0.06	-0.90	0.28
Liderazgo transaccional	3.57	3.63	0.66	0.06	-0.01	-0.47
Liderazgo <i>laissez faire</i>	2.59	2.50	0.90	0.08	0.33	-0.42
Estereotipos generales	1.88	1.64	0.88	0.08	1.03	0.69
Estereotipos sobre hombres	2.10	2.13	0.87	0.08	0.77	0.30
Estereotipos sobre mujeres	2.73	2.75	1.04	0.09	0.00	-0.89
PHSCRL	2.06	1.86	1.03	0.09	0.95	0.09
<i>Supervisoras</i>						
Liderazgo transformacional	4.09	4.24	0.79	0.07	-1.03	0.71
Liderazgo transaccional	3.48	3.45	0.70	0.06	0.30	-0.01

<i>Dimensiones</i>	<i>M</i>	<i>Mediana</i>	<i>DE</i>	<i>Error Estándar</i>	<i>Asimetría</i>	<i>Curtosis</i>
Liderazgo <i>laissez faire</i>	2.65	2.50	0.99	0.08	0.55	-0.31
Estereotipos generales	1.96	1.82	0.85	0.07	1.05	1.18
Estereotipos sobre hombres	2.10	2.02	0.85	0.07	0.82	0.64
Estereotipos sobre mujeres	2.68	2.81	1.02	0.09	0.17	-0.75
PHSCL	2.03	1.86	0.90	0.08	0.86	0.40

Nota. PHSCL= premisas histórico socioculturales de los roles de género.

A partir de estas observaciones, se ha decidido asumir que la muestra presenta una distribución normal, lo que ha llevado a optar por el análisis de correlación de Pearson, con un intervalo de confianza de 95%. En el grupo de líderes masculinos, se identificó una relación significativa, aunque con un tamaño de efecto bajo, entre el estilo de liderazgo transaccional y los estereotipos sobre hombres ($r = .11, p < .05$). Por otro lado, el estilo de liderazgo *laissez faire* mostró una correlación baja con los estereotipos sobre hombres ($r = .27, p < .05$) y también con los estereotipos sobre mujeres ($r = .26, p < .05$) (véase tabla 2).

En contraste, al analizar la percepción del liderazgo ejercido, se encontraron resultados diferentes. Aunque no se identificaron correlaciones significativas entre el liderazgo transformacional y las categorías de estereotipos de género, el liderazgo transaccional reveló una relación significativa con todas las categorías de estereotipos: estereotipos generales ($r = 0.35, p < 0.01$), estereotipos sobre hombres ($r = 0.38, p < 0.01$), estereotipos sobre mujeres ($r = 0.30, p < 0.01$) y premisas histórico-socioculturales de los roles de género ($r = 0.35, p < 0.01$). Estas correlaciones presentaron un tamaño de efecto moderado (tabla 2).

En relación con el estilo *laissez faire*, se observaron correlaciones significativas con todas las categorías de estereotipos, con valores de correlación y tamaños de efecto considerablemente mayores que los observados en los grupos supervisados por hombres: estereotipos generales ($r = 0.42, p < 0.01$), estereotipos sobre hombres ($r = 0.34, p < 0.01$), estereotipos sobre mujeres ($r = 0.28, p < 0.01$) y premisas histórico-socioculturales de los roles de género

($r = 0.36$, $p < 0.01$). A excepción de los estereotipos sobre mujeres, que se encuentran en el límite superior del tamaño de efecto bajo, las asociaciones presentan un tamaño de efecto moderado (Cohen, 2013). Esto pone de manifiesto las diferencias significativas entre los grupos liderados por hombres y aquellos liderados por mujeres.

Tabla 2. Correlaciones para las variables de estudio separadas por sexo del supervisor

	1	2	3	4	5	6	7
1. Liderazgo transformacional	-	0.39**	-0.13	-0.02	0.07	0.02	0.05
2. Liderazgo transaccional	0.41**	-	0.57**	0.35**	0.38**	0.30**	0.35**
3. Liderazgo <i>laissez faire</i>	-0.17	0.39**	-	0.42**	0.34**	0.28**	0.36**
4. Estereotipos generales	-0.10	0.06	0.18	-	0.86**	0.69**	0.81**
5. Estereotipos sobre hombres	-0.14	0.11*	0.27*	0.85	-	0.75**	0.76**
6. Estereotipos sobre mujeres	-0.18	0.04	0.26*	0.69	0.79	-	0.71**
7. PHSCRL	-0.11	0.09	0.22	0.87	0.81	0.74	-

Nota: los resultados de la muestra de supervisoras ($n = 138$) se muestran por encima de la diagonal. Los resultados de la muestra de supervisores ($n = 125$) se muestran por debajo de la diagonal. * $p < .05$. ** $p < .01$. PHSCRL= Premisas histórico-socioculturales de los roles de género.

Discusión

Los resultados muestran que, en el caso de las supervisoras, existe una asociación moderada entre los estereotipos de género presentes en los empleados y la percepción de los estilos de liderazgo transaccional y *laissez faire*. Es importante destacar que, según la teoría, estos estilos de liderazgo tienden a tener una relación nula o incluso negativa con la satisfacción laboral (Eagly et al., 2003; Saleem, 2015; Del Valle et al., 2010). Las marcadas diferencias en las correlaciones entre supervisores y supervisoras se ajustan a la teoría de

la congruencia de roles, especialmente al principio del doble estándar (Eagly et al., 2003), que plantea que los criterios para evaluar el liderazgo varían en función del sexo del líder, especialmente cuando los roles y estereotipos tradicionales están presentes. En este contexto, los comportamientos vinculados a características negativas del liderazgo, como evitar intervenir hasta que los objetivos no se alcanzan (ítem 9 del cuestionario CELID, dirección por excepción pasiva), o una presencia que tiene poco impacto en el rendimiento (ítem 1, *laissez faire*), son percibidos con mayor claridad y menos tolerancia en las supervisoras.

En conclusión, los estereotipos de género están estrechamente relacionados con la percepción de los estilos de liderazgo, particularmente en el caso de las mujeres en roles de supervisión. La asociación moderada entre estos estereotipos y los estilos transaccional y *laissez faire* sugiere que las supervisoras son evaluadas con mayor severidad cuando se les percibe utilizando estos estilos. Estas diferencias, coherentes con la teoría de la congruencia de roles y el doble estándar, destacan que el sexo del líder es un factor determinante en cómo se valoran sus competencias, lo que subraya la necesidad de abordar los prejuicios de género que pueden influir en el rendimiento y la satisfacción laboral de los empleados bajo su liderazgo.

Referencias

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press. https://openlibrary.org/books/OL2861879M/Leadership_and_performance_beyond_expectations
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S)
- Bass, B. M. y Avolio, B. J. (1995). Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) [Database record]. APA PsycTests. <https://doi.org/10.1037/t03624-000>
- Castro, S. (2007). *Teoría y evaluación del liderazgo*. Paidós.
- Cohen, J. (2013). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Del Valle, V. C., Santiago, J. A. P. y Lugo, M. E. M. (2010). Comparación por género de los estilos de liderazgo en una muestra de gerenciales en

- Puerto Rico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 21(1), 113-132. <https://repsasppr.net/index.php/reps/article/view/186/185>
- Díaz-Loving, R., González-Rivera, I. y Baeza-Rivera, M. J. (2019). Sexismo: una configuración a partir de las premisas histórico-psicosocioculturales. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 1(3), 287-293. <https://revistacneipne.org/index.php/cneip/article/view/46>
- Eagly, A. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Erlbaum. <https://doi.org/10.4324/9780203781906>
- Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C. y van Engen, M. L. (2003). Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: A meta-analysis comparing women and men. *Psychological Bulletin*, 129(4), 569-591. <https://psycnet.apa.org/record/2003-06077-007>
- Eagly, A. H. y Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>
- Galeana, P. y Vargas Becerra, P. (2016). *Géneros asimétricos. Representaciones y percepciones en el imaginario colectivo*. Instituto de Investigaciones Jurídicas. <https://librosoa.unam.mx/handle/123456789/439>
- George, D. y Mallery, P. (2018). *IBM SPSS Statistics 25 Step by Step: A Simple Guide and Reference* (15ª Ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781351033909>
- Grant Thornton. (2022). *Woman in business 2022: Opening the door to diverse talent*. <https://www.grantthornton.global/en/insights/women-in-business-2022/>
- Hall, J., Gulbrandsen, P. y Dahl, F. (2014). Physician gender, physician patient-centered behavior, and patient satisfaction: a study in three practice settings within a hospital. *Patient Education and Counseling*, 95(3), 313-318. <https://doi.org/10.1016/j.pec.2014.03.015>
- Heilman, M., Wallen, A., Fuchs, D. y Tamkins, M. (2004). Penalties for success: reactions to women who succeed at male gender-typed tasks. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 416-427. doi:10.1037/0021-9010.89.3.416
- Hopkins, M., O'Neil, D., Bilimoria, D. y Broadfoot, A. (2021). Buried treasure: Contradictions in the perception and reality of women's leadership. *Frontiers in Psychology*, 12, 684705. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.684705>
- Jung, D. y Avolio, B. (2000). Opening the black box: an experimental investigation of the mediating effects of trust and value congruence on

- transformational and transactional leadership. *Journal of Organizational Behavior*, 21(8), 949-964. doi:10.1002/1099-1379(200012)21:8<949::aid-job64>3.0.co;2-f
- Madrigal Torres, B. E., Madrigal Torres, R. y Reyes Serrano, M. G. (2013). Las reticencias culturales del liderazgo femenino. ¿Cómo se percibe? *Géneros*, 20(13), 77-96. <https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/generos/article/view/1281>
- Melo, R. G. M. y Hernández, H. C. A. (2023). Los universitarios y sus percepciones con respecto al liderazgo ejercido por parte del personal directivo. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 14(27). <https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1571>
- Northouse, P. (2013). *Leadership: theory and practice* (6ª Ed.). Sage. https://www.academia.edu/22270113/Leadership_Theory_and_Practice_6th_editi
- Pellegrini, V., De Cristofaro, V., Giacomantonio, M. y Salvati, M. (2020). Why are gay leaders perceived as ineffective? The role of the type of organization, sexual prejudice and gender stereotypes. *Personality and Individual Differences*, 157, 109817. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886920300076>
- Rocha-Sánchez, T. y Díaz-Loving, R. (2011). Desarrollo de una escala para la evaluación multifactorial de la identidad de género en población mexicana. *Revista de Psicología Social*, 26(2), 191-206. <https://doi.org/10.1174/021347411795448965>
- Saleem, H. (2015). The impact of leadership styles on job satisfaction and mediating role of perceived organizational politics. *Procedia, Social and Behavioral Sciences*, 172, 563-569. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.403>
- Sierra, R. (2001). *Técnicas de investigación social: teoría y ejercicios*. Paraninfo.
- Solano, A. C., Nader, M. y Casullo, M. M. (2004). La evaluación de los estilos de liderazgo en población civil y militar argentina. *Revista de Psicología*, 22(1), 63-88. <https://doi.org/10.18800/psico.200401.004>
- Torres, F. C. y Ramírez, D. B. (2013). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (39), 152-164. <https://www.redalyc.org/pdf/1942/194227509013.pdf>
- Velázquez-Rojas, K. G. y Camarena-Adame, M. E. (2018). Estereotipos de género y el techo de cemento en la empresaria mexicana. *Ciencias*

Administrativas. Teoría y Praxis, 13(2), 224-236. <https://cienciasadm-vastyp.uat.edu.mx/index.php/ACACIA/article/view/110>

Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations*. Pearson. <https://nibmehub.com/opac-service/pdf/read/Leadership%20in%20Organizations%20by%20Gary%20Yukl.pdf>

Capítulo 8

Masculinidad positiva y factores psicosociales para la prevención de la violencia de género

*Francisco Javier Manríquez Espinoza
Giovana Rocío Díaz Grijalva
Carlos Alberto Mirón Juárez
Eneida Ochoa Avila*

RESUMEN

La violencia de género, perpetrada mayoritariamente por hombres, sigue siendo un problema crítico a nivel global. En México, las cifras son alarmantes, con 66.1% de las mujeres mayores de 15 años reportando al menos un incidente de violencia. El presente artículo revisa los enfoques teóricos y empíricos sobre la masculinidad positiva como una alternativa para prevenir la violencia de género. A través de una revisión de la literatura, se exploran estudios que proponen la promoción de masculinidades positivas basadas en actitudes prosociales como la empatía, la equidad y el respeto, en contraste con la masculinidad tradicional, que ha sido vinculada a la agresividad y el control. Los resultados sugieren la necesidad de realizar más investigaciones acerca de la masculinidad positiva, ya que las intervenciones basadas en este modelo tienen el potencial de reducir la violencia y promover el bienestar psicológico de los hombres, al tiempo que fomentan relaciones más saludables. Este enfoque representa una herramienta prometedora tanto en la intervención terapéutica como en la educación, destacando la necesidad de desarrollar más estudios que validen su efectividad en diversos contextos culturales.

Palabras clave: violencia, género, masculinidad positiva

ABSTRACT

Gender-based violence, perpetrated primarily by men, remains a critical global problem. In Mexico, the figures are alarming, since 66.1% of women over 15 years of age report at least one incident of violence. This article reviews

the theoretical and empirical approaches to positive masculinity as an alternative to prevent gender violence. Through a review of the literature, studies are explored that propose the promotion of positive masculinities based on prosocial attitudes such as empathy, equity and respect, in contrast to traditional masculinity, which has been linked to aggressiveness and control. The results suggest that more research be conducted on positive masculinity, as interventions based on this model have the potential to reduce violence and promote men's psychological well-being, while promoting healthier relationships. This approach represents a promising tool in both therapeutic intervention and education, highlighting the need to develop more studies that validate its effectiveness in various cultural contexts.

Keywords: violence, gender, positive masculinity

Introducción

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) indica que 35% de las mujeres en el mundo ha sufrido violencia física o sexual por parte de un hombre, lo que se traduce en que 1 de cada 3 mujeres ha sufrido violencia en su vida. Los estudios muestran que las tasas más altas de violencia de género por hombres se encuentran en regiones con mayor índice de delincuencia, como lo son África, el Sudeste Asiático y América Latina (UN Women, 2020). Aunado a esto, la Organización Mundial de la Salud (OMS) menciona que aproximadamente 30% de las mujeres a nivel mundial han sufrido violencia por parte de sus parejas íntimas en algún momento de su vida. Además, 38% de los asesinatos de mujeres en todo el mundo son cometidos por sus parejas masculinas (World Health Organization, 2021).

Al menos 155 países han aprobado leyes sobre violencia doméstica y 140 tienen leyes sobre acoso sexual en el lugar de trabajo. Sin embargo, siguen existiendo grandes desafíos para hacer cumplir estas leyes, lo que limita el acceso de las mujeres y las niñas a la seguridad y la justicia, ya que por parte de los gobiernos no se hace lo suficiente para prevenir la violencia, y cuando ésta ocurre, a menudo queda impune (UN Women, 2020).

Hablando específicamente de México, estas cifras son alarmantes: según la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 66.1% de las mujeres de 15 años o más han sufrido al menos un incidente de violencia de género a lo largo de su vida. De éstas, 43.9% reportó haber sufrido violencia por parte de su pareja o esposo (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2021), lo que indica casi el doble de

la prevalencia a nivel mundial. Además, en 2022, se reportaron 3,752 homicidios de mujeres, de los cuales 948 fueron clasificados como feminicidios, lo que representa una tasa de 1.42 feminicidios por cada 100,000 mujeres (Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, 2023).

En el estado de Sonora, la violencia de género ha mostrado cifras preocupantes, con una fuerte prevalencia de agresiones hacia las mujeres. Según datos del INEGI, en Sonora, 71.1% de las mujeres mayores de 15 años ha experimentado algún tipo de violencia en su vida, lo que representa a más de 670,000 mujeres. Esta violencia incluye agresiones físicas, psicológicas, sexuales y económicas (INEGI, 2021). Además, el municipio de Cajeme en Sonora fue el cuarto municipio más violento del país al registrar 139 homicidios durante el primer trimestre de 2023, y el segundo lugar con base en la tasa de homicidios dolosos, pues la tasa de homicidios por cada 100,000 habitantes equivale al doble de la tasa estatal y es cinco veces mayor a la tasa nacional (Centro de Control, Comando, Comunicación, Cómputo, Coordinación e Inteligencia [C5i], 2023).

Por ello, en México se crearon diferentes tratados para disminuir estas cifras, uno de ellos es la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Congreso de la Unión, 2024). Esta ley fue reformada en abril de 2023 y establece mecanismos de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres. La reforma amplía las disposiciones sobre protección de víctimas, introduciendo nuevas medidas de reparación del daño y fortaleciendo el acceso a la justicia.

Además, también existe la Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005, la cual regula la atención médica para víctimas de violencia familiar, sexual y contra las mujeres. Establece directrices sobre la prevención y tratamiento de las víctimas de violencia sexual, así como el acceso a servicios médicos para mujeres que sufren violencia de género (Secretaría de Salud, 2009).

Por las altas cifras relativas a la violencia de género ejercida y otras conductas de riesgo efectuadas por hombres, la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2019) utiliza el concepto de la masculinidad como factor de riesgo, como una síntesis que enuncia las masculinidades, su construcción social y la forma en que afecta a la salud. Desde una socialización en la masculinidad hegemónica tradicional, el hombre conformaría una tríada de riesgo: *i*) hacia las mujeres e infancias (violencia, embarazos forzados, abuso sexual infantil, paternidad ausente y falta de corresponsabilidad en

el hogar), *ii*) hacia otros hombres (homicidios, accidentes y otros delitos), *iii*) hacia sí mismo (adicciones, accidentes, suicidios, enfermedades psicosomáticas) (OPS, 2019).

Por ello, es de vital importancia investigar otras formas de expresar la masculinidad para disminuir los diferentes tipos de violencia que ejercen las masculinidades tradicionales. En la actualidad, se proponen modelos de nuevas masculinidades con connotación positiva, que plantean la idea de promover el trato igualitario entre los hombres y las mujeres (Pérez-Martínez et al., 2023).

Aunado a lo anterior, el presente artículo tiene como objetivo realizar una revisión de la literatura científica sobre la relación entre la masculinidad positiva y los factores psicosociales implicados en la prevención de la violencia de género. Se busca identificar las características de la masculinidad positiva que contribuyen a reducir comportamientos violentos, así como explorar las investigaciones sobre estrategias psicosociales para la promoción de masculinidades saludables y no violentas. A partir de esta revisión, se pretende proponer un marco conceptual que sirva de base para futuras investigaciones y programas de intervención orientados a la prevención de la violencia de género desde un enfoque de masculinidades.

Desarrollo

Hammer y Good (2010) exploraron cómo la adopción de normas masculinas puede tener efectos tanto positivos como negativos en la salud psicológica de los hombres. A través de un enfoque empírico, los autores examinan aspectos específicos de la psicología positiva en relación con las normas masculinas, tales como la independencia, la competitividad y la orientación hacia el logro. Utilizando una muestra de hombres, los investigadores analizan cómo la identificación con estas normas influye en el bienestar emocional y en la satisfacción con la vida. Los resultados sugieren que ciertos aspectos de la masculinidad, cuando se adoptan de manera equilibrada, pueden contribuir a una mayor autoestima y satisfacción personal. Sin embargo, también se señala que una adherencia excesiva a las normas masculinas tradicionales puede llevar a problemas como la falta de apoyo emocional y la dificultad para establecer relaciones interpersonales saludables. Por último, concluyen que, si bien las normas masculinas pueden ofrecer beneficios psicológicos, es crucial reconocer los riesgos asociados con su adopción rígida.

Kiselica y Englar-Carlson (2010) dieron el primer acercamiento a la masculinidad positiva como propuesta de intervención o estudio, destacan la importancia de un enfoque basado en la psicología positiva y la masculinidad positiva para trabajar tanto en escuelas como con la familia y terapéuticamente con niños y hombres. Proponen que, en lugar de enfocarse únicamente en las conductas problemáticas o los déficits, es fundamental identificar, afirmar y desarrollar las fortalezas masculinas. Argumentan que este modelo permite crear un espacio en el que los hombres pueden explorar formas más saludables y equilibradas de masculinidad. La integración de la psicología positiva permite destacar cualidades como la resiliencia, el coraje, la protección y el sentido de responsabilidad que muchos hombres poseen, contribuyendo a su bienestar general y a relaciones más saludables. El artículo concluye que este enfoque, centrado en las fortalezas, puede complementar otros modelos terapéuticos, ayudando a desafiar los aspectos tóxicos de la masculinidad tradicional mientras se promueven comportamientos más saludables y constructivos.

Posteriormente, Kiselica et al. (2016) plantean la primera definición de masculinidad positiva delimitada como las “actitudes, creencias y comportamientos prosociales de niños y hombres que producen consecuencias positivas para uno mismo y para los demás” (p. 126). Los autores sostienen que este enfoque más equilibrado y positivo no sólo tiene el potencial de mejorar la salud mental de los hombres, sino también de cambiar la forma en que se percibe la masculinidad en general. Enfatizan que las cualidades constructivas en la identidad masculina pueden reducir los comportamientos destructivos como la agresividad o la represión emocional y fomentar un desarrollo social positivo.

McDermott et al. (2018) exploraron el paradigma de la masculinidad positiva desde una perspectiva de la psicología positiva, centrándose en identificar normas de roles masculinos que fomenten comportamientos saludables y constructivos, en contraste con los enfoques tradicionales que enfatizan aspectos negativos de la masculinidad. Por tanto, este estudio investigó cómo las normas de género masculinas, cuando se enfocan desde una perspectiva positiva, pueden promover el bienestar emocional y social de los hombres. El trabajo empírico incluyó la evaluación de estas normas a través de encuestas que buscan comprobar si los hombres que internalizan estas normas positivas experimentan un mayor bienestar y menos comportamientos problemáticos. Los resultados del estudio apoyan la hipótesis

de que las normas masculinas positivas pueden estar asociadas con resultados psicológicos más saludables. Los hombres que adoptan estas normas tienden a tener mayor satisfacción en sus relaciones, mejor salud mental y menos comportamientos agresivos o antisociales. Así mismo, concluyen que la promoción de estas normas positivas puede ser una herramienta útil para redefinir la masculinidad y mejorar el bienestar de los hombres, destacando la importancia de crear nuevos modelos de masculinidad que sean saludables y sostenibles. Sin embargo, se discuten las implicaciones para la medición futura de normas positivas de roles masculinos, ya que no hay medidas disponibles que intenten captar la masculinidad positiva y, por tanto, es importante señalar que en esta investigación la encuesta se creó específicamente para la naturaleza idiosincrásica de la pregunta de investigación. No se recomienda ningún uso del instrumento para fines distintos a replicar los hallazgos encontrados.

Menéndez et al. (2022) abordan la naturaleza compleja y multidimensional de los constructos de masculinidad y feminidad. Observaron las visiones unidimensionales tradicionales de estos conceptos y proponen un enfoque que considera una variedad de factores psicológicos, sociales y culturales que influyen en cómo se manifiestan y son percibidas la masculinidad y la feminidad en diferentes contextos. El estudio examina cómo los roles de género no son categorías fijas, sino que son comprensibles como construcciones multidimensionales que varían según el tiempo, el espacio y el contexto cultural. Se utiliza una combinación de análisis teóricos y empíricos (correlación entre roles de género, habilidades socioemocionales, amabilidad y agresividad) para argumentar que tanto la masculinidad como la feminidad involucran una serie de características y comportamientos que no necesariamente se alinean con los estereotipos de género tradicionales. Además, concluyen que la masculinidad y la feminidad deben entenderse como fenómenos complejos que no se limitan a los roles de género rígidos. Abogan por un enfoque multidimensional que permita una mayor inclusividad y una comprensión más precisa de la diversidad de experiencias humanas relacionadas con el género. Este enfoque podría ser útil tanto en la investigación como en la intervención social para reducir las tensiones derivadas de los estereotipos de género.

Pérez-Martínez et al. (2023) realizaron una revisión sistemática de la literatura disponible (2008-2019) sobre intervenciones educativas que apuntan a prevenir distintas formas de violencia de género mediante el abordaje de

las masculinidades. Los autores, a través de esta revisión, concluyen que los programas que promueven la masculinidad positiva, entendida como una construcción que desafía los estereotipos de género tradicionales y fomenta actitudes de respeto, empatía y equidad, pueden tener un impacto significativo en la reducción de la violencia de género. Además, sugieren que los programas más efectivos son aquellos que no sólo abordan la violencia en sí, sino que también cuestionan las normas de género restrictivas, promueven la autocrítica y abren espacio para que los jóvenes reflexionen sobre sus propias identidades masculinas. También destacan la necesidad de más estudios rigurosos que evalúen la efectividad, ya que la mayoría de los estudios tuvieron metodología cualitativa y 10 de los 15 estudios se hicieron en países africanos, lo que no permite generalizar resultados. Finalmente, recalcan que este enfoque basado en masculinidades positivas es un recurso prometedor para la prevención de la violencia de género, pero se necesita continuar evaluando su implementación y ajustar las intervenciones a los diferentes contextos socioculturales para maximizar su efectividad.

Bates (2023) presenta el desarrollo y validación inicial de una medida de la masculinidad positiva, además, exploró si los elementos de masculinidad percibidos positivamente estaban relacionados con resultados beneficiosos afines a la salud. La Escala de Masculinidades Positivas (PMS, por sus siglas en inglés) se compuso de 32 ítems diseñados para evaluar las actitudes, creencias y comportamientos prosociales de niños y hombres acerca de lo que es un hombre que producen consecuencias positivas para uno mismo y para los demás (Kiselica et al., 2016). Se integró una muestra de 653 hombres estadounidenses mayores de 18 años. Los resultados iniciales sugieren que la medida es válida y confiable, lo que indica que puede ser útil para capturar dimensiones de la masculinidad que promueven el bienestar psicológico y social (específicamente, obtuvo relación positiva con la autonomía, dominio ambiental, crecimiento personal, relaciones positivas con los demás, propósito en la vida y autoaceptación). El autor señala que esta medida ofrece una herramienta valiosa para la investigación y la intervención clínica, proporcionando un enfoque alternativo a las típicas evaluaciones que se centran en aspectos negativos o problemáticos de la masculinidad. Subraya que la escala podría ayudar en la promoción de una masculinidad positiva, mejorando las intervenciones dirigidas a hombres al enfocarse en sus fortalezas y en la capacidad de formar relaciones saludables y contribuir positivamente a la sociedad. Bates (2023) recomienda realizar más investigaciones para

refinar la medida y examinar su utilidad en diversos contextos culturales y demográficos. También propone que esta herramienta podría desempeñar un papel importante en estudios futuros sobre el impacto de la masculinidad positiva en la salud mental, las relaciones interpersonales y la prevención de comportamientos disruptivos.

Vázquez-Parra et al. (2024a) tuvieron como objetivo validar una escala que mide las actitudes hacia el comportamiento machista y las masculinidades positivas en entornos complejos como los educativos, específicamente en una población estudiantil mexicana del norte del país. El proyecto describe el proceso de desarrollo y validación de esta escala, incluye un análisis factorial para validar la estructura de la escala, así como una evaluación de su confiabilidad. Además, se exploran las correlaciones entre actitudes machistas y percepciones de masculinidades positivas, buscando entender cómo estos constructos interactúan entre sí en una muestra de estudiantes universitarios. Se concluye que la escala es válida y confiable para medir actitudes hacia el machismo y la masculinidad positiva en contextos educativos mexicanos. Se destaca que la escala puede ser una herramienta útil para investigaciones futuras y para intervenciones educativas que busquen reducir comportamientos machistas y fomentar masculinidades más saludables y positivas. Este instrumento permite una evaluación precisa y graduada de cómo los jóvenes perciben y se comportan en relación con las normas de género.

Vázquez-Parra et al. (2024b), en su estudio realizado con 427 estudiantes universitarios mexicanos de la ciudad de Monterrey, Nuevo León, exploran la importancia de integrar la noción de masculinidades positivas con el pensamiento complejo; éste se entiende como la capacidad de una persona para implementar un pensamiento holístico que le permita realizar actividades cognitivas como analizar y sintetizar información para resolver problemas y mantener un aprendizaje continuo (Silva e Iturra, 2021). Los autores encontraron una tendencia significativa que correlaciona ambas variables, lo que indica que el nivel de percepción de logro de la competencia de pensamiento complejo puede influir en la percepción de masculinidad positiva. El estudio demuestra que los estudiantes pueden cuestionar y desafiar las normas tradicionales de género a través del desarrollo de un pensamiento crítico y multifacético. Este enfoque permite a los jóvenes comprender mejor las dinámicas sociales que perpetúan los estereotipos masculinos dañinos y fomenta la adopción de comportamientos más equitativos y constructivos. Los autores concluyen que, para promover cambios significativos en la

manera en que los hombres perciben y expresan su masculinidad, es fundamental fomentar la reflexión crítica sobre los roles de género desde una perspectiva académica y educativa. Argumentan que el pensamiento complejo es clave para abordar las contradicciones inherentes a las expectativas tradicionales de género y, al mismo tiempo, permitir la construcción de masculinidades que sean más inclusivas, positivas y respetuosas. Finalmente, recomiendan que futuras intervenciones educativas incorporen este enfoque para facilitar la deconstrucción de las normas de género y promover masculinidades más saludables, basadas en la empatía, el respeto y la equidad.

Discusión

Los hallazgos en esta revisión subrayan la urgencia de replantear la masculinidad desde un enfoque positivo y constructivo, especialmente para abordar la violencia de género. La revisión de literatura demuestra que la masculinidad tradicional está intrínsecamente relacionada con comportamientos agresivos y dominantes hacia las mujeres, lo cual se refleja tanto en los datos internacionales como en los nacionales de México. Estos factores están vinculados con la “triada de riesgo” descrita por la OPS (2019), que incluye el daño a mujeres, a otros hombres y a uno mismo, lo que refuerza la necesidad de reconfigurar las normas de género.

El concepto de masculinidades positivas propuesto por Kiselica y Englar-Carlson (2010), y ampliado por estudios recientes como el de Pérez-Martínez et al. (2023), plantea una alternativa prometedora para aminorar las consecuencias negativas de la socialización masculina tradicional. Los programas educativos y terapéuticos que se centran en las fortalezas masculinas como la empatía, el respeto, la protección y la responsabilidad han mostrado ser efectivos para reducir la violencia de género, aunque su implementación y evaluación aún requieren mayor rigor metodológico y adaptación cultural.

Asimismo, la investigación sobre masculinidades positivas ha comenzado a desarrollarse a través de instrumentos como la Escala de Masculinidad Positiva (PMS) de Bates (2023), que ofrece una herramienta para medir actitudes prosociales masculinas. Aunado a esto, el estudio de Vázquez-Parra et al. (2024b) también aporta una perspectiva interesante al vincular la masculinidad positiva con el pensamiento complejo, sugiriendo que un

enfoque más holístico y crítico hacia los roles de género puede ayudar a los jóvenes a desafiar las normas restrictivas.

Conclusión

La masculinidad positiva ofrece una alternativa sólida para mitigar los efectos de la violencia de género, actuando como un recurso preventivo y terapéutico que puede desafiar las normas tradicionales y reducir las tasas de violencia masculina. Si bien el enfoque está en sus primeras fases de desarrollo teórico y práctico, los estudios revisados sugieren que fortalecer y promover comportamientos masculinos prosociales puede tener efectos profundos en la salud mental, las relaciones interpersonales y la reducción de la violencia.

Es de suma importancia que los futuros esfuerzos de investigación y política pública se enfoquen en integrar modelos de masculinidad positiva en los programas educativos y terapéuticos. Las intervenciones deberían promover el pensamiento crítico y complejo sobre los roles de género, abriendo espacios para que los hombres reformulen su identidad y adopten comportamientos más equitativos y saludables. A medida que se desarrollen más estudios y herramientas de medición, es probable que se profundice nuestra comprensión de cómo la promoción de masculinidades positivas puede contribuir a la prevención de la violencia de género, ofreciendo a los hombres nuevas formas de vivir su masculinidad que favorezcan tanto su propio bienestar como el de las personas a su alrededor.

Referencias

- Bates, D. (2023). *Development and Initial Validation of a Positive Masculinity Measure* [Doctoral dissertation]. University of Cincinnati. http://rave.ohiolink.edu/etdc/view?acc_num=ucin1692273065485177
- Centro de Control, Comando, Comunicación, Cómputo, Coordinación e Inteligencia (C5i). (2023, mayo). *Reporte trimestral. Homicidios y feminicidios. 1er trimestre 2023*. <https://sonora.ccsp.mx/wp-content/uploads/2023/05/Reporte-Trimestral.pdf>
- Congreso de la Unión. (2024). Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. *Diario Oficial de la Federación*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>

- Hammer, J. y Good, G. (2010). Positive psychology: An empirical examination of beneficial aspects of endorsement of masculine norms. *Psychology of Men & Masculinity*, 11(4), 303-318. <https://doi.org/10.1037/a0019056>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/26_sonora.pdf
- Kiselica, M. S., Benton-Wright, S. y Englar-Carlson, M. (2016). Accentuating positive masculinity: a new foundation for the psychology of boys, men, and masculinity. En Y. J. Wong y S. R. Wester (Eds.), *APA handbook of men and masculinities* (pp. 123143). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14594-006>
- Kiselica, M. S. y Englar-Carlson, M. (2010). Identifying, affirming, and building upon male strengths: The positive psychology/positive masculinity model of psychotherapy with boys and men. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 47(3), 276-287. <https://doi.org/10.1037/a0021159>
- McDermott, R., Pietrantonio, K., Browning, B., McKelvey, D., Jones, Z., Booth, N. y Sevig, T. (2018). In search of positive masculine role norms: Testing the positive psychology positive masculinity paradigm. *Psychology of Men & Masculinity*, 20(1), 12-22. <http://dx.doi.org/10.1037/men0000160>
- Menéndez Aller, Á., Montes-Álvarez, P., Postigo, Á., González-Nuevo, C., García-Fernández, J., Cuesta, M. y García-Cueto, E. (2022). Masculinidad y feminidad: una visión multidimensional. *Anales de Psicología*, 38(2), 347-354. <https://doi.org/10.6018/analesps.481821>
- Organización Panamericana de la Salud. (2019). *Masculinidades y salud en la Región de las Américas: Resumen*. <https://iris.paho.org/handle/10665.2/51667>
- Pérez-Martínez, V., Marcos-Marcos, J., Cerdán-Torregrosa, A., Briones-Vozmediano, E., Sanz-Barbero, B., Davó-Blanes, M., Daoud, N., Edwards, C., Salazar, M., La Parra-Casado, D. y Vives-Cases, C. (2023). Positive masculinities and gender-based violence educational interventions among young people: a systematic review. *Trauma, Violence & Abuse*, 24(2), 468-486. <https://doi.org/10.1177/15248380211030242>
- Secretaría de Salud. (2009). Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005: Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. Criterios para la prevención y atención. *Diario Oficial de la Federación*. <https://www.gob.mx>

- [mx/conapo/documentos/norma-oficial-mexicana-046-ssa2-2005-violencia-familiar-sexual-y-contra-las-mujeres-criterios-para-la-prevencion-y-atencion](https://www.gob.mx/conapo/documentos/norma-oficial-mexicana-046-ssa2-2005-violencia-familiar-sexual-y-contra-las-mujeres-criterios-para-la-prevencion-y-atencion)
- Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública. (2023). *Información sobre violencia contra las mujeres (Incidencia delictiva y llamadas de emergencia 9-1-1)*. <https://www.gob.mx/sesnsp/documentos/informacion-sobre-violencia-contra-las-mujeres-incidencia-delictiva-y-llamadas-de-emergencia-9-1-1>
- Silva, C. e Iturra, C. (2021). A conceptual proposal and operational definitions of the cognitive processes of complex thinking. *Thinking Skills and Creativity*, 39, 100794. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2021.100794>
- UN Women. (2020). *Ending violence against women*. <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women>
- Vázquez-Parra, J., Carlos-Arroyo, M., Salaiza-Lizarraga, F., Arredondo-Trapero, F. y Cruz-Sandoval, M. (2024a). Validation of the machista behavior and perception of positive masculinities attitudes scale for complex environments in a Mexican student population. *The International Journal of Community Diversity*, 24(1), 75-98. <https://doi.org/10.18848/2327-0004/CGP/v24i01/75-98>
- Vázquez-Parra, J., Carlos-Arroyo, A., Cruz-Sandoval, M. y Rodríguez-Navia, A. (2024b). Positive masculinities and complex thinking: a study of Mexican university students. *The International Journal of Diversity in Education*, 24(2). <https://doi.org/10.18848/2327-0020/CGP/v24i02/17-38>
- World Health Organization. (2021). *Violence against women prevalence estimates, 2018: Global, regional and national prevalence estimates for intimate partner violence against women and global and regional prevalence estimates for non-partner sexual violence against women*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240022256>

Capítulo 9

Bienestar psicológico, agresividad y ansiedad en la relación de pareja: un estudio descriptivo

*Carlos Arturo Ramírez Rivera
Hilda Lucía Lugo Félix
Ernesto Aganza Esquer*

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue conocer el bienestar psicológico que presentan adultos dentro de su relación de pareja como parte de la dinámica que prevaleció entre los integrantes de la familia durante el periodo de aislamiento social en la pandemia de covid-19 en Ciudad Obregón, Sonora, lo cual permita establecer estrategias de intervención preventivas en futuras situaciones similares.

En este estudio participaron 280 adultos voluntarios de Ciudad Obregón, Sonora, con una edad promedio de 32.5 años. La muestra no aleatoria intencional se integró con 155 mujeres y 126 hombres, quienes manifestaron tener un tiempo promedio conviviendo con su pareja de 8.1 años. La variable de inclusión fue que los participantes vivan en una relación de pareja con el propósito de aportar información relevante. El instrumento utilizado en la presente investigación fue una encuesta integrada por 53 reactivos de opción múltiple distribuidos en cuatro secciones: Datos sociodemográficos, Agresividad en la relación de pareja, Ansiedad y Estabilidad en la relación de pareja. Los resultados arrojaron que los participantes tienden a tener conductas agresivas altamente impulsivas y poca tolerancia a la frustración, predominantemente los hombres. Asimismo, 53% de los sujetos presentan somatizaciones como dolor de cabeza, fatiga, náuseas y tensión muscular durante el confinamiento viviendo con su pareja. En consecuencia, se infiere que las correlaciones son altamente significativas, concluyendo en un funcionamiento desorganizado de los grupos en donde se expone el pésimo y/o nulo tiempo de calidad que la pareja practica en su vida.

Palabras claves: género, ansiedad, violencia

ABSTRACT

The aim of this research was to know the psychological well-being that adults present within their relationship, as part of the dynamics that prevailed among family members during the period of social isolation in the covid-19 pandemic in Ciudad Obregón, Sonora, which allows establishing preventive intervention strategies in future similar situations. In this study participated 280 adult volunteers from Ciudad Obregón, Sonora, with an average age of 32.5 years. The intentional non-random sample was made up of 155 women and 126 men, who stated that they had an average time living with their partner of 8.1 years. The inclusion variable was that the participants lived in a relationship with the purpose of providing relevant information. The instrument used in this research was a survey of 53 multiple choice items distributed in four sections: Sociodemographic data, Aggression in the relationship, Anxiety and Stability in the relationship. The results obtained showed that the participants tend to have highly impulsive aggressive behaviors and low tolerance for frustration, predominantly in men. Likewise, 53% of the subjects present somatizations such as headache, fatigue, nausea and muscle tension during confinement living with their partner. Consequently, it is inferred that the correlations are highly significant, concluding in a disorganized functioning of the groups where the poor and/or no quality time with the couple that they practice in their lives is exposed.

Keywords: gender, anxiety, violence

Antecedentes

Castillo et al. (2021) señalan que un evento tan disruptivo como el que se presentó durante la pandemia de covid-19 genera diversos efectos en la salud de la población, y ya que no existen vacunas ni tratamientos efectivos, se desconoce la duración de las medidas de aislamiento, y se estima un alto impacto económico, social y sanitario, lo que aumenta la incertidumbre. En toda pandemia es esperable que las personas sientan miedo, ansiedad, angustia, irritabilidad, estrés y enojo, recuerdo de traumas, dificultades para la concentración y/o problemas en el sueño.

Es lógico pensar que atender el impacto de la pandemia en la salud mental es importante no sólo para mejorar la salud, sino también para evitar otros problemas sociales —declararon Johnson et al. (2020)— tales como la estigmatización de personas, la falta de adherencia a medidas de prevención y el duelo frente a la pérdida de seres queridos. En definitiva, estos factores tienen un rol fundamental para afrontar la pandemia de manera integral.

Por su parte, Rodríguez y Córdova (2009) expresan que tomando en consideración epidemias que han surgido, si durante un periodo no se permite mantener una vida social o laboral fuera de casa, tal situación genera un incremento gradual del nivel de violencia al interior de la familia, tanto con los hijos como con la pareja. Generalmente, una de las primeras manifestaciones de la existencia de conflictos que se presenta es la violencia verbal, bajo la forma de insultos y descalificaciones.

Al respecto, Deutsch y Dovi (2020) han descrito las diferencias entre maltrato físico y maltrato psicológico, donde el primero se manifiesta a través de contacto físico que genera dolor en la víctima y el segundo se realiza a través de verbalizaciones que impactan en la percepción de valor que tiene la persona que recibe la agresión. El maltrato físico deja secuelas visibles en diversas partes del cuerpo de la víctima, y el psicológico tiene su impacto en la forma de pensar y de actuar de la persona. Una tercera manifestación de violencia en la relación de pareja es cuando uno de los integrantes obliga al otro a mantener relaciones sexuales de manera no consentida. Tanto el maltrato físico como el sexual tiene sus consecuencias en deteriorar la autopercepción y la valoración que la persona tiene de sí misma.

Con base en lo anterior, se puede identificar que existen diversas consecuencias psicológicas derivadas del confinamiento. Al respecto, Díaz Zenteno y Vázquez Morales (2021) puntualizan que, derivado de esta situación de salud, la dinámica familiar se vio afectada en muchos niveles, por ejemplo, con el deterioro de la estabilidad y sana convivencia entre sus integrantes; así mismo, los padres de familia que anteriormente convivían algunas horas al día, durante la cuarentena lo hicieron de manera forzosa durante casi las 24 horas del día, viendo modificada su dinámica y la relación que prevalece con el resto de los integrantes de la familia, surgiendo conflictos que ponen en riesgo la salud psicológica.

Ante esta posible relación entre variables situacionales y estilos de comportamiento es que se hace necesario llevar a cabo estudios para describir y explicar los efectos psicológicos negativos del aislamiento social. Algunos estudios como los realizados por Ozamiz-Etxebarria et al. (2020) y Outhoff (2020) encontraron que la orden del confinamiento se asoció significativamente con un mayor impacto psicológico en los niveles más altos de estrés, ansiedad y depresión.

De igual forma, es importante mencionar que, de acuerdo con lo señalado por Rodríguez Salazar y Rodríguez Morales (2020), se podría considerar que

derivado de la pandemia, la dinámica social existente en las parejas, la familia y el individuo no cambió drásticamente, sino que la forma en que se presentaban previamente se intensificó y profundizó.

Investigaciones como la de Aponte et al. (2020), enfocadas en estudiar los efectos positivos en la relación y convivencia en las parejas durante el confinamiento, han encontrado que el trabajo en equipo mejoró la división de trabajo doméstico, propiciando una convivencia saludable. De igual forma, otros estudios (Wong et al., 2020) también reportan que el confinamiento presentó la oportunidad de establecer una interacción saludable que impacta favorablemente en la reducción de los conflictos maritales, mejorando la comunicación y la calidad en la conducta sexual.

Como se describió, este confinamiento pudo originar un impacto tanto negativo como positivo en la percepción e interpretación de la situación que prevalece, lo cual se manifiesta a través de conductas que se realizan como parte de la interacción entre los miembros de una pareja y se generaliza para el resto del núcleo familiar.

Planteamiento del problema

Históricamente, se ha identificado que la presencia de desastres naturales está relacionada con la pérdida de la seguridad física, económica y social, repercutiendo en la estabilidad emocional de las personas. Uno de los acontecimientos más importantes relacionados con salud es el que se presentó a nivel mundial desde noviembre de 2019: la pandemia denominada covid-19. A nivel internacional, se han registrado datos estadísticos que presentan al contagio por el coronavirus como uno de los más letales que la humanidad haya experimentado. De manera específica, en el estado de Sonora se registraron un total de 35,929 casos de covid-19, 21,859 de casos recuperados y la suma de 3,047 personas que no lograron vencer al coronavirus, según la Secretaría de Salud del Estado de Sonora (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2021).

Una de las disposiciones que la Secretaría de Salud dio a conocer, tanto a nivel federal como estatal, es que para evitar que el contagio por el coronavirus se hiciera más intenso, las personas debían permanecer aisladas en sus casas. Esta situación de confinamiento generó una serie de acontecimientos encadenados que afectaron la economía familiar, siendo uno de ellos la pérdida del empleo. Al respecto, Tejeda Parra y Burgos Flores (2020) afirman

que el empleo es sin duda la principal fuente de ingresos y el sustento que tiene la mayoría de las personas para mantener un hogar, es por ello que en su investigación revelan que 90% de los entrevistados que sufrieron desempleo forzoso experimentaron respuestas de ansiedad, tensión, angustia, preocupación y el fortalecimiento de una serie de problemáticas sociales, de las cuales, la violencia de género es una de las más preocupantes, pues se estima que se incrementó 92% durante el periodo de cuarentena.

De manera complementaria, el INEGI (2017) reveló que de las 46.5 millones de mujeres de 15 años o más que hay en el país, 66.1% (30.7 millones) ha enfrentado violencia de cualquier tipo y de cualquier agresor alguna vez en su vida. Además, 43.9% de las mujeres declaró que, a lo largo de su última unión o matrimonio, fueron agredidas de diferente manera: 37.7% reconoció haber sido abusada sexualmente por su expareja o exesposo, mientras que 64% de los casos reportó violencia física severa.

En concordancia con el párrafo anterior, el INEGI (2019) señala que en el año 2018 se registraron 3,752 defunciones por homicidio de mujeres (feminicidio) en México, el más alto registrado en los últimos 29 años (1990-2018), lo que en promedio significa que fallecieron 10 mujeres diariamente por agresiones intencionales. El incremento exponencial que se ha registrado del índice de violencia en los últimos años hace que este tipo de problemática social se vuelva un foco de atención y se planeen diversos tipos de intervenciones para controlarlo.

Tomando en cuenta datos publicados por el INEGI (2018), se puede identificar que las mujeres que han enfrentado violencia por parte del esposo o novio a lo largo de la relación de pareja (19.1 millones), anualmente, han perdido 30 días de trabajo remunerado y 28 días de trabajo no remunerado a causa de la violencia por parte de su pareja; el costo estimado por días de trabajo perdidos por las mujeres, entre octubre de 2015 y octubre de 2016, asciende a 4.4 mil millones de pesos.

De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones de los Hogares (ENDIREH) 2017, se estima que entre las mujeres de 15 años y más que han tenido pareja o esposo, ya sea que estén separadas, divorciadas o viudas, una gran proporción ha vivido situaciones de violencia emocional, económica, física y/o sexual, y desafortunadamente se ha enfatizado que las agresiones más experimentadas son de carácter emocional. De manera similar, los datos oficiales registrados por el Centro Nacional de Información (CNI), dependencia del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de

Seguridad Pública (SESNSP, 2019), mostraron que un total de 8,180 mujeres fueron víctimas de la violencia intrafamiliar, y también se reportó que Sonora tiene el sexto lugar en delitos de feminicidio.

Justificación

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, el aislamiento social preventivo y obligatorio puso en puntos críticos a las relaciones de pareja, causando en algunas una gran fuente de presión, que conllevó a un ambiente conflictivo, sin embargo, otras relaciones de pareja han tenido resultados positivos, que implican una rutina normal y tranquila. De este modo, durante la pandemia de covid-19, las discusiones entre las parejas florecieron por los ánimos exaltados y la propia amenaza latente, lo que generó más estrés de lo normal, de igual forma, la gente confinada siente ansiedad, rabia y depresión.

Es por ello que la presente investigación tiene relevancia, ya que se estará abocando a la obtención y análisis de información de un fenómeno que actualmente está ocurriendo en nuestra comunidad: la presencia de conducta agresiva en los integrantes de las parejas. Los datos que se analizarán corresponden a situaciones que han ocurrido en los últimos meses a nivel local.

Por otra parte, también cuenta con importancia científica, toda vez que la obtención de datos se ha realizado en bancos de información confiables. El instrumento utilizado cuenta con validez de expertos y se administró tomando en consideración el logro de control de variables que pudieran contaminar los resultados. Además, la teoría en la cual se sustenta la descripción y el análisis de los datos, la teoría cognitivo conductual, cuenta con respaldo de investigaciones realizadas que aportan credibilidad y objetividad al presente estudio.

Objetivo

Conocer el nivel de bienestar psicológico que presentaron adultos dentro de su relación de pareja, durante el periodo de aislamiento social derivado de la contingencia de covid-19 en Ciudad Obregón, Sonora, con el propósito de contar con información explicativa que permita establecer un programa de intervención psicosocial encaminado al mejoramiento de las relaciones interpersonales.

Marco teórico

Páez y Pérez (2020) han investigado que la relación de pareja es quizás la experiencia más gratificante en la que se ve envuelto el ser humano, razón por la cual ha sido objeto de atención desde tiempos muy antiguos. Por su parte, Armenta Hurtarte (2013) explica que la relación de pareja es una dinámica relacional humana que va a estar dada por diferentes parámetros dependiendo la sociedad donde esta relación ocurra. Por consiguiente, los componentes del amor son una mezcla de biología y cultura que se fundan en cuatro pilares, según Fromm: compromiso, intimidad, romance y amor.

En esta sintonía, el catedrático de la escuela de la psicología conductista, Albert Bandura, en su libro *Social learning theory* (1971), propone un paradigma que mantiene la idea de que las personas aprenden en entornos sociales por medio de la observación y de la imitación del comportamiento que vieron. También refuerza la idea de que el comportamiento de las personas se ve afectado por la influencia de otros y se basa en tres conceptos clave: que las personas pueden aprender a través de la observación, que el estado mental afecta este proceso de aprendizaje y que sólo porque se aprendió algo no significa que esto resulte en un cambio en el comportamiento de la persona.

En un contexto específico como lo fue la pandemia de covid-19, las personas tuvieron reacciones basadas en el aprendizaje que cada individuo tiene, pero aún más remarcable es el comportamiento colectivo de las sociedades ante medidas contrarias a cualquier cosa que hayan experimentado en otra situación y que se sentían muy naturales, como lo fue el aislamiento cuasi obligatorio para evitar la proliferación del virus.

Método

Participantes

En este estudio participó voluntariamente un grupo de 280 personas adultas de Ciudad Obregón, Sonora, con una edad promedio de 32.5 años. La muestra seleccionada de manera no aleatoria intencional se integró con 54.6% ($n=153$) de informantes pertenecientes al sexo femenino y 45.4% ($n=127$) del sexo masculino. El tiempo promedio que los participantes tienen de

vivir con su pareja es de 8.1 años. La variable de inclusión es que los participantes vivan en una relación de pareja con el propósito de que puedan aportar información pertinente.

Instrumento

El instrumento a través del cual se recabó información sobre las variables involucradas en la presente investigación es una encuesta integrada por 53 reactivos de opción múltiple distribuidos en cuatro secciones, elaborado por los mismos autores de este estudio. En la primera parte se incluyen 5 reactivos de tipo sociodemográfico; la segunda parte se compone de 9 reactivos a través de los cuales se recaba información sobre la presencia de agresividad en la relación de pareja; en la tercera parte se incluyen 10 reactivos para obtener datos relacionados con la presencia de indicadores relacionados con ansiedad, caracterizados por cambios fisiológicos, sentimientos de intranquilidad, tensión y aprensión, y finalmente, en la cuarta y última sección, los 10 reactivos que lo componen tienen la finalidad de obtener datos sobre pérdida de empleo en el participante o en su pareja como factor asociado a la estabilidad en la relación de pareja.

Previo a la aplicación del instrumento, se procedió a turnarlo a revisión por parte de expertos en el tema, con el propósito de cumplir con la validez de contenido, ya que es el único tipo de validez que se puede identificar antes de aplicar el instrumento.

Procedimiento

Una vez que se contó con la versión final del instrumento, se elaboró con dicha información un formulario en la plataforma de Google Forms para llevar a cabo su aplicación vía *online*. Se procedió al envío del instrumento de manera individual a los correos y cuenta de WhatsApp de los participantes previamente seleccionados. La aplicación tuvo una duración de 15 minutos por persona. Como parte de las instrucciones a los participantes, se les mencionó que su participación era voluntaria y que sus respuestas eran confidenciales. Para fines de analizar la información obtenida, se elaboraron tablas y gráficas, aplicando estadísticos como media, moda, desviación estándar y pruebas de comprobación de hipótesis en el paquete estadístico SPSS.

Resultados

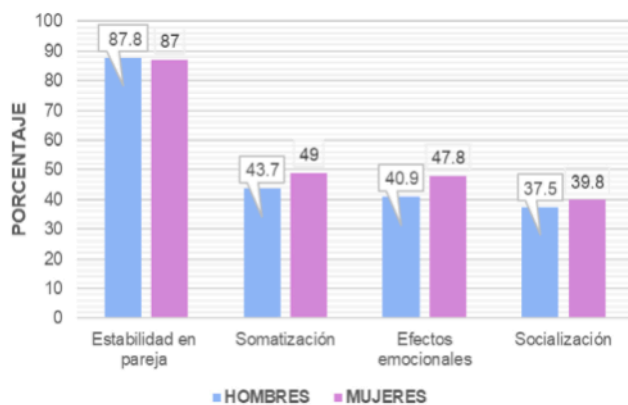
Los resultados del perfil de bienestar subjetivo de esta investigación muestran que la variable de estabilidad en pareja resulta relevante, ya que indica que 34 personas (12%) muestran apertura a la agresión, poca tolerancia a la frustración, reaccionan de manera impulsiva, no perciben la realización de su potencial y un mayor autoconocimiento y autoeficacia. El área de somatización describe que un grupo de 160 personas (53.5%) comúnmente presentan manifestaciones fisiológicas como dolor en el estómago, fatiga, dolor de cabeza, náuseas, boca seca, manos sudadas, temblores, palpitaciones y tensión muscular en su día a día.

Respecto a la variable de efectos emocionales, se encontró que 155 sujetos (55.3%) no presentan características que les permitirían hacer frente a desafíos de las sociedades modernas, en las que se requiere contar con individuos capaces de aprender a aprender y con flexibilidad para hacer uso de sus competencias y actitudes en escenarios diversos. Por su parte, en cuanto a las relaciones sociales, a 61.4% (174 sujetos) de la muestra de 281 personas se les dificulta manejar presiones externas, regular sus conductas internamente y evaluarse según sus propios estándares.

En el campo de las relaciones de pareja, según el estudio realizado, se encontró que aproximadamente 9% de una muestra de 281 personas presentaban dificultades para controlar su impulsividad agresiva en el contexto de su relación de pareja. Estos hallazgos indican que la falta de control impulsivo puede representar un desafío significativo para la estabilidad en una relación amorosa.

Se realizó una comparación por género respecto a los datos encontrados en las cuatro variables. En la variable de Estabilidad se encontró similitud en el porcentaje de indicadores, ya que los hombres presentan 87.76% de los indicadores y las mujeres 87.04%. En la variable de Somatización los hombres presentaron un porcentaje menor de indicadores, toda vez que obtuvieron 43.66% de indicadores en comparación con las mujeres, que puntuaron 49.05%. Respecto a la variable de Efectos emocionales originados por la pandemia, las mujeres obtuvieron un porcentaje más elevado (47.8%) en comparación con los hombres (40.92%). En la variable de Problemas o conflictos de socialización, las mujeres mostraron un porcentaje de indicadores más alto, con 39.8% en comparación con el resultado referente a los hombres, que fue de 37.46%. Las comparaciones de presencia de variable por género se presentan en la figura 1.

Figura 1. Comparación de presencia de variable por género



Se utilizó la prueba no paramétrica para datos no relacionales U de Mann Whitney para identificar si existe diferencia significativa por género en cada una de las cuatro variables principales. Los resultados señalan que en somatización y efectos emocionales existe diferencia significativa entre hombres y mujeres, al obtener un nivel de significancia menor a .05, siendo en ambos la puntuación más alta en las mujeres. Respecto a las variables de Estabilidad y problemas de socialización, no hay evidencia de diferencia significativa, al obtener un nivel de significancia mayor a .05, donde se aprecia que los hombres puntuaron más alto en el nivel de estabilidad que reportan.

Al llevar a cabo el cálculo de la correlación por género, se encontró que, en los hombres, los análisis de datos arrojan un resultado positivo en la correlación de Somatización-Efectos Emocionales con un coeficiente de .785, lo que nos indica que entre mayores efectos emocionales existan, una mayor probabilidad de afección física visible también se hará presente. Como correlación negativa más importante se encontró la de Estabilidad-Problemas de socialización con un coeficiente de -.469, lo que indica que, entre mayor estabilidad, disminuyen las problemáticas sociales. Al incluir la variable número de hijos se encontró que no existe correlación con Estabilidad-Hombres (-.016), Somatización (-.130) y Problemas de socialización (-.007).

Por su parte, en las correlaciones con las mujeres, se encontró que la variable Somatización-Estabilidad Emocional tiene un coeficiente de .744, lo que indica que entre más problemas emocionales se susciten, más probabilidad

existe de que las afecciones psicológicas se vuelvan un aspecto sintomático físico. La correlación negativa más representativa que se encontró es Estabilidad-Problemas de socialización, con un coeficiente de .546, lo que nos indica que a mayores problemas de socialización, existe menor estabilidad emocional. Al incluir la variable número de hijos se encontró que no hay correlación con Estabilidad (-.036), Somatización (037) y Efectos Emocionales (-.051).

Conclusiones y recomendaciones

En términos generales, las personas que participaron en esta investigación cuentan con un nivel de bienestar psicológico acorde con la medición realizada. Se destacó una correlación negativa moderada estadísticamente significativa entre géneros, lo que se traduce en que, en el aumento de la sintomatología en las personas, los niveles de bienestar psicológico tienden a disminuir.

Las parejas con problemas emocionales altos no se reconocen sintiéndose psicológicamente bien: a mayor presencia de conductas autodestructivas, menor autopercepción de bienestar subjetivo. Es importante destacar que la existencia de síntomas psicológicos parece afectar poco el poder tener propósitos vitales y proyectos personales. Por otro lado, se realizó un análisis de las variables y dimensiones que no poseían una distribución normal, como lo fue en la dimensión de estabilidad en pareja, ya que 34 personas de la muestra indican poseer conductas impulsivas altamente agresivas dentro de la relación, donde el sexo masculino sobresale.

De igual forma, se encontró que los hombres reportan un porcentaje más alto (50%) en la disminución de interés sobre algunas actividades o en algunas personas, y se resalta que estas conductas y emociones, tanto en los hombres como en las mujeres, están estrechamente relacionadas con las diferencias de género tradicionales en culturas occidentales y que existe una amplia documentación que sostiene la creencia de que las mujeres son más emocionales y los hombres más racionales.

Cabe destacar que al estudiar el nivel de bienestar psicológico en los integrantes de las relaciones socio-afectivas viviendo bajo el mismo techo, se infiere que las correlaciones son altamente significativas, resaltando el funcionamiento desorganizado de los grupos en donde se expone la pésima

calidad o nulo tiempo de calidad que practica la pareja (79% general, 44.4% hombres y 41.1% mujeres).

Es recomendable que la intervención sea de manera individual, y en caso de observar avances significativos, es plausible tener en consideración intervenciones conjuntas en etapas finales del proceso terapéutico con el objetivo de integrar los logros. De igual forma, el objetivo de una intervención conjunta en el manejo de este tipo más severo de violencia, puede ser una estrategia para el establecimiento de acuerdos en un contexto que garantice la seguridad de los miembros por medio del ejercicio de control social.

En los casos donde exista un tipo de violencia es recomendable manejar un trabajo individual, esto teniendo en cuenta que incluso en casos de bajo riesgo se pueden generar actos violentos instigados por la separación o pueden existir sutiles dinámicas de abuso que impidan la efectiva acción autónoma de uno de los miembros.

De igual forma, se hace importante trabajar en la identificación y establecimiento de estrategias para garantizar la seguridad y prevenir situaciones de agresión o comportamiento impulsivo entre la pareja. Con un enfoque cognitivo conductual se pueden utilizar diversas estrategias, como lo son: comunicación efectiva, resolución de conflictos, establecer límites y expectativas claras, reforzamiento positivo, terapia de pareja, entrenamiento en manejo de la ira, plan de seguridad, compromiso con el cambio, entre otras.

Referencias

- Aponte, C., Araoz, R., Medrano, P., Ponce, E., Taboada, R., Velásquez, C. y Pinto, B. (2020). Satisfação marital e risco de violência em pares durante a quarentena pandêmica covid 19 na Bolívia. *Ajayu*, 18(2), 416-457.
- Armenta Hurtarte, C. (2013). *Aspectos contextuales, individuales y de interacción como precursores de la satisfacción marital en parejas mexicanas*. UNAM.
- Bandura, A. (1971). *Social learning theory*. General Learning.
- Castillo, P. N. G., Caballero, D. y Rivera, A. (2021). *Desafíos y oportunidades contemporáneas para el bienestar social*. RENIECYT.
- Deutsch, S. A. y Dovi, A. T. (2020, noviembre). Maltrato: lo que debes saber. *KidsHealth*, "Nemours Children's Health".
- Díaz Zenteno, M. D. L. Á. y Vázquez Morales, K. (2021). *Separación y divorcio: relatos desde la perspectiva de los hijos*. [Tesis] Universidad

- de Artes y Ciencias de Chiapas. <https://repositorio.unicach.mx/handle/20.500.12753/4359>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2017). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2017*. INEGI.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2018). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, 2018. Base de datos*. INEGI.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2019). *Censo de Población y Vivienda 2020*. <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021). *Censo de Población y Vivienda 2020: marco conceptual*. INEGI.
- Johnson, M. C., Saletti-Cuesta, L. y Tumas, N. (2020). Emociones, preocupaciones y reflexiones frente a la pandemia del covid-19 en Argentina. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25, 2447-2456.
- Outhoff, K. O. (2020). This too shall pass: coronaphobia and other fears. *South African General Practitioner*, 1(3), 92-93.
- Ozamiz-Etxebarria, N., Dosil-Santamaria, M., Picaza-Gorrochategui, M. y Idoiaga-Mondragon, N. (2020). Niveles de estrés, ansiedad y depresión en la primera fase del brote del covid-19 en una muestra recogida en el norte de España. *Cadernos de saude publica*, 36(4), e00054020.
- Páez, D. y Pérez, J. A. (2020). Social representations of covid-19. *International Journal of Social Psychology*, 35(3), 600-610.
- Rodríguez, F. y Córdova, L. (2009). Violencia en la pareja: manifestaciones concretas y factores asociados. *Espacio Abierto*, 18(2), 323-338. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12211826007>
- Rodríguez Salazar, T. y Rodríguez Morales, Z. (2020). Intimidad y relaciones de pareja durante la pandemia de la covid-19 en Guadalajara. *Espiral*, 27(78-79), 215-264.
- Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP). (2019). Centro Nacional de Información. <https://www.gob.mx/sesnsp>
- Tejeda Parra, G. y Burgos Flores, B. (2020). Influencia del empleo en el bienestar subjetivo de las personas en México. *Relaciones. Estudios de Historia y Sociedad*, 41(163), 58-81.
- Wong, S. Y. S., Zhang, D., Sit, R. W. S., Yip, B. H. K., Chung, R. Y. N., Wong, C. K. M., ... y Mercer, S. W. (2020). Impact of covid-19 on loneliness, mental health, and health service utilization: a prospective cohort study of older adults with multimorbidity in primary care. *British Journal of General Practice*, 70(700), e817-e824.

APARTADO II
DISCURSOS DE ODIO

Capítulo 10

Desafíos y estrategias en la gestión de proyectos con perspectiva de género en el ámbito educativo universitario

Ana Cristina Contreras Flores

RESUMEN

Dentro del ámbito educativo se han reproducido y normalizado las violencias estructurales, generando un control disciplinario. Los discursos de odio hacia las mujeres, fundamentados en una lógica patriarcal, siguen presentes en las instituciones educativas, perpetuando desigualdades de género y minando la agencia y autodeterminación de las mujeres. A partir de mi experiencia como profesora y responsable de la Unidad de Género en una universidad, reflexiono sobre cómo la educación puede desafiar dichas estructuras y promover una transformación social. En este ensayo se analizan las barreras encontradas al intentar implementar una pedagogía feminista, así como el valor de las teorías feministas contemporáneas para comprender y resistir estas dinámicas de poder.

Palabras claves: pedagogía, normatividad, poder

ABSTRACT

Within the educational sphere, structural violence has been reproduced and normalized, generating disciplinary control. Hate speech against women, based on a patriarchal logic, remains present in educational institutions, perpetuating gender inequalities and undermining women's agency and self-determination. Based on my experience as a professor and head of the Gender Unit at a university, I reflect on how education can challenge these structures and promote social transformation. This essay analyzes the barriers encountered when attempting to implement a feminist pedagogy, as well as the value of contemporary feminist theories in understanding and resisting these power dynamics.

Keywords: pedagogy, normativity, power

Introducción

El sistema educativo se ha configurado, en muchos casos, como un espacio donde se reproduce y normaliza la violencia estructural, muchas veces de manera sutil o disfrazada de control disciplinario y evaluación académica (Segato, 2016). En particular, los discursos de odio hacia las mujeres, sustentados en una lógica patriarcal, continúan permeando las instituciones educativas a través de relaciones jerárquicas que perpetúan las desigualdades de género. Estos discursos, según Butler (1990), no sólo afectan la forma en que las mujeres experimentan su educación, sino que también minan su potencial de agencia y autodeterminación. A partir de mi experiencia como docente y la reflexión en torno a la gestión de la Unidad de Género en una universidad mexicana, me propongo explorar cómo la educación puede desafiar estas estructuras y contribuir a la transformación social. En este trabajo se abordarán las barreras que enfrenté en el proceso de llevar una pedagogía feminista a las aulas y cómo las teorías feministas contemporáneas ofrecen una lente crítica para analizar estas dinámicas.

Planteamiento del problema

En el ámbito educativo, los discursos de odio han permeado de manera sutil y estructural, afectando tanto las relaciones entre los actores educativos como los procesos de enseñanza-aprendizaje. Estos discursos se encuentran arraigados en lógicas patriarcales y jerárquicas que reproducen desigualdades de género y violencia simbólica (Segato, 2016). A pesar de los esfuerzos por promover espacios inclusivos y con perspectiva de género en instituciones académicas, la resistencia hacia los proyectos feministas y los discursos que promueven la equidad siguen siendo obstáculos significativos. Este problema se hace especialmente evidente en la gestión de proyectos con enfoque de género, donde las mujeres enfrentan no sólo barreras estructurales, sino también la agresión verbal, la minimización de sus propuestas y el rechazo a sus iniciativas (bell hooks, 1994; Butler, 1990).

Los discursos de odio en este contexto no sólo atacan a las mujeres por su identidad de género, sino que también intentan deslegitimar la lucha por la equidad y la justicia dentro de los espacios académicos. La reproducción de estos discursos impacta negativamente en las estudiantes, docentes y académicas, quienes, al enfrentarse a esta hostilidad, ven limitado su potencial

de agencia, participación y liderazgo dentro de las instituciones educativas (Butler, 1990). Esta situación plantea la necesidad de analizar cómo se manifiestan estos discursos en la cotidianidad académica y cómo los actores involucrados pueden resistir y transformar dichas dinámicas para favorecer la construcción de un espacio seguro e igualitario.

Objetivo

Analizar los desafíos y estrategias en la gestión de un proyecto en el ámbito educativo universitario desde la perspectiva de género a través de una auto etnografía.

Justificación

La importancia de abordar los discursos de odio en el ámbito educativo radica en su capacidad de perpetuar estructuras desiguales y en su potencial para dañar el desarrollo personal y profesional de las mujeres dentro de estos espacios (Lugones, 2003). Al no tratarse de una violencia explícita en muchos casos, estos discursos se normalizan y forman parte del entorno cotidiano, lo que dificulta su visibilización y erradicación (Segato, 2016). Por ello, resulta fundamental estudiar este fenómeno desde una perspectiva de género que permita analizar no sólo la naturaleza de los discursos, sino también las estrategias de resistencia y las formas de subversión que las mujeres han desarrollado dentro de las instituciones educativas.

Este estudio no sólo contribuirá a una mejor comprensión de cómo los discursos de odio afectan a las mujeres en el ámbito académico, sino que también proporcionará herramientas teóricas y prácticas para diseñar estrategias de resistencia y transformación. La perspectiva cualitativa de este estudio, en particular el enfoque auto etnográfico, permitirá abordar el tema desde una posición reflexiva y crítica, haciendo visibles las experiencias de las mujeres que gestionan proyectos con perspectiva de género en la academia (Ellis et al., 2011). Además, ofrecerá un espacio para compartir y analizar vivencias personales en un contexto más amplio, contribuyendo así a la transformación de los espacios educativos hacia la equidad de género.

Método

El método de este estudio es cualitativo, basado en la auto etnografía, un enfoque que combina la autobiografía y el análisis etnográfico para reflexionar sobre las propias experiencias dentro de un contexto cultural más amplio (Ellis et al., 2011). Este enfoque permite a la investigadora explorar cómo los discursos de odio y las dinámicas de poder han afectado la gestión de proyectos con perspectiva de género en el ámbito educativo. A través de narrativas personales, notas de campo y diarios reflexivos, la auto etnografía facilita una reflexión profunda sobre las vivencias individuales en relación con las teorías feministas, generando un conocimiento situado que desafía las estructuras patriarcales dentro del sistema académico (Chang, 2008).

Resultados

Mi labor en la docencia ha hecho posible crear un espacio de co-construcción del conocimiento en el que la horizontalidad y la reflexión crítica ocupan un lugar central. Sin embargo, mis recuerdos sobre mi educación, desde la primaria hasta la universidad, revelan una realidad diferente: la enseñanza vertical. Durante años, me enfrenté a dificultades para entender las clases, pero, sobre todo, a la incapacidad de cuestionar lo que se me enseñaba. Esta estructura jerárquica que experimenté responde a lo que Rita Segato (2016) describe como una pedagogía de la violencia, en la que la enseñanza se convierte en una forma de imponer el poder y recordar quién lo ostenta. Segato (2016) también menciona que a lo largo de los años ha existido una pedagogía que ha servido para normalizar la violencia, en la que se busca mostrar el poder y control de unos sobre otros. Es decir, que se busca enseñar y recordarles a las personas, a través del terror, quiénes tienen el poder.

Durante mi maestría, al adentrarme en lecturas sobre poder y feminismo, me di cuenta de que muchas veces había interiorizado el miedo de no ser suficiente y que, en muchos casos, había sido víctima de dinámicas de poder que me despojaban de mi confianza como futura docente. A pesar de ello, mi incursión en el campo laboral me brindó la oportunidad de desafiar esas prácticas y de llevar al aula las ideas feministas y la pedagogía crítica de autoras como María Lugones (2003) y bell hooks (1979). Lugones, por ejemplo, critica las pedagogías tradicionales que perpetúan la exclusión y

propone un espacio de colaboración y pluralidad. A su vez, bell hooks aboga por una educación que desafíe las estructuras de poder, promoviendo una enseñanza liberadora que fomente la igualdad.

Durante mi formación, me encontré con autoras feministas que cuestionaban las pedagogías tradicionales y proponían alternativas más inclusivas y colaborativas. Verónica Gago (2019) también aborda las resistencias dentro del ámbito educativo, señalando cómo las estructuras de poder se reproducen en los discursos académicos, creando barreras para las mujeres. De igual forma, bell hooks (1994) enfatiza que la educación debe desafiar las estructuras opresivas y aboga por una enseñanza que promueva la libertad y la igualdad, subrayando la importancia de transformar el aula en un espacio donde todos los estudiantes puedan participar activamente. Irene Comins (2008), por su parte, destaca la escucha activa como una herramienta fundamental para la construcción de conocimiento y la convivencia pacífica, lo cual es clave en la resolución de conflictos y en la creación de entornos educativos justos. Aunque no es feminista, Paulo Freire ha sido una figura crucial para muchas feministas en la construcción de una educación dialógica dentro del aula, basada en el respeto mutuo y el aprendizaje colaborativo. Todas estas perspectivas me hicieron cuestionar los patrones tradicionales de enseñanza y, tras mi licenciatura, decidí adoptar una pedagogía crítica, que busca evitar las formas jerárquicas y opresivas de enseñanza que experimenté en mi propia formación.

A partir de esta postura, dentro de mis experiencias en la docencia pude percatarme primeramente de la diferencia en cuanto a las formas en las que me sentía al dirigirme a las y los estudiantes, en las que muchas veces el pedir una reflexión o un cuestionamiento encontraba silencios largos, en los que no se permitían colaborar, pero poco a poco la dinámica se transformaba y los silencios se iban disipando, encontrando un interés y preguntas genuinas sobre el tema. Es así como tomaba de referencia lo mencionado por Donna Haraway (1988) acerca del conocimiento situado, es decir, que no se tratara de solamente tener habilidades cognitivas para memorizar información y poder replicarla, sino que se requiere reflexionar y cuestionarla. Podría decir, como refiere Segato (2013), que esta resistencia es producto de la normalización de una pedagogía tradicional que favorece la reproducción del conocimiento sin cuestionamiento. Este cambio de paradigma, sin embargo, comenzó a transformar lentamente las dinámicas en el aula, generando espacios de diálogo más abiertos y reflexivos.

Otra de las dificultades que me encontré y aún me encuentro es que todavía hay incomodidad en los espacios por escuchar sobre feminismo dentro del aula, esto me parece interesante, ya que se hace evidente un elemento importante que quisiera que existiera en el aula, que es el diálogo sobre el tema, el que se pueda abordar y cuestionar para así entenderlo y repensarlo. Sin embargo, existen pocas herramientas sociales para generar dicho diálogo, lo que produce sólo una barrera más, y es ahí donde he trabajado más desde esa base: construir y elaborar habilidades con las y los estudiantes para cuestionar y debatir. Algo bueno que rescataba de laborar de esta manera era que no estaba implicada en una institución completamente, en la que por experiencias previas sabía que se generan jerarquías de poder en las que tienes que buscar encajar y resistir, ya que solamente acataba ciertas indicaciones para las clases, como fechas de entrega, seguimiento de su currículum educativo, dar la clase en sí y, sobre todo, tenía la libre cátedra.

Después de un tiempo ejerciendo la docencia de esta manera, se me presentó la oportunidad de trabajar de tiempo completo en la universidad en que ahora me encuentro, esto, por un lado, me brindaba una estabilidad económica, que es algo preocupante, ya que en la condición de docente por asignatura no se goza de derechos laborales; además, se presentaba la ocasión de lograr un crecimiento en el área en que me he desarrollado. Esta decisión fue un hito importante en mi vida, ya que, por un lado, era un ámbito que me gustaba ejercer, sin embargo, tenía temor a dichas jerarquías de poder y a desempeñarme en un ambiente laboral en el que dominara el control, la vigilancia y el castigo; como diría Foucault (2009), cada institución que se genera es un espacio donde se replican las luchas de poder.

En fin, un punto importante que me hizo tomar la decisión, a pesar de conocer todo el contexto que podría enfrentar, fue el hecho de que en mi CV llamara la atención mi formación en el ámbito de la investigación cualitativa, y sobre todo, mi formación en el feminismo. Esto generó en mí una chispa de esperanza al pensar que, a veces, lo que una va buscando como respuestas para sí misma pueden ser valoradas y perseguidas en ámbitos que había catalogado como espacios de estructuras de poder dominantes, en los que solamente se podrían mover personas que tuvieran cierto poder.

Durante la entrevista que tuve para ingresar, por obvias razones, me encontraba nerviosa, sobre todo porque en experiencias previas se ponía a prueba mi conocimiento, se notaba la frivolidad, y parecería que debía mostrar por qué era suficiente para dicho espacio, sin embargo, en esta entrevista

me encontré muy cómoda, con tranquilidad de platicar sobre mí y mis aprendizajes, sobre mis intereses personales en cuanto a mi forma de laborar, no se me preguntó si tenía planes de casarme, si pensaba embarazarme, preguntas que en varias entrevistas pasadas me habían planteado.

Al obtener el puesto de tiempo completo, llegué con cierto temor por no saber con qué me iba a encontrar, desconociendo cómo sería mi función, a qué tendría derecho y qué responsabilidades asumiría. En la primera reunión con la directora de la Facultad, me volvió a comentar que mi perfil le interesó por mis formas de enseñanza, que ya había tenido comentarios positivos, y que más que una persona con suficiente experiencia o años en la institución, se interesaban en personas con inquietud por conocer otras formas de pedagogía que pudieran servir mejor en una universidad, y que por ello se me brindaría también la responsabilidad de la Unidad de Género.

La Unidad de Género se formó durante su gestión en dirección, ha sido un espacio feminista que ha crecido por cuatro años y que ha tenido escalones cortos y largos que caminar, justo por las luchas de poder. Dentro de estas experiencias pude identificar muchas de las resistencias que la mujer en cuestión ha podido realizar desde su posición como directora, eso ha sido algo que ha incomodado a las personas privilegiadas en la Facultad: diversos docentes, en la mayoría hombres, que han ejercido violencia y acoso dentro y fuera del aula. Entonces, por un lado, quisiera compartir mi experiencia entrando a este trabajo y de lleno como responsable de la Unidad de Género de forma personal y profesional, relatar lo que me ha pasado durante este proceso.

De manera individual, me encontré con un logro personal que no creía posible, parte de mi vida sentí que los conocimientos que decidí adquirir sólo serían útiles para explicarme cuestiones de mi vida personal y que no sería posible empatarlos con mis labores, en mi práctica de día a día en el aula, sin embargo, el que se me brindara dicho espacio en primer lugar lo sentí como un saco muy grande para mí, pero tenía mucho entusiasmo de portarlo, ya que tenía muchas ideas y sueños que quería cumplir en un espacio académico desde el feminismo.

De manera laboral y personal a la vez, me encontré con un grupo de docentes que estuvieron acogiéndome, guiándome durante el proceso de inserción, de entender las funciones, lo que debería hacer y que me dieron la libertad de llevar a cabo un proyecto en la Unidad de Género; también me encontré con docentes (hombres en su mayoría) que no se acercaron a

darme la bienvenida y que no querían saludarme, entendía que la Unidad de Género no era del agrado de muchas personas y que parte de ser la responsable era enfrentar ese hecho, pero bueno, eso es parte también de aquello a lo que me he enfrentado en muchos espacios, y al final, una sabe que debe lidiar con esos temas.

A partir de esa dinámica que empecé a observar y sobre todo a vivir, pude aprender cómo funcionaban ciertas actividades administrativas, gestión de eventos, la docencia de lleno en una institución y tener mi oficina. Todo eso era nuevo para mí, dentro de esta experiencia pude ver que una de las mayores dificultades en el proyecto en sí era el desconocimiento de algunas luchas de poder que se gestaban en la institución, por un lado, el espacio se ha prestado para generar las denuncias de acoso escolar y sexual, asunto con el que los docentes no estuvieron de acuerdo. Poco a poco me adentré en las relaciones de poder que se entretejían, porque ¿en qué institución no sucede esto? Según Foucault (2009), en cualquier órgano que se institucionalice se genera un juego y roles de poder, en cuya dinámica lo más común es vigilar y castigar.

Para hablar con mayor amplitud sobre mi experiencia en cuanto a la gestión de un proyecto feminista en el ámbito educativo, tengo que remitirme a lo que estaba sucediendo en la Universidad, en específico, en la Facultad de Medicina y Psicología. La directora de la institución, durante 4 años, se enfocó en desarrollar una Unidad de Género para ir la construyendo poco a poco, así como también buscó incorporar materias sobre la perspectiva de género y, en conjunto con profesoras que se habían formado dentro y fuera del ámbito académico, trabajaron para construir un espacio en el que las mujeres pudieran tener un lugar seguro en donde se acompañara a estudiantes para interponer una denuncia, se contrató una abogada con el mismo perfil y se realizaban actividades de prevención en la Facultad, gestionando talleres, cine debates, conversatorios, conferencias que trastocaran temas sobre la violencia de género, violencia epistémica, salud menstrual, entre otros rubros.

Esos fueron los logros que se pudieron ir construyendo durante cuatro años. Me integré justo en el último semestre de su gestión para asumir la responsabilidad de dicho espacio, en el que me sentí acogida, emocionada por emprender actividades que realizaba de forma aislada y en espacios que no eran institucionales. Algo que me pareció muy valioso encontrar en un ambiente de trabajo, que no me había pasado antes, fue toparme con un

grupo de mujeres profesoras que han estado unidas a pesar de sus diferencias en algunos pensamientos, pero con el mismo fin de reivindicar la vida digna para las mujeres desde el espacio educativo. Entonces, quisiera compartir cómo fue la experiencia de integrarme a un proyecto que se estuvo gestionando como una red de apoyo y sororidad, cómo fue posible erigirlo a pesar de enfrentar condiciones donde dominaban el machismo, la violencia epistémica, la misoginia, el acoso escolar, entre otras situaciones.

Gracias a esta experiencia, me di cuenta de la importancia que tiene la formación académica y reflexiva para poder gestionar un proyecto desde una postura con perspectiva de género. Esta formación es necesaria para entender que la existencia de una unidad de género, su visión y misión, en ocasiones irán en contra de ciertos principios que pueden fomentarse en una universidad, como es tener un estilo pedagógico, el poder acompañar a estudiantes y docentes mujeres en el proceso de denuncia sin revictimización, así como también gestionar un espacio horizontal de trabajo colaborativo con las estudiantas que prestan su servicio profesional, dirigiendo también círculos de lectura en los que se aborden temáticas dentro de la perspectiva de género, siendo una formación continua dentro de la Unidad de Género.

Un elemento que jugó a mi favor fue justo mi formación autogestiva en el ámbito del feminismo, pues en mi formación como psicóloga mi acercamiento a materias o contenido con perspectiva de género fue nulo. Es por ello que menciono *jugó a mi favor*, porque de alguna forma, esa formación fue lo que me abrió las puertas para obtener este trabajo y responsabilidad. Por ello, considero que aún es difícil poder gestionar un proyecto con perspectiva de género en un espacio en el que los discursos de odio son los dominantes, en el que al tratarse de la Facultad de Medicina y Psicología, la medicina tenía más control y poder, se priorizaban sus intereses y los de los docentes que han ejercido violencias en su práctica de enseñanza, por ejemplo, se había normalizado (como en muchos otros espacios) el que se tratara mal a las y los estudiantes por mostrar nerviosismo o no entender un tema, así como también instituir una diferencia en carreras con base en el género, al darles más autoridad y voz a los hombres e imponer un currículo en el que se consultaba la obra de únicamente autores varones.

Llego a la institución en un momento de cambios: asume el poder la primera directora mujer de la Facultad, con formación en psicología, no de medicina, lo que generó incomodidad por transformar los privilegios de unos en derechos para todos y, sobre todo, todas. En ese momento de

transición, el espacio se percibía más violento porque las personas inconformes eran las que tenían más voz y espacio para la queja, dado que no podían continuar realizando lo que hacían anteriormente. Entre todo aquello, una de las principales complicaciones era dialogar con docentes sobre sus prácticas pedagógicas, así como también apoyar y gestionar un espacio seguro para quienes habían denunciado una práctica violenta. Esto se debía a que dichas denuncias implicaban la baja en la universidad de estudiantes, movimiento de personas en el grupo, que los docentes ya no dieran ciertas materias o que fueran despedidos; conseguir las sanciones requería recabar muchas pruebas e insistir para que dichas decisiones fueran validadas.

Dentro de esta gestión, el desgaste físico y emocional de las estudiantas y docentes fue notorio, puesto que estábamos expuestas a las inconformidades de quienes normalizaban las conductas sancionadas y nos acusaban de ser exageradas, de que las denuncias eran inventadas y que se obligó a las personas a exponer acusaciones falsas; también la directora se encontró con denuncias por atentar contra los derechos laborales desde el sindicato. Es ahí donde se puede tergiversar el objetivo de la reforma y utilizar herramientas para detener el cambio, lo que provoca que el espacio no se esté brindando para quien realmente lo necesita. Sin embargo, el vínculo formado entre docentes ha constituido una resistente red de apoyo que se ha cimentado y se mantiene como fuente de fortaleza para seguir resistiendo en espacios donde el levantar la voz genera incomodidad, al tiempo que se favorecen espacios de convivencia, de risas y de experiencias compartidas entre mujeres.

Discusión y conclusiones

Con base en estas experiencias podemos discutir sobre la importancia de una formación dentro del currículo para generar espacios en instituciones que tengan dicha orientación, puesto que es un elemento teórico y epistemológico relativamente nuevo en contextos educativos que encuentra apoyo y soporte en los Objetivos del Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), sobre todo, en la cultura de paz. Es por ello que no se trata de contar con dicha formación y gestionar el proyecto, pues éste puede tergiversarse y no ser un espacio feminista, en donde los principios se generen desde una postura más hegemónica, en la que no se cuestionan las prácticas pedagógicas violentas y que puede favorecer la revictimización de quienes están denunciando. Por tanto, la formación en

el campo de la educación como una materia obligatoria puede generar una consciencia y formación de personas con esta visión que es necesaria en todos los espacios.

Otro elemento que discutir es lo desgastante que puede ser emprender esta tarea en espacios en los que se ha normalizado la violencia, donde se promueven prácticas que no generan diálogo, sino más violencias disfrazadas de un reclamo por sus derechos. En este espacio se puede observar que el cambio ha generado incomodidades y una resistencia e insistencia para que la institución pueda perpetuar sus prácticas. A pesar de que se ha aceptado y reconocido como un proyecto que debe generarse en el espacio académico con el propósito global de cumplir con los ODS de la ONU, ya como institución, es complicado alcanzar la congruencia entre brindar el espacio y generar un cambio sin tener que lidiar con los problemas que conlleva convencer a ciertas personas de que deben realizar acciones que impliquen escuchar a las mujeres.

En cuanto a las estudiantas, se puede percibir su frustración y ansiedad por tener que lidiar con situaciones en las que no se sienten protegidas, y que representan un ejemplo de la realidad que se vive en diferentes espacios, no sólo en el académico. Sin embargo, en la Unidad de Género han encontrado un espacio donde se sintieron seguras, que les proporcionó herramientas útiles para lidiar con diversas situaciones y donde formaron un vínculo fuerte con las profesoras que estamos en la misma sintonía. Como mencionaba Foucault, entre más violencia se pueda percibir, más espacios de resistencia se pueden crear. La edad de las alumnas (20-21 años) es distinta a la que yo tenía cuando me acerqué al feminismo. Esto último representa un cambio por sí mismo y constituye un logro; quizá en mi ilusoria ambición quisiera que éste fuera un espacio que se pudiera construir en cualquier entorno, y que por lo mismo me producía desesperanza y frustración al ver que no existía; sin embargo, ya es posible ver frutos y encontrar colegas que trabajan en la misma sintonía, que aunque hemos llegado de diferentes caminos, nos hemos encontrado en un mismo punto de resistencia, favoreciendo la reflexión y los cambios en el entorno.

Puedo concluir que la experiencia ha resultado muy enriquecedora para mí, que me encontraba como una feminista huérfana a la que acogieron en un espacio que no creía posible, donde se pudiera avanzar en el diseño de materias tanto obligatorias como optativas atravesadas por la perspectiva de género, y tener una Unidad de Género donde otras mujeres pudieran

refugiarse y alzar la voz, un espacio seguro. También me he sentido desgastada por notar la resistencia y persistencia de discursos de odio, que pese a todo hemos podido resistir. Asimismo, ha sido como abrir una caja de Pandora: te hace ver cuántas cosas pueden suceder en un espacio, y es una muestra pequeña de lo que puede acontecer en el mundo, sin embargo, como ser humana individual pude aprovechar la oportunidad de actuar y ejercer el liderazgo de la Unidad de Género, espacio donde me sentí acogida y acompañada de mujeres poderosas, que representa la posibilidad de cambio. El poder escuchar y ser escuchada por mujeres que son estudiantes y profesoras ha sido un motor que ha forjado mi interés por resistir y generar cambios en los discursos de odio que son replicados en instituciones y en muchos espacios.

Para finalizar, quisiera retomar diversas estrategias que adopté para resistir; una de las primeras fue construir redes de apoyo. Empecé a conectar con otras docentes y estudiantes que compartían mis inquietudes, y juntas creamos un espacio de diálogo y reflexión. bell hooks (1994) resalta la importancia de crear una comunidad crítica dentro del aula, y llevé esa idea no sólo a mis clases, sino también a mi vida profesional. Crear alianzas con otras mujeres me permitió no sentirme sola en la lucha. En las reuniones del claustro, cuando los ataques venían en forma de chistes sexistas o comentarios despectivos, sabía que no era sólo yo quien sentía esa incomodidad, sino que había otras que también alzaban la voz a mi lado.

Una de las lecciones más valiosas que aprendí en medio de esta adversidad fue la necesidad de crear espacios de resistencia y reflexión dentro del aula. Aunque sabía que los discursos de odio no desaparecerían de un día para otro, decidí centrarme en mi rol como educadora y construir un espacio seguro para mis estudiantes. Inspirada en la pedagogía crítica de Paulo Freire, comencé a implementar prácticas que fomentaran el diálogo y el cuestionamiento de las jerarquías tradicionales (Freire, 1970). Convertí mis clases en un lugar donde las opiniones de todas y todos contaban, donde la autoridad no recaía en una figura vertical, sino que se distribuía entre los participantes. Esto fortaleció el aprendizaje de mis estudiantes, además de que me brindó una vía para combatir las estructuras opresivas desde dentro.

Otra estrategia que he utilizado es la autorreflexión constante y la formación continua. Entendí que, si quería desafiar estas estructuras patriarcales, debía fortalecer mis propias herramientas teóricas y prácticas. Invertí tiempo en formarme en estudios feministas y enfoques interseccionales, de

modo que, ante cualquier discurso de odio, pudiera responder con argumentos sólidos y bien fundamentados. Leer a autoras como bell hooks y Verónica Gago me dio las bases necesarias para entender que la violencia simbólica en los discursos académicos es sólo una manifestación de las relaciones de poder que buscan perpetuar el control sobre nuestros cuerpos y nuestras voces (bell hooks, 1994; Gago, 2019).

Finalmente, he aprendido que la resistencia no siempre debe ser frontal. A veces, estrategias más sutiles, como visibilizar las contribuciones de las mujeres en la academia y promover la inclusión de textos feministas en los programas de estudio, también son formas poderosas de resistir. De esta manera, he podido hacer cambios paulatinos en mis clases, integrando una perspectiva de género en todas las asignaturas que imparto. Con el tiempo, he visto cómo algunos colegas que inicialmente me criticaban han comenzado a adoptar estas prácticas. Aunque el camino no ha sido fácil, creo firmemente que, al plantar semillas de resistencia en cada clase, estamos contribuyendo a cambiar las estructuras educativas desde adentro.

Referencias

- bell hooks. (1979). *Enseñar a transgredir: la educación como práctica de la libertad*. Routledge.
- bell hooks. (1994). Confronting class in the classroom. The critical pedagogy reader. *Teaching to transgress* (pp. 142-150). Routledge. <https://bpb-us-e2.wpmucdn.com/sites.middlebury.edu/dist/7/4859/files/2019/08/Hooks.pdf>
- Butler, J. (1990). *El género en disputa: feminismo y la subversión de la identidad*. Routledge.
- Chang, H. (2008). *Autoetnografía como método*. Left Coast Press.
- Comins, I. (2008). *La ética del cuidado y la construcción de la paz*. CEIPAZ. <https://ceipaz.org/wp-content/uploads/2020/04/2.-Estica-del-cuidado0-IreneComin.pdf>
- Ellis, C., Adams, T. E. y Bochner, A. P. (2011). Autoetnografía: una visión general. *Investigación Social Histórica*, 12(1), 273-290.
- Foucault, M. (2009). *Vigilar y castigar: nacimiento de la prisión* (23ª Ed.). Siglo XXI.
- Freire, P. (1970), *Pedagogía del oprimido*. Herder & Herder.

- Gago, M. V. (2019). *La potencia feminista. O el deseo de cambiarlo todo*. Traficantes de sueños. https://traficantes.net/sites/default/files/pdfs/TDS_map55_La%20potencia%20feminista_web.pdf
- Haraway, D. (1988). *Conocimiento situado: la pregunta de la ciencia en feminismo y el privilegio de las perspectivas parciales*. Estudios Feministas.
- Lugones, M. (2003). *Peregrinajes: teorizando coaliciones contra múltiples opresiones*. Rowman & Littlefield.
- Segato, R. (2013). *Pedagogía de la crueldad*. Pensamiento de los confines.
- Segato, R. (2016). *La guerra contra las mujeres*. Traficantes de Sueños.

Capítulo II

Percepción sobre el discurso de odio y sus sinónimos, situaciones que se han identificado en estudiantes de Contaduría Pública

*Nora Edith González Navarro
Dina Ivonne Valdez Pineda
Jesús Nereida Aceves López
Elba Myriam Navarro Arvizu*

RESUMEN

La presente investigación describe la percepción de una muestra de estudiantes de nivel superior del programa educativo de licenciado en Contaduría Pública (caso del Instituto Tecnológico de Sonora [ITSON]), en el cual los estudiantes de dicho programa respondieron su sentir en cuanto a la temática de discurso de odio como discriminación que suelen contextualizar durante su proceso de estudio. En diversos foros, clases y eventos se han atendido comentarios relacionados con el sentir de los alumnos en cuanto a situaciones de odio, antipatía, enojos y animadversión que suelen vivir durante su estancia en la universidad, generando con ello sentimientos personales como estar tristes, con ansiedad y, en su caso, hasta atravesar por momentos depresivos, por lo que el objetivo de esta indagación es conocer la percepción sobre el discurso de odio, antipatía, tirria y animadversión, entre otras situaciones de esta índole, que se han identificado en una muestra de estudiantes del programa educativo de licenciado en Contaduría Pública durante su vida estudiantil. La metodología es de carácter descriptivo, no experimental, indagada en un periodo específico, con base en una serie de preguntas relacionadas con esta temática a un grupo de estudiantes y cuyos resultados van a mostrar el sentir de los alumnos y la posibilidad de evitar este tipo de situaciones durante su proceso estudiantil.

Palabras clave: odio, antipatía, animadversión

ABSTRACT

This research describes the perception of some higher level students of the educational program of Bachelor in Public Accounting (ITSON Case), in which the students of said program responded their feelings regarding the topic of hate speech as discrimination that they usually contextualize during their study process. In various forums, classes and events, comments have been addressed related to the feelings of students regarding situations of hate, antipathy, anger, animosity that they usually experience during their stay at the university, generating with them personal feelings such as being sad, anxious and sometimes even depressed, so the objective of this inquiry is to see the Perception of hate speech, antipathy, resentment and animosity among other situations of this nature, which have been identified in a sample of students of the educational program of Bachelor in Public Accounting during their student life. The methodology is descriptive, not experimental, investigated over a period of time, supported by a series of questions related to this topic to a group of students and whose results will show the feelings of the students and the possibility of avoiding this type of situations during their student process.

Keywords: hatred, antipathy and animosity

Antecedentes

Los estudios sobre las causas del odio definen esta emoción como una emoción humana que consiste en desear causar daño a una persona, a un grupo de personas o a animales. Entre las posibles causas del odio se encuentran la ira —que puede crecer y transformarse en odio—, la envidia y el resentimiento.

Ambientes en los que interactúan muchas personas de distintas edades, especialmente aquellos en los que se compite por destacar o ser superior a los demás, pueden favorecer la aparición de estas emociones negativas. En tales contextos, es más probable que surjan sentimientos como la antipatía, la tirria o la animadversión, todos ellos sinónimos o manifestaciones del odio según el uso del idioma español (Bisquerra Alzina y Laymuns Heilmaier, 2016).

En este sentido, se buscó estudiar a las Instituciones de Educación Superior (IES) por ser espacios propicios para la convivencia, tanto de alumnos como de personal docente, administrativos y sociedad; es así que se puede presentar diversidad de problemas, situaciones desagradables y que surgen por la misma cercanía y convivencia continua de las personas. Estudios de género con gran

respaldo metodológico sostienen que la falta de sensibilidad y sobre todo el desconocimiento son factores generadores de discurso de odio que afectan ámbitos importantes de convivencia, como los derechos humanos, la inclusión y, sin duda, cuestiones de género, además, el discurso de odio es parte de una discriminación común que se presenta en estudiantes al momento de ingresar a la educación superior (universidades), debido al enorme contexto donde se van incluir una diversidad de culturas, conocimientos, aprendizajes y experiencias que son compartidas en ese ámbito educativo.

Este tipo de situación o problemas pueden llevar a la generación de odio, antipatía, discriminación por género, sentimiento de no inclusión, entre una diversidad de aspectos que no son convenientes ni saludables en ningún nivel educativo en donde se puedan presentar; sin embargo, es necesario entender que la situación se puede dar por la misma frecuencia de convivencia, la exigencia en su aprendizaje, el compartir con personas de diferentes culturas y el estrés propio de los estudios universitarios, sin olvidar la competencia entre los mismos estudiantes, profesores y personal que colabora en este nivel.

En el caso de esta indagación, se tiene el interés particular de conocer la percepción que tienen los estudiantes de una población seleccionada del programa educativo de licenciado en Contaduría Pública (caso ITSON), el cual, por sus características, es altamente competitivo, tanto en el estudio como en la vida profesional. El nivel universitario implica trabajar en equipo, que puede ser un punto desde donde se inician las diferencias que se pudieran dar entre los alumnos, las comparaciones, los distintos niveles de preparación académica, así como en muchas otras actividades que se presentan en la cotidianidad.

Problema

En una muestra de 100 estudiantes del programa educativo de licenciado en Contaduría Pública, reportan que han percibido en algunas situaciones difíciles odio entre compañeros, tirria o coraje por parte de algunos docentes, maltrato de alguna autoridad, antipatía de contadores de niveles más alto hacia los nuevos estudiantes. También se plantean situaciones de discriminación que los afectados asumen como una manera de molestarlos o quizás de expresar una especie de coraje o no aceptación.

Objetivo

Conocer la percepción sobre el discurso de odio, antipatía, tirria y animadversión, entre otras situaciones de esta índole, en una muestra de estudiantes del programa educativo de licenciado en Contaduría Pública.

Justificación

Es importante identificar la percepción que tienen los alumnos del programa de Contador Público acerca de sentimientos de odio, antipatía, tirria, animadversión y otras situaciones, tanto por parte de sus compañeros como de docentes y autoridades, dado que es desmotivante para sus estudios, e incluso puede ser causa de deserción del programa educativo; además, es un sentimiento personal que pudiera ser perjudicial para su salud.

Marco teórico

En el desarrollo de esta investigación se han determinado algunos preceptos orientados a delimitar el concepto de odio. La Real Academia Española lo define como la antipatía y aversión hacia algo o hacia alguien a quien se le desea mal (Valiente, 2020), también se identifica como un sentimiento humano con una orientación claramente negativa, y que si no fuese limitado, podría ser generador de actos que atenten contra los derechos y libertades de terceras personas.

La palabra odio tiene una diversidad de sinónimos, como son:

Aborrecimiento, que en términos de etimología deriva del verbo “aborrecer”, que significa causar odio o aversión hacia alguien; también se relaciona de manera semántica con la palabra “aburrimento”, que se observa como cansancio, molestia o rechazo hacia algo por alguna circunstancia de la vida (Definiciona, 2023).

También se puede entender como acciones repetitivas que no gustan en su actuación o forma de relacionarse con una persona, cosa o actividad (Valiente, 2020).

Animadversión: es un sentimiento de aversión o desagrado intenso hacia algo o alguien. Es una reacción emocional que nos lleva a alejarnos y evitar lo que nos produce esta sensación negativa. Aunque el asco o aversión es un

sentimiento natural y útil para alejarnos de posibles peligros o enfermedades, la animadversión puede tener un impacto significativo en nuestra vida y relaciones.

Otros sinónimos de la palabra odio también se describen porque son parte de las preguntas que se establecen en esta investigación, y que se sustentan en el cuestionario aplicado a los alumnos.

Rencor es un término que se observa por muchos psicólogos como una emoción muy humana y, a la vez, perjudicial. Es un sentimiento de hostilidad hacia alguien que ha cometido, al juicio, una injusticia (Montagud, 2020), las mismas personas lo asumen como un sentimiento que los ha colocado en momentos difíciles de su vida y es dificultoso de olvidar. Así, cuando un estudiante percibe dichos sentimientos, genera preocupación por entenderlos y buscar una forma de no enfrentarse a ellos durante su aprendizaje profesional.

Ahora entenderemos lo que se manifiesta como *antipatía*: “es una palabra que permite dar cuenta de aquel tipo de sentimiento que solemos experimentar los seres humanos y que consiste en la aversión, repugnancia y desacuerdo que se siente respecto de otro individuo, una cosa, un objeto, un animal, entre otras cuestiones” (Ucha, 2012, párr. 1).

Otra definición determina que

[...] el término antipatía proviene del griego y se refiere a un sentimiento de oposición: *anti* significa ‘contra’ y *pathos*, ‘lo que se siente’. Por su parte, el diccionario de la Real Academia Española define antipatía como “sentimiento de aversión que, en mayor o menor grado, se experimenta hacia alguna persona, animal o cosa” (Burgos, 2022, párr. 1).

En el caso del sentimiento de la tirria, se considera una impresión hacia alguien o algo, especialmente cuando es injustificado o irracional, también se le identifica como una situación de aborrecimiento, repulsión o manía, según lo describe Salomón (2017), por tanto, es un sentimiento puramente humano que sólo tiene una acepción claramente negativa, y que si no fuese debidamente limitado, podría ser generador de actos que atenten contra los derechos y libertades de terceras personas.

El tema del odio es difícil y suele hablarse de ello muy a la ligera, pero puede tener implicaciones graves. Cuando se vio la oportunidad de realizar esta investigación, se eligió el programa educativo de Licenciado en Contaduría Pública dado que los estudiantes de este programa son competitivos y entran al mercado laboral con mucha anticipación, como consecuencia,

suelen tener algunas fricciones; en los últimos semestres, logran cierta madurez emocional y suelen preocuparse menos por otros compañeros, en tanto que los alumnos de primeros semestres inician juntos, compiten juntos y sufren al trabajar en equipo, por lo que suelen presentarse este tipo de situaciones de odio, enojos, rencores y demás.

El contador público, como estudiante, se forma de una manera disciplinada para lograr un buen puesto en las empresas o entidades cuidando los recursos financieros, sin embargo, en su preparación académica, requieren conocimientos, habilidades y control de sus emociones para enfrentar diversas situaciones constantemente, como estrés, tolerancia para trabajar en equipo, obtener resultados correctos y precisos, además de habilidades para comunicarse de forma clara y efectiva, como los describe el Instituto Superior en Ciencias Empresariales y Deportivas (INSUCE, 2020).

Para llegar a esta apreciación, se estudiaron las situaciones en que el mismo estrés y otros elementos pueden ocasionar una situación de odio y emociones asociadas a través de la siguiente metodología.

Método

La presente investigación está realizada a fin de identificar la percepción sobre el discurso de odio y sus sinónimos entre la población seleccionada: estudiantes del programa educativo de Licenciado en Contaduría Pública (en el caso de Instituto Tecnológico de Sonora), a los cuales se les aplicó un instrumento que consta de diversas preguntas encaminadas a medir el discernimiento sobre el tema del odio, estas preguntas se hicieron mediante un instrumento de Google Forms y para su aplicación fue enviado a través de la red social de WhatsApp, medio por el cual se contactó a diversos grupos de docentes que imparten sus clases y que permitieron aplicar la encuesta en sus grupos.

El tipo de investigación fue de carácter descriptivo, no experimental, en el periodo de agosto a diciembre de 2024. Con una muestra por conveniencia de 100 alumnos del programa educativo de LCP, la participación fue voluntaria.

Materiales: se elaboró un cuestionario con 15 ítems y se capturó para su aplicación en formato electrónico Google Forms.

Procedimiento para llevar a cabo la indagación:

1. Se seleccionó el programa educativo para aplicación del cuestionario. Se consideró el de Licenciado en Contaduría Pública por ser una disciplina ampliamente competitiva y que ocasiona conductas desafiantes

y comparativas entre quienes lo estudian por su propio ejercicio profesional, lo que genera situaciones difíciles e incómodas, como la temática aquí presentada.

2. Elaboración del instrumento en la plataforma Google Forms con 15 preguntas.
3. Se seleccionaron los grupos de la red social (WhatsApp) donde se tiene contacto con los estudiantes del programa educativo que cursan específicamente las asignaturas Costos y el bloque que comprende cuatro materias de contabilidad y prácticas contables, además de contar con la participación de los docentes en la aplicación del instrumento.
4. Obtención de análisis de los resultados gráficos que la misma plataforma arrojó una vez contestado el instrumento.

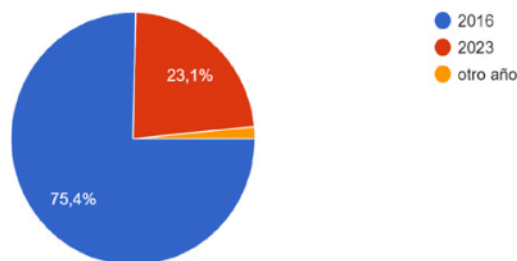
Resultados

Con base en las respuestas del cuestionario sobre la percepción del tema de odio o alguna situación similar aplicado a los alumnos del programa educativo de Licenciado en Contaduría Pública (LCP), se identificaron los siguientes resultados: en la figura 1 se aprecia que 75.45% de los estudiantes encuestados pertenece al Plan de Estudios de 2016 y 23.1% al Plan 2023.

Figura 1. Estudiantes LCP pertenecientes al Plan de Estudios 2016 y 2023

1. ¿Eres estudiante del Programa Educativo de Licenciado en Contaduría Pública del plan de estudios?

65 respuestas

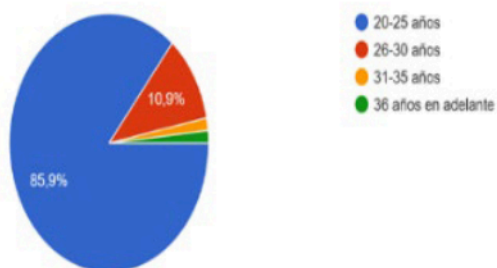


En la figura 2 se observa que 85.9% de los participantes se encuentra en un rango de edad de 20 a 25 años.

Figura 2. Edad actual de los estudiantes encuestados

2. ¿Cuál es tu edad actualmente?

64 respuestas



En relación con el género, 58.5% es femenino y 40% son estudiantes masculinos, sólo 1.5% representa al género no binario.

Tabla 1. Género de los estudiantes de la muestra de estudio

¿Cuál es tu género? 65 respuestas	Porcentaje
Femenino	58.5
Masculino	40
LGBT+	1.5
No binario	0

En relación con sus actividades, 56.9% solamente estudia, 36.9% estudia y trabaja, y el resto varía entre trabajar, estudiar y ser padres de familia.

Tabla 2. Estatus de los estudiantes de Contaduría

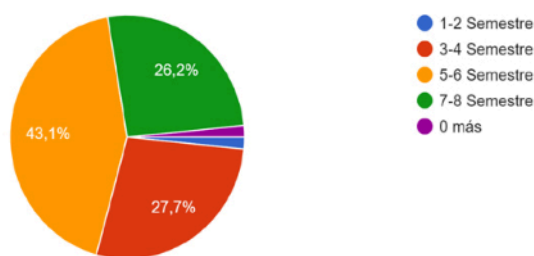
65 respuestas	
Solamente estudias	56.9%
Estudias y trabajas	36.9%
Estudias, trabajas, estás casado, tiene hijos(as)	6.2%
Estudio, tengo practicas y trabajo	0%
Deporte selectivo	0%

En la figura 3 se identificó que 43.1% de los informantes cursan el quinto y sexto semestres, 27.7% tercero y cuarto semestres, y finalmente, 26.2% cursan entre séptimo y octavo semestres.

Figura 3. Semestre en que se ubican los estudiantes encuestados

5.¿En cuál semestre te encuentras ubicado como estudiante del Programa Educativo de Licenciado en Contaduría Pública actualmente?

65 respuestas



La tabla 3 indaga respecto a haber realizado estudios previos distintos a la profesión de contador público, se encontró que 89.2% sólo ha estudiado para contador y 10.8% sí reportó otros estudios.

Tabla 3. Estudios de una profesión previa a la licenciatura en Contaduría Pública

65 respuestas	
Sí	10.8%
No	89.2%

Otro resultado importante va en relación con la jerarquía sobre los conceptos relacionados con el género y el discurso de odio que estos alumnos han percibido durante sus estudios. La mayor percepción (40%) la obtuvo el ítem de sentir odio, sentir animadversión, rencor y tirria; en cuanto la discriminación y antipatía, se colocan en segundo orden, con aproximadamente 35% (tabla 4).

Tabla 4. Conceptos relacionados con el género y discursos de odio percibidos según trayectoria estudiantil, en escala de importancia (siendo 1 poco importante y 6 el más importante)

<i>65 respuestas</i>	1	2	3	4	5
Odio	70%	14%	8%	12%	6%
Discriminación	38%	19%	16%	16%	11%
Antipatía	40%	15%	18%	14%	13%
Rencor	41%	15%	15%	18%	11%
Animadversión	42%	18%	16%	12%	12%
Tirria	42%	22%	16%	10%	10%

Los datos que muestra la tabla 5 evidencian las percepciones de situaciones asociadas con el odio y sus sinónimos. Si bien es cierto que la respuesta más alta es la antipatía que perciben los estudiantes (51.9%), esto puede deberse a su carga laboral (en el caso de los alumnos que estudian y trabajan), otros mencionan malentendidos, la falta de empatía y en algunos casos sentirse con demasiado poder. Los alumnos relacionan estas respuestas con todo su contexto estudiantil, compañeros, maestros y de alguna forma con el trato con otras personas de la universidad.

Tabla 5. Percepción de odio y sus sinónimos por los alumnos y por qué sucede dicha situación

<i>65 respuestas</i>	1	2	3
Odio	7 (13%)		
Tirria		12 (22.2%)	
Antipatía			28 (51.9%)
Rencor	6 (11.1%)		
Animadversión	6 (11.1%)		
Aborrecimiento		12 (22.2%)	
Animadversión	3 (5.6%)		
Ninguno	6 (11.2%)		

La tabla 6 muestra que en 3° y 4° semestres es cuando más han sentido estas situaciones, con un índice de 38.3% de respuestas.

Tabla 6. Porcentaje de participantes que han percibido situaciones de odio por semestre

<i>47 respuestas</i>	
1-2 semestre	34%
3-4 semestre	38.3%
5-6 semestre	10.6%
7-8 semestre	6.5%
Otros	10.6%

En la tabla 7 se identificó el género que más lo ha percibido: con 88.4% son mujeres, 9.6% los hombres, y en un mínimo 2% la comunidad LGBT+.

Tabla 7. Género que percibe más estas situaciones

<i>52 respuestas</i>	
Hombres	9.6%
Mujeres	88.4
LGBT+	2%

En la tabla 8 se identificó la percepción de los estudiantes respecto a las situaciones de odio y similares por parte de docentes y otras autoridades institucionales, así, solamente 23.4% reporta que sí se presentan en los docentes, y el resto (76.6%) menciona que no ha percibido situaciones de odio por parte de docentes y otras autoridades institucionales.

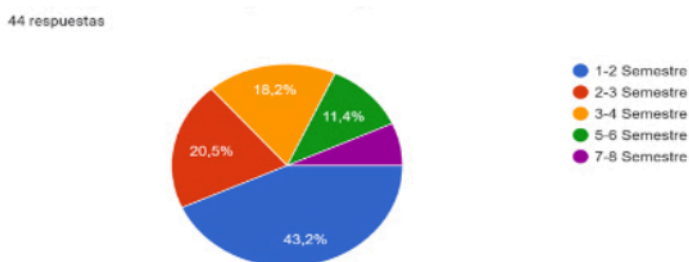
Tabla 8. Percepción de odio y similares provenientes del docente

<i>64 respuestas</i>	
Sí (maestros, coordinador de carrera u otras autoridades)	23.4%
No	76.6%

Respecto al semestre en que fue percibida alguna de estas situaciones de odio, en la figura 4 se observa que 43.2% fueron del primer y segundo semestres, 20.5% del segundo y tercer semestres, 18.2% de tercer y cuarto

semestres, 11.4% del quinto y sexto semestres. Finalmente, 6.7% del séptimo y octavo semestres, lo que indica que la proporción mayor se presenta en los primeros semestres y disminuye conforme avanzan en su formación profesional.

Figura 4. Porcentaje de estudiantes que perciben situaciones de odio conforme al semestre que cursan



Los estudiantes percibieron situaciones de odio de parte de sus compañeros (38.1%), pero también de sus maestros, que divididos por género, se tiene que 31% reportó percepción de odio por parte de las maestras, 21.4% de ambos (maestros y maestras), y solamente 9.5% señaló a los maestros varones.

Tabla 9. Porcentaje de estudiantes que percibieron situaciones de odio por género del docente

42 respuestas	
Maestros	9.5%
Maestras	31%
Ambos	21.4%

Respecto al sentimiento que se ha generado a partir de estas situaciones, predominan la tristeza y la inquietud, con 32.7%, además, 30.6% declara no querer llevar clases con el maestro y 26.5% considera dar de baja la materia (tabla 10).

Tabla 10. ¿Qué sentimiento ha generado la situación de odio entre los estudiantes?

49 respuestas				
	0	5	10	15
Tristeza				16 (32.7%)
Ansiedad			12 (24.5%)	
Depresión	3 (6.1%)			
No querer llevar la clase con..				15 (30.6%)
Salirse de la escuela		5 (10.2%)		
Preocupación		7 (14.3%)		
Inquietud				16 (32.7%)
Dar de baja la materia con el ...			13 (26.5%)	
Ninguno	3(6%)			

Sentimientos ante situaciones de odio y otras manifestaciones por parte del estudiantado.

La tabla 11, que cuestiona si el entrevistado ha intentado buscar ayuda, manifiesta que 94.2% no ha solicitado ningún tipo de ayuda y 5.8% menciona que sí.

Tabla 11. Búsqueda de ayuda ante situaciones de odio

52 respuestas	
Sí	5.8%
No	94.2%

Finalmente, el análisis de estas figuras permite ver que los estudiantes del programa educativo de Licenciado en Contaduría Pública que más han tenido la percepción de odio y sus sinónimos se adscriben al plan de 2023, que los semestres donde más se acentúa tal situación son primero y cuarto, también se identificó que el odio o emociones conexas se perciben entre los compañeros, principalmente, después por parte de los docentes (sobre todo de las mujeres); las consecuencias de estas situaciones son que los alumnos

pudiesen dar de baja los cursos académicos (30.6% de los encuestados así lo declara), y finalmente, les ocasiona tristeza y nunca han buscado ayuda profesional.

Conclusiones y recomendaciones

Se puede percibir que el odio y sus diversas manifestaciones se visualizan más entre los mismos estudiantes del programa, seguido en porcentaje (26.8%) por el personal docente (sobre todo por parte de mujeres) y la reacción más fuerte que se describe es dejar la clase, o bien, darse de baja; dicha situación les genera tristeza y no han buscado apoyo psicológico.

A pesar de que en esta investigación se reporta un bajo porcentaje que declara sentimiento de odio en general, el ideal es buscar que no se genere en ningún sentido, ni con compañeros ni con sus maestros, menos que afecte su aprendizaje académico; en el sentido emocional no se identifican repercusiones mayores.

Un hallazgo importante es que es en los primeros semestres cuando se reporta la mayor cantidad de situaciones que están asociadas con el odio, discriminación, tirria y antipatía, lo que quiere decir que se debe cuidar más el inicio de los estudios universitarios y buscar la mejor forma de evitar dichas situaciones y solicitar el apoyo a los docentes, personal administrativo y demás autoridades para erradicarlas.

La recomendación será dar seguimiento a este tipo de situaciones de odio y sus sinónimos para que los alumnos mantengan una buena calidad de vida estudiantil, puedan sentirse cómodos, no afectar sus cursos y lograr continuidad académica; asimismo, se pretende que en cualquier situación busquen ayuda psicológica, siempre con miras a alcanzar la mejora continua entre los estudiantes de cualquier programa educativo.

Otro hallazgo refiere al alto requerimiento de la disciplina, el trabajo en equipo y la exigencia de tener resultados correctos y concretos asociados a los estudiantes de contador público, lo que los obliga a competir con sus propios colegas, lo cual, sumado a su estado de estrés y su trabajo arduo, los coloca en la posibilidad de vivir situaciones de odio y sus sinónimos, lo que puede afectar sus emociones personales; no hay que olvidar que incluso docentes y demás personal que trabaja puede caer en este tipo de escenarios, pero sin duda, la madurez y el entendimiento de su profesión podrá mejorar dichas situaciones con ayuda de todo su contexto.

La mejor recomendación es mantener una mentalidad de trabajo profesional y nada personal.

Referencias

- Bisquerra Alzina, R. y Laymuns Heilmaier, G. (2016). *Diccionario de emociones y fenómenos afectivos*. PalauGea Comunicación.
- Burgos, R. (2022). ¿Por qué sentimos antipatía? *La mente es maravillosa*. <https://lamenteesmaravillosa.com/por-que-sentimos-antipatia/>
- Definiciona. (2023). Aborrecimiento. <https://definiciona.com/aborrecimiento/>
- Instituto Superior en Ciencias Empresariales y Deportivas. (2020). *Contaduría pública: en qué consiste y por qué es una de las disciplinas más solicitadas*. <https://insuce.edu.mx/contaduria-publica-en-que-consiste/>
- Montagud, R. N. (2020). *Qué es el rencor, y cómo combatirlo*. <https://psicologiamente.com/social/que-es-rencor>
- Salomón, R. C. (2017). *Emociones, racionalidad y bienestar: hacia un estudio de las emociones desde la filosofía y la psicología*. [Tesis] Universidad Nacional de La Plata.
- Ucha, F. (2012). Definición de antipatía. *Significado*. <https://significado.com/antipatia/>
- Valiente, M. F. (2020). *La democracia y el discurso del odio: límites constitucionales a la libertad de expresión*. Dykinson.

Capítulo 12

Interseccionalidad y discurso de odio

Félix Mauro Higuera Sánchez

Oscar Coronado Rincón

Ana Patricia Higuera Pacheco

RESUMEN

En los últimos años, se han creado nuevas formas y modalidades de comunicación que han traído consigo internet y las nuevas tecnologías, como pueden ser las redes sociales, que han experimentado un notable crecimiento y registrado un innegable impacto social. Aunque las empresas responsables de gestionar estas plataformas (cada día más masivas y populares) han ido desarrollando distintos elementos y mecanismos para regular el contenido que se comparte en ellas, recordamos la reciente llegada de nuevas normativas que buscan frenar el discurso de odio y, en general, los contenidos maliciosos. Lo cierto es que, a menudo, éstas han sido calificadas de insuficientes y los organismos responsables de controlar los contenidos tóxicos no dan abasto. El objetivo del presente estudio es analizar cómo el discurso de odio se dirige a grupos marginalizados que experimentan múltiples formas de opresión con las nuevas tecnologías. Esta investigación surge de un progreso previo en el ámbito investigativo, fundamentándose en un enfoque metodológico que combina el análisis dogmático de la teoría jurídica relevante con un carácter descriptivo y analítico. Se basa en la revisión de fuentes documentales y normativas para llegar a sus resultados. En conclusión, es fundamental reconocer la complejidad de las desigualdades que enfrentan las víctimas del discurso de odio y la importancia de abordar este fenómeno desde enfoques multidisciplinarios. Esto requiere la formación de alianzas efectivas entre la investigación científica, las políticas públicas y la sociedad civil.

Palabras clave: educación digital, derechos humanos, redes sociales

ABSTRACT

In recent years, new forms and modes of communication brought about by the Internet and new technologies, such as social networks, have experienced significant growth and social impact. Although the companies responsible

for managing these increasingly massive and popular platforms have developed various elements and mechanisms to regulate the content shared on them, we recall the recent arrival of new regulations that seek to curb hate speech and, in general, malicious content. The truth is that these have often been deemed insufficient, and the bodies responsible for controlling toxic content are overwhelmed.

Objective: To analyze how hate speech targets marginalized groups that experience multiple forms of oppression with new technologies. This research stems from an ongoing investigation, based on a methodological approach that combines dogmatic analysis of relevant legal theory, with a descriptive and analytical character. It is based on the review of documentary and normative sources to conclude that it is essential to recognize the complexity of the inequalities faced by victims of hate speech and the importance of addressing this phenomenon from multidisciplinary approaches. This requires the formation of effective alliances between scientific research, public policies, and civil society.

Key words: digital education, human rights, social media

Antecedentes

El discurso de odio ha sido una constante a lo largo de la historia, manifestándose de diversas formas y en distintos contextos. Desde los regímenes totalitarios del siglo XX hasta los conflictos étnicos más recientes, la retórica discriminatoria y violenta ha sido utilizada como herramienta para deshumanizar, marginar y agredir a grupos vulnerables.

La propagación de ideologías supremacistas, como el nazismo o el Ku Klux Klan, así como los discursos que alimentaron genocidios como el de Ruanda, demuestran el potencial destructivo de este tipo de expresiones cuando se normalizan y difunden masivamente.

Con el advenimiento de internet y las redes sociales, el alcance y la velocidad de propagación del discurso de odio se han multiplicado exponencialmente, planteando nuevos desafíos para su contención. Frente a esta realidad, muchos gobiernos y organismos internacionales han implementado medidas para limitar sus efectos nocivos.

Sin embargo, la regulación del discurso de odio enfrenta el complejo desafío de equilibrar la protección de grupos vulnerables con el resguardo de la libertad de expresión, un derecho fundamental en sociedades democráticas. Encontrar este equilibrio requiere un análisis cuidadoso caso por caso,

considerando el contexto y las potenciales consecuencias de cada expresión (Convención Americana de Derechos Humanos, 2001)

Problema

El auge de las nuevas formas de comunicación digital, en particular de las redes sociales, ha transformado significativamente la interacción humana y el intercambio de información en la sociedad contemporánea. Estas plataformas han demostrado su capacidad para superar barreras geográficas, facilitar la participación en tiempo real y promover una aparente democratización del discurso público. Sin embargo, este fenómeno plantea una serie de interrogantes críticas sobre el impacto real de estos medios en la calidad del debate público y la cohesión social.

Por un lado, estas tecnologías ofrecen oportunidades sin precedentes para la conexión global y el intercambio de ideas. Por otro, se han convertido en vehículos eficaces para la propagación de ideologías extremistas, la organización de actividades potencialmente desestabilizadoras y la difusión de desinformación. Esta dualidad presenta un desafío fundamental para investigadores y legisladores, a saber: ¿cómo se puede preservar el potencial positivo de estas plataformas mientras se mitigan sus efectos negativos en el tejido social y político?

Objetivo

Analizar cómo el internet y las redes sociales han facilitado la propagación de expresiones de odio, identificando los nuevos desafíos que esto plantea para su regulación y combate efectivo de este tipo de ataques.

Justificación

A lo largo de la historia, el discurso del odio ha sido un precursor de la violencia y de crímenes de muy diversa índole. Actualmente, se está percibiendo un aumento de este tipo de discurso, intensificado por las redes sociales, especialmente en Europa, donde el anonimato de estas plataformas permite a los usuarios actuar sin miedo a las consecuencias.

Destaca que cada vez más mujeres en política, activismo y periodismo reciben amenazas en línea, muchas de ellas de naturaleza misógina. Esto, a menudo, provoca autocensura y, en algunos casos, lleva a las mujeres a alejarse de la vida pública.

Los discursos de odio también afectan a grupos étnicos, raciales y religiosos minoritarios, así como a inmigrantes, por mencionar algunos. Durante la pandemia de covid-19, se observó un aumento en los ataques verbales contra estas comunidades. La situación de las mujeres de grupos minoritarios resalta la intersección entre racismo, xenofobia y misoginia.

Además, se registra un aumento en la incitación al odio contra la comunidad LGBTIQ+. Sin embargo, obtener datos concretos sobre esta situación es complicado. Muchas veces, los discursos de odio no se denuncian, las autoridades pueden no recopilar esta información, y si lo hacen, no siempre se presenta de manera desglosada según los grupos afectados.

Marco teórico

De acuerdo con las Naciones Unidas, en el lenguaje común, la expresión “discurso de odio” hace referencia a un discurso ofensivo dirigido a un grupo o individuo y que se basa en características inherentes (como son la raza, la religión o el género) y que puede poner en peligro la paz social.

Para proporcionar un marco unificado que aborde este problema a nivel mundial, la Estrategia y Plan de Acción de la ONU para la lucha contra el discurso de odio lo define como

[...] cualquier tipo de comunicación ya sea oral o escrita —o también comportamiento—, que ataca o utiliza un lenguaje peyorativo o discriminatorio en referencia a una persona o grupo en función de lo que son, en otras palabras, basándose en su religión, etnia, nacionalidad, raza, color, ascendencia, género u otras formas de identidad (Naciones Unidas, 2024, párr. 1).

El concepto de discurso de odio carece de una definición universalmente aceptada en el ámbito del derecho internacional sobre derechos humanos. Este tema sigue siendo objeto de amplias discusiones, especialmente cuando se considera en relación con principios fundamentales como la libertad de expresión y opinión, así como la igualdad y la no discriminación. La falta de consenso sobre su definición precisa refleja la complejidad de equilibrar estos derechos y valores en el contexto legal internacional.

Un elemento clave, tanto en la prevención como en la lucha contra la violencia de género, así como en otros tipos de violencia o discriminación, es el de interseccionalidad. Este término se refiere al análisis de diferentes formas de discriminación y pérdida de empoderamiento socioeconómico o político —como raza, género, clase, etnia, etc.— y cómo se entrelazan y operan en la sociedad patriarcal racista, sexista y discriminatoria actual. Cada uno de estos factores es crucial para la identidad del ser humano, y todos ellos son necesarios para comprender e integrar la posición específica de cada persona dentro del conjunto social.

Esto lleva a una percepción diferente del mundo y la vida, por lo que no existe una conciencia colectiva preconcebida que condiciona sus acciones sociales y su participación en la sociedad. Estas interacciones pueden incluso generar decisiones legales que incluyan algunos aspectos de esas interacciones para traducir las circunstancias sociales en casos de justicia.

Así, en términos prácticos, la interseccionalidad se ocupa de la relación entre género y raza en el derecho como expresión jurídica —práctica, institucional— del espacio social interseccional. Este marco es, por tanto, de crucial importancia en la prevención y reacción ante el discurso de odio.

En el ámbito europeo, se ha definido el discurso de odio como el

[...] fomento, promoción o instigación (...) del odio, la humillación o el menosprecio de una persona o grupo de personas, así como el acoso, descrédito, difusión de estereotipos negativos, estigmatización o amenaza con respecto a dicha persona o grupo de personas y la justificación de esas manifestaciones por razones de “raza”, color, ascendencia, origen nacional o étnico, edad, discapacidad, lengua, religión o creencias, sexo, género, identidad de género, orientación sexual y otras características o condición personales (*BCNvsOdi*, 2024, párr. 1).

Por tanto, el discurso de odio se refiere a aquellas expresiones que promueven o incitan a la violencia, la discriminación, el menosprecio o la exclusión de grupos en función de su identidad racial, étnica, religiosa, sexual, de género y de otros ejes identitarios, reales o percibidos. El discurso de odio incluye la negación del Holocausto, propaganda racista y xenófoba, las llamadas al odio que promueven la discriminación, la hostilidad o la violencia, así como las injurias y la incitación a la violencia o apolo-gía del terrorismo, algunos de cuyos discursos tienen su traslación palpable en derechos fundamentales e incluso en la integridad física y moral de las personas. Además, cuando se produce en el ámbito digital, el discurso de odio utiliza con frecuencia pirámides de transmisión del “habla única”, a la

que las personas y grupos recitan los mensajes de odio recibidos trivializándolos y exagerándolos:

“Los discursos de odio en internet juegan un papel dañino en la medida en que el marco de la comunicación online hace que muchos usuarios reciban comentarios potencialmente dañinos con mayor naturalidad y, continuando el modelo de la pirámide, suponen un mecanismo que refuerza conductas *offline* (o cara a cara) y afecta a la autoestima e identidad de los internautas” (Cabo y García, 2017).

Se combina con una oferta de discurso de odio importado o globalizado, que se amplifica por los dispositivos de comunicación política, lo que implica la complementariedad de acciones políticas costeables táctica y masivamente que las redes sociales pueden intensificar a través de las interacciones digitales.

Por lo anterior, la interseccionalidad es un concepto fundamental en las ciencias sociales contemporáneas que ofrece un marco analítico cómodo para comprender la complejidad de las desigualdades sociales. Este enfoque, desarrollado inicialmente por la académica jurídica Kimberlé Crenshaw en 1989, ha evolucionado para convertirse en una herramienta esencial en diversos campos, incluyendo la sociología, los estudios de género y las políticas públicas (La Barbera, 2016).

La interseccionalidad es una herramienta analítica que reconoce que las desigualdades sistémicas se configuran a partir de la superposición de diferentes factores sociales como el género, la etnia y la clase social. En consecuencia, tanto las desventajas como los privilegios que tiene una persona en un momento y lugar determinados, no pueden entenderse examinando de forma aislada los diversos elementos de su identidad. Por lo contrario, se debe prestar atención al conjunto de relaciones de poder que le afectan, incluidas aquellas fuerzas a nivel macro como el pasado colonial y la pobreza; y las fuerzas a nivel micro, entre ellas el estado de salud de una persona y la estructura de su familia o comunidad (*ParlAmericas*, 2024).

De lo anterior se concluye que la interseccionalidad es un concepto que alude a las interacciones de diferentes marcadores de la diferencia dentro de un mismo individuo. La noción de interseccionalidad pretende ser un tratamiento aditivo de la diversidad desde el enfoque interseccional, la violencia de género se vive, se entiende y experimenta de diferente manera según el tipo de persona a la que afecte. El concepto de interseccionalidad, en primera instancia, generalmente hace referencia a los sistemas políticos de opresión,

como género, etnia, clase social y orientación sexual. Así mismo, sin dejar de observar a los colectivos sociales, como los inmigrantes, quienes lo emplean para poner en evidencia que se encuentran en una situación de doble exclusión, y finalmente, los individuos que padecen el acoso en sus propias carnes. Como bien indica, hablar de interseccionalidad sería referirse al análisis de cómo las diferentes desigualdades se interseccionan, y, en este sentido, toda persona que reside en los distintos estados del mundo vive las relaciones de género desiguales de diferente manera en función de las marcas de carácter histórico, sociocultural, económico, racial y religioso existentes.

António Guterres (Naciones Unidas, 2023), Secretario General de las Naciones Unidas, manifestó: “Debemos hacer frente a la intolerancia trabajando para atajar el odio que se extiende como un reguero de pólvora por Internet” (párr. 10).

La creciente difusión de contenido de odio en internet ha ido de la mano con un aumento en la desinformación, la cual se puede compartir fácilmente mediante herramientas digitales. Esto plantea desafíos sin precedentes para nuestras sociedades, ya que los gobiernos se esfuerzan por hacer cumplir las leyes nacionales a la misma velocidad y en la misma escala que el mundo digital.

A diferencia de los medios de comunicación convencionales, el discurso de odio en línea puede generarse y difundirse con gran facilidad, a bajo costo y de forma anónima. Tiene la capacidad de alcanzar a un público global y diverso en tiempo real. Además, la relativa permanencia de este tipo de contenido en internet representa un problema, ya que puede resurgir y recuperar popularidad con el tiempo de forma repetitiva (Naciones Unidas, 2024).

En el documento *Promoción del diálogo y la tolerancia entre religiones y culturas para contrarrestar el discurso de odio*, la Asamblea General de las Naciones Unidas (2021) reafirma el compromiso de los Estados Miembros de fomentar el respeto y la observancia de los derechos humanos, sin distinción de religión o creencias. La resolución destaca la importancia de promover una cultura de paz y no violencia, recordando la Declaración sobre la Eliminación de Todas las Formas de Intolerancia y Discriminación Fundadas en la Religión.

La resolución subraya la interdependencia de los derechos humanos, la libertad de expresión y la necesidad de adoptar un enfoque responsable en su ejercicio. Se hace un llamado a todos los actores de la sociedad, incluidos los gobiernos, organizaciones no gubernamentales y la comunidad civil para trabajar juntos en la promoción de un entorno de paz y respeto mutuo,

la resolución 75/309 busca establecer un marco global para contrarrestar el discurso de odio mediante el diálogo, la educación y la cooperación entre diversas culturas y religiones, promoviendo así un mundo más tolerante y pacífico (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2021).

Otro punto relevante dentro del ámbito del internet es el concepto del “derecho al olvido”, éste no es un concepto nuevo, pero lo inédito radica en su aplicación a la información electrónica y a las comunicaciones en internet. A raíz de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en contra de Google en el año 2014, el tema tomó relevancia en el campo de la protección de datos personales a nivel internacional. En México, el derecho al olvido se encuentra en discusión y la problemática que subsiste detrás de este concepto no es ajena a los casi setenta millones de usuarios de internet en el país. Considerando que el internet es un caos que funciona, un espacio virtual sin fronteras ni autoridades tangibles, en él convergen las personas, la información y la tecnología como nunca en la historia, la red de redes se ha convertido en una suerte de memoria colectiva al alcance de cualquier persona que cuente con un dispositivo electrónico con acceso a internet (Guerrero Santillán, 2024).

En respuesta a la sentencia judicial, Google ha creado un formulario en línea que permite a los ciudadanos de la Unión Europea solicitar la eliminación de ciertos resultados de búsqueda. Cuando alguien presenta una solicitud, Google evalúa cada caso de manera individual. El objetivo es decidir si los derechos de privacidad de la persona que pide la eliminación son más importantes que el interés público en acceder a esa información. En otras palabras, Google debe balancear el derecho a la privacidad con la necesidad de mantener información disponible para el público.

Método

Para el desarrollo del presente trabajo, se empleó una metodología investigativa, documental y analítica:

- a) Método explicativo: a través de este método se nos permite describir y explorar los factores jurídicos y socialmente aplicables que intervienen en el fenómeno a investigar.
- b) Método analítico: este método nos permite sustraer, de manera independiente, aquellas partes esenciales del tema propuesto, con el

objeto de estudiar y examinar por separado, para así apreciar la correlación que mantienen entre sí (Martínez et al., 2023).

Resultados

Finalmente, el discurso de odio articulado en línea puede generar riesgos para la cohesión social y la construcción de una ciudadanía activa y culta. Por un lado, los jóvenes que utilizan internet en exceso —y especialmente en actitudes de acoso o búsqueda de información violenta o muertes reales— tienden a mostrar menores niveles de “capital social”, es decir, la poca capacidad de tener verdaderas conexiones emocionales manifestadas a través de su vinculación con la comunidad local, el apego a la comunidad general y en sus relaciones con la familia, los amigos y los veteranos. En el caso de los españoles, dichas actitudes también se relacionan con la información obtenida al margen de su país y su familia.

Así, 33.5% de los padres europeos considera que sus hijos han corrido riesgos en internet. Entre los mayores, el miedo a las represalias y, especialmente, entre los niños más pequeños, la búsqueda de información y contenido violento, sexual y otros riesgos parecen altamente problemáticos. Las actitudes proclives al discurso de odio en línea también parecen influir en las altas tasas de abandono escolar temprano y el fracaso escolar. En la actualidad, el abandono escolar temprano en España se sitúa en 31.5%, el tercero más alto de la Unión Europea. ¿Puede el acceso a ciberespacios reforzar las actitudes discriminatorias hacia los compañeros y fragmentar la cohesión del grupo entre alumnos? (Smahel et al., 2020).

El contenido no formal en la red sobre sueños milenarios, esperanzas frustradas, conflictos étnico-religiosos pasados y presentes o intrahistorias familiares ordinarias representa una auténtica materia prima abonada para los discursos de odio. Este fenómeno se ha denominado nutrición de la ideología de banda urbana a partir de recursos radicales foráneos, es decir, transferidos de otros discursos ideológicos ya preexistentes y utilizando la imaginación terrorífica, vulgar e idealizada por parte de un entorno fuertemente facilitador a nivel ideológico. Se nutren entre ellos, a partir de la adopción de determinados estilos, imágenes y conceptos compartidos e informes generados principalmente por los grupos satélites radicales con los que interactúan y mantienen correspondencia, provenientes principalmente de la recopilación compulsiva y la imitación de algunos ya preexistentes con

los que se comparan, sentándolos en su contexto de enfrentamiento específico, de radicalización.

En el caso de la República mexicana, se ha implementado una serie de cambios a las leyes, por ejemplo, en el Código Penal Federal se desprende en su Artículo 149 Ter:

Se aplicará sanción de uno a tres años de prisión o de ciento cincuenta a trescientos días de trabajo a favor de la comunidad y hasta doscientos días multa al que por razones de origen o pertenencia étnica o nacional, raza, color de piel, lengua, género, sexo, preferencia sexual, edad, estado civil, origen nacional o social, condición social o económica, condición de salud, embarazo, opiniones políticas o de cualquier otra índole atente contra la dignidad humana o anule o menoscabe los derechos y libertades de las personas... (Congreso de la Unión, 2024a).

En ese mismo contexto, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación manifiesta: “El objeto de ésta es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato” (Congreso de la Unión, 2024b).

Es importante notar que la regulación del discurso de odio enfrenta desafíos, como el equilibrio del discurso del odio, así mismo, se incluyen el no saber la cantidad de discurso de odio que existe en línea y cómo tratar con ello, la cuestión de si una respuesta judicial o castigo penal puede ser justificada, y la pregunta de cómo equilibrar la protección del discurso ofensivo en línea con el derecho a la libertad de información y la libertad de expresión.

Para combatir este fenómeno, se necesita un enfoque integral que involucre la cooperación entre la supresión técnica, editorial de los canales de información y regulatoria. Este enfoque debería ser eficaz y equilibrado, sin comprometer en ningún momento los derechos fundamentales y las libertades de todas las partes involucradas.

Conclusiones y recomendaciones

1. La búsqueda de una efectiva identificación de la complejidad de las desigualdades que afectan a las víctimas del discurso de odio, así como la necesidad de abordar este fenómeno desde perspectivas multidisciplinares y mediante alianzas efectivas entre la investigación científica, las políticas

públicas y la sociedad civil. Desde este marco, se pueden desprender una serie de recomendaciones para futuras investigaciones.

2. Es necesario contar con más estudios e investigaciones sobre discurso de odio, especialmente con programas de prevención y mitigación que aborden una aproximación interseccional. Esto es un llamado a los y las profesionales e investigadoras de las áreas económicas, políticas y socioculturales para que incluyan un análisis claro sobre las desigualdades globales y, de manera específica, sobre las distintas situaciones que puedan sufrir las personas según su sexo, edad, origen, vida familiar, social, económica, laboral, cultural, ideológica.

3. Se recomienda el uso de las TIC en forma responsable, ya que el internet se considera de importancia para el análisis desde el punto de vista criminológico, lo cual ha sido poco aprovechado hasta el momento; la aportación de la criminología se presenta como un punto fundamental para el desarrollo de estrategias de intervención enfocadas tanto a la sustitución del contenido publicado por el discurso de odio como al control de la conducta del agresor.

4. La concepción de la “ciberdelincuencia” como una actividad criminógena no se presenta como una concepción correcta. Sin embargo, el que exista un menor control al actuar a través de la red supone un estímulo añadido para el infractor a la hora de cometer distintos delitos o conductas.

5. Para combatir eficazmente el discurso del odio, es necesario cruzar información sobre quién hace qué y dónde. Sin embargo, es también aquí donde se deberá tener cuidado con el abuso de las tecnologías de análisis para impedir la supresión de la libertad individual y el pensamiento crítico, es decir, sin caer en el exceso de control gubernamental, vigilancia masiva o manipulación de la información en detrimento de las libertades individuales.

Referencias

- Asamblea General de las Naciones Unidas. (2021). *Promoción del diálogo y la tolerancia entre religiones y culturas para contrarrestar el discurso de odio*. <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n21/200/65/pdf/n2120065.pdf?OpenElement>
- BCNvsOdi. (2024, 16 de agosto). ¿Qué es el discurso de odio? <https://ajuntament.barcelona.cat/bcnvsodi/es/que-es-el-discurso-de-odio/>

- Cabo Isasi, A. y García Juanatey, A. (2017). *El discurso del odio en las redes sociales, un estado de la cuestión*. Ayuntamiento de Barcelona/INJUVE. https://www.injuve.es/sites/default/files/2019/02/noticias/el_discurso_del_odio_en_rrss.pdf
- Congreso de la Unión. (2024a). *Código Penal Federal*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPF.pdf>
- Congreso de la Unión. (2024b). *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>
- Convencion Americana de Derechos Humanos. (2001). *Las expresiones de odio y la Convención Americana sobre Derechos Humanos*. <https://www.oas.org/es/cidh/expresion/docs/informes/odio/Expresiones%20de%20odio%20Informe%20Anual%202004-2.pdf>
- Guerrero Santillán, E. C. (2024). *El derecho al olvido digital en México*. Instituto de Transparencia e Información Pública de Jalisco. https://www.itei.org.mx/v3/micrositios/cdc/wp-content/uploads/2020/04/7_2018_7_guerrero.pdf
- La Barbera, M. C. (2016). *Interseccionalidad, un “concepto viajero”: orígenes, desarrollo e implementación en la Unión Europea*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Martínez, C. J. I., Palacios, A. G. E. y Oliva, G. D. B. (2023). Guía para la revisión y el análisis documental: propuesta desde el enfoque investigativo. *Revista Ra Ximhai*, 19(1). <https://raximhai.uaim.edu.mx/index.php/rx/article/view/219/199>
- Naciones Unidas. (2023). *Mensaje del Secretario General con ocasión del Día Internacional para Combatir la Islamofobia*. <https://www.un.org/sg/es/content/sg/statement/2023-03-15/secretary-generals-message-the-international-day-combat-islamophobia-scroll-down-for-french-version>
- Naciones Unidas. (2024). *¿Qué es el discurso de odio?* <https://www.un.org/es/hate-speech/understanding-hate-speech/what-is-hate-speech>
- ParlAmericas. (2024, 5 de abril). *Interseccionalidad*. https://parlAmericas.org/uploads/documents/Intersectionality_es.pdf
- Smahel, D. M., Mascheroni, G. D., Staksrud, E. Ó., Livingstone, S. y Ólafsson, K. (2020). *EU Kids Online 2020: survey results from 19 countries*. <https://eprints.lse.ac.uk/103294/>

Capítulo 13

El peligro de las palabras: libertad de expresión y la discriminación en redes sociales

*Flor De María Miranda Pablos
Dina Ivonne Valdez Pineda
Imelda Lorena Vázquez Jiménez
María Dolores Moreno Millanes
Roberto Ruiz Pérez*

RESUMEN

El presente artículo sirve como un análisis de las investigaciones más relevantes sobre la propagación de mensajes de discriminación a la diversidad en redes sociales. Su objetivo es analizar la literatura actual en relación con el límite entre la libertad de expresión, el discurso de odio y discriminación en estos entornos, identificando las principales líneas de investigación y explorando las características que convierten a las plataformas digitales en espacios propicios para la difusión de mensajes dañinos. El fenómeno de los discursos de odio en redes sociales ha sido un tema de preocupación en diferentes países, en donde el mundo virtual y real se combinan con opiniones cada vez más fuertes sobre estereotipos y prejuicios, dejando marcas duraderas en las partes involucradas. Las redes sociales se han convertido en herramientas significativas que apoyadas por el anonimato de los usuarios, permiten a estos últimos atacar de diferentes formas, ejerciendo ciberacoso masivo para discriminar o excluir, tanto en el ámbito virtual como en el real, a ciertos sectores de la sociedad.

La rápida multiplicación de contenido, la información de imágenes, videos o comentarios que se comparten en segundos, coadyuva a facilitar las condiciones para causar serias repercusiones en la vida de las personas, siendo aún más grave cuando se trata de discursos de odio. Este tipo de discursos contra individuos o grupos provoca reacciones negativas en su convivencia cotidiana, impactando su desarrollo personal y profesional, y puede llevar a

estados de ánimo depresivos, autocrítica e incluso a la propensión al suicidio. Etiquetar, evidenciar y agredir son prácticas que se desarrollan desde el anonimato en las redes sociales.

Palabras clave: libertad de expresión, discurso de odio, redes sociales, discriminación

Definición y contexto

La libertad de expresión, así como el libre acceso a la información representan uno de los derechos fundamentales e irrenunciables de la humanidad y base fundamental de la democracia en México. La libertad de expresión y la democracia son derechos íntimamente relacionados.

Este derecho se encuentra presente en las declaraciones sobre derechos humanos, en los acuerdos internacionales y de modo detallado en las constituciones de la mayoría de los países latinoamericanos, por ejemplo:

- La Constitución de la Nación Argentina (1853, reformada en 1994), en su artículo 14, establece el derecho a expresar libremente pensamientos y opiniones;
- La Constitución Política de Colombia (1991), artículo 20, consagra el derecho a la libre expresión y a la comunicación;
- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917, reformada en 2011), Artículo 6, garantiza el derecho a la libre expresión y a la información.

El libre acceso a la información y la libertad de prensa constituyen derechos fundamentales de la sociedad. Así también, la libertad de expresión como derecho humano fundamental es protegido por múltiples organizaciones y tratados internacionales. Estos documentos no sólo establecen un marco normativo, sino que también promueven la importancia de este derecho para la democracia y el desarrollo humano. La Asamblea General de las Naciones Unidas (AGNU) ha adoptado importantes documentos que promueven la libertad de expresión en *La Declaración Universal de los Derechos Humanos* (1948), documento que establece en su Artículo 19 que “toda persona tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión”.

La ONU refuerza la libertad de expresión a través de tratados específicos, como son el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), que en su Artículo 19 reafirma el derecho a la libertad de expresión, indicando

que este derecho incluye la libertad de buscar, recibir y difundir información. La Convención Europea de Derechos Humanos (1950) es crucial en la protección de la libertad de expresión en Europa, en su artículo 10 establece que “toda persona tiene derecho a la libertad de expresión”. La UNESCO promueve la libertad de expresión y el acceso a la información en la Declaración de Windhoek (1991), donde subraya la importancia de la libertad de prensa en una sociedad democrática. Por último, la Comisión de Derechos Humanos de la ONU (2020), en su Informe del Relator Especial sobre la promoción y protección del derecho a la libertad de opinión y de expresión, ha abordado la libertad de expresión a través de informes y resoluciones.

En el año 2000, la libertad de expresión se consagró como derecho fundamental en el artículo 11 de la *Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, donde se expresa que “toda persona tiene derecho a la libertad de expresión. Este derecho comprende la libertad de opinión y la libertad de recibir o de comunicar informaciones o ideas sin que pueda haber injerencia de autoridades públicas y sin consideración de fronteras”. Se respetan la libertad de los medios de comunicación y su pluralismo.

Según *La Declaración Universal de los Derechos Humanos*, artículos 6º, 7º y 19, menciona: “La libertad de expresión es el derecho que tengo a pensar y compartir con otras personas mis ideas, reflexiones y opiniones, es decir, el derecho a razonar y dar a conocer lo que pienso y lo que conozco”. Este derecho incluye también la libertad de poder recibir y difundir ideas u opiniones por cualquier medio y con personas de cualquier otro país.

Nadie tiene derecho a impedir la libertad de expresión discriminando por nivel de educación, color de piel, raza, género, clase social, idioma que se hable, religión que se profese, ideología política, opiniones, país de origen o cualquier otra condición.

Distintos organismos vigilantes de los derechos humanos han intensificado acciones para frenar el crecimiento de distintas formas de discriminación e intolerancia, tanto en el mundo real como (en los últimos años) en el virtual, en donde es mucho más fácil propagar las expresiones de odio y violencia.

Discurso de odio (*hate speech*)

Para el Consejo de Europa (en *Memoria contra el olvido*, s. f.), el discurso de odio cubre:

Todas las formas de expresión que propaguen, inciten, promuevan o justifiquen el odio racial, la xenofobia, el antisemitismo u otras formas de odio basadas en la intolerancia, incluida la intolerancia expresada por agresivo nacionalismo y el etnocentrismo, la discriminación y la hostilidad contra las minorías, los inmigrantes y las personas de origen inmigrante (párr. 3).

El discurso de odio se refiere a cualquier tipo de comunicación que denigra o incita al odio contra un grupo basado en características como raza, religión, orientación sexual o discapacidad. Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2024), en su estudio sobre el discurso de odio en línea, se establece que este tipo de comunicación puede tener efectos devastadores en la cohesión social y en la salud mental de las víctimas.

Para la Organización de los Estados Americanos (OEA, 2004), el *hate speech* se refiere a “Las expresiones de odio o el discurso destinado a intimidar, oprimir o incitar al odio o la violencia contra una persona o grupo en base a su raza, religión, nacionalidad, género, orientación sexual, discapacidad u otra característica grupal” (p. 153).

Aunque no se expresa de manera explícita, puede deducirse que la idea de discurso de estos organismos no supone términos sueltos, aislados, sin contexto, ya que las expresiones pretenden intimidar.

Kaufman (2015) señala que el término discurso de odio proviene de la traducción del inglés *hate speech* y también está relacionado con la expresión *hate crime*, significado que le otorgan al cometimiento de crímenes en contra de ciertas personas debido a su grupo social, el género u otras características. Estos discursos pueden difundirse de forma oral, escrita, audiovisual, en los medios de comunicación o en internet en combinación con la emoción y actitud de humillación o discriminación para las diferencias étnicas, sociales, sexuales, religiosas, estereotipos de belleza, por mencionar algunos casos.

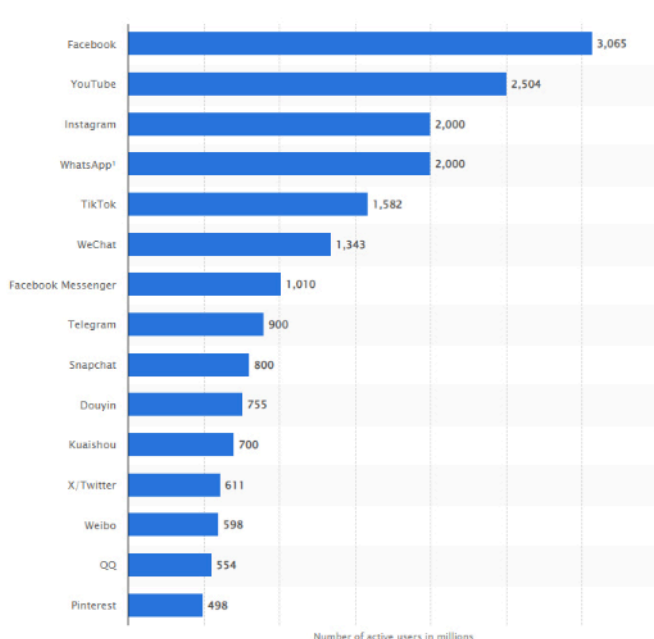
Redes sociales

El fenómeno de redes sociales ha alcanzado un gran impacto en la sociedad y siguen creciendo con el paso de los años, dichos medios de comunicación han llegado a contribuir en aspectos positivos y negativos en las relaciones interpersonales de los individuos, pero también han sido una revolución como una forma más fácil y rápida de obtener información y establecer comunicación entre las personas sin que en ello interfiera el tiempo, distancia, idioma.

Según datos de Statista (2024), en julio de 2024, había 5,450 millones de usuarios de internet en todo el mundo, lo que representaba 67.1% de la población mundial. De este total, 5,170 millones (63.7%) de la población mundial eran usuarios de redes sociales. Las principales redes sociales suelen estar disponibles en varios idiomas y permiten a los usuarios conectarse con amigos o personas de todo el mundo, ya sea geográfica, política o económicamente; dichas cifras están en constante crecimiento a medida que el uso de dispositivos móviles y las redes sociales móviles ganan cada vez más terreno en mercados que antes no estaban atendidos.

El líder del mercado es Facebook, la primera red social en superar los mil millones de cuentas registradas, actualmente, cuenta con más de tres mil millones de usuarios activos mensuales, como se muestra en la figura 1. Cinco de las plataformas de redes sociales más grandes, todas con más de mil millones de usuarios activos mensuales cada una son Facebook, YouTube, Instagram, WhatsApp y Tik Tok.

Figura 1. Las redes sociales más populares a nivel mundial a abril de 2024, por número de usuarios activos mensuales (en millones de usuarios)



Fuente: Statista (2024).

Discriminación

La discriminación se define como el trato desigual o injusto hacia un individuo o grupo basado en características como raza, género, edad, orientación sexual, discapacidad, entre otros (*Cambridge Dictionary*, 2023). Dicho concepto puede manifestarse en diversas áreas de la vida social, desde el empleo y la educación hasta el acceso a servicios básicos. La discriminación no sólo afecta la dignidad y los derechos de las personas, sino que también contribuye a la perpetuación de desigualdades en la sociedad.

En el contexto de las redes sociales, la discriminación también está presente en donde la rápida difusión de información puede dar cabida a comentarios despectivos, acoso en línea y la propagación de estereotipos negativos. Según un estudio de Pew Research Center (2021), 41% de los usuarios de redes sociales ha experimentado algún tipo de acoso en estas plataformas, y las minorías son particularmente vulnerables a este tipo de hostigamiento.

La relación entre la discriminación y las redes sociales es compleja. Mientras que estas plataformas pueden servir como un espacio para la defensa y la visibilidad de grupos marginados, también pueden facilitar la propagación de discursos de odio y desinformación. Esto plantea un desafío importante para la regulación y el diseño de políticas que promuevan un entorno más inclusivo y seguro para todos los usuarios (Gorwa, 2020).

Objetivos

De acuerdo con lo presentado, este documento se ha planteado los siguientes objetivos:

- Analizar la literatura actual en relación con el límite entre la libertad de expresión, el discurso de odio y la discriminación en las redes sociales.
- Poner de manifiesto los principales factores que convierten a las plataformas digitales en espacios propicios para la difusión de mensajes dañinos.

- Comunicar las diferentes acciones que se están realizando a nivel nacional e internacional para prevenir estos discursos en las redes sociales.

Metodología

Para el desarrollo del presente artículo se realizó una revisión bibliográfica sistemática de investigaciones correspondientes a los años 2012 a 2024, enfocadas a los temas de libertad de expresión, discurso del odio y discriminación en las redes sociales. También se consultaron investigaciones científicas en español e inglés en Google Scholar, Dialnet, Redalyc, SciELO, sobre el tema en específico y temas relacionados, así como informes elaborados por diversas organizaciones nacionales e internacionales.

Con el fin de lograr los objetivos del artículo, se han seleccionado los materiales informativos más relevantes publicados en los últimos doce años que dan sustento a la investigación y que responden a las necesidades de los objetivos del presente artículo. Una vez recopilada la información con un criterio de afinidad temática de las referencias con el tema objeto de estudio, se ha organizado la información de manera estructurada con base en las distintas características que describen el tema y responden a los criterios establecidos. Finalmente, se ha realizado un análisis cualitativo de la información con pensamiento crítico, esperando así poder dar respuesta a los objetivos planteados y aportando un marco teórico del tema objetivo de estudio.

Resultados

Las investigaciones que se presentan en la tabla 1 ofrecen una visión integral sobre la recopilación de investigaciones relacionadas con la discriminación, el discurso de odio y la libertad de expresión en el contexto de las redes sociales. A continuación, se destacan los principales hallazgos y aportaciones de cada autor.

Tabla 1. Investigación bibliográfica de los trabajos relacionados con la libertad de expresión, discurso de odio y discriminación en las redes sociales

Año	Autor	Fuente	Título	Principales aportaciones
2002	Papacharissi, Z.	Sage Journals	"The virtual sphere: The internet as a public sphere"	Analiza cómo las redes sociales transforman el discurso público y los riesgos asociados con la libertad de expresión.
2018	Chetty, N. y Alathur, S.	Google Scholar	"Hate speech review in the context of online social networks"	Revisa investigaciones sobre el discurso de odio en línea y su impacto en los jóvenes en temas de terrorismo y discriminación.
2016	Tufekci, Z.	Google Scholar	<i>Twitter and tear gas: The power and fragility of networked protest</i>	Explora cómo las redes sociales facilitan el activismo, pero también pueden amplificar el discurso de odio.
2015	Gagliardone, I. et al.	Google Scholar	"Countering online hate speech"	Clasifica el discurso de odio en categorías según su objetivo étnico, religioso, de género y su nivel de gravedad.
2023	Di Fátima, B. et al.	Pontificia Universidad Católica del Ecuador	<i>Hate speech on social media: A global approach</i>	Analiza la regulación del discurso de odio en diferentes países y sus implicaciones para la libertad de expresión.
2021	Calcano	Redalyc	"Internet, redes sociales y libertad de expresión"	Estudia cómo se manifiesta la libertad de expresión en redes sociales en el contexto mexicano.

Año	Autor	Fuente	Título	Principales aportaciones
2019	Bustos Martínez, L. et al.	Universidad Complutense de Madrid	"Discursos de odio: una epidemia que se propaga en la red. Estado de la cuestión sobre el racismo y la xenofobia en las redes sociales"	Examina casos de discurso de odio en redes sociales y su impacto en la discriminación.
2021	Vargas, C. et al.	Dialnet	"Jóvenes y redes sociales: Entre la democratización del conocimiento y la inequidad digital."	Investiga cómo las redes sociales pueden ser plataformas de discriminación y sus efectos en la sociedad.
2023	Andruet, E. F.	Google Académico	"Libertad de expresión y las redes sociales"	Analiza los retos que enfrentan las plataformas digitales para equilibrar la libertad de expresión y la moderación de contenido.
2019	Pérez de la Fuente, O.	Dialnet	"Libertad de expresión y lenguaje del odio como un dilema entre libertad e igualdad"	Discute el dilema entre proteger la libertad de expresión y combatir el discurso de odio.

De acuerdo con las principales aportaciones de los autores, destaca por ejemplo que Papacharissi (2002) sostiene que las redes sociales han transformado el discurso público, facilitando la participación ciudadana, pero también han generado un espacio virtual en donde el odio y la discriminación pueden proliferar sin restricciones; Chetty y Alathur (2018) revisan la literatura sobre el discurso de odio en línea, señalando que, aunque estas plataformas permiten la expresión de diversas opiniones, existe una confusión entre la libertad de expresión y el discurso de odio.

Tufekci (2016) sostiene que, aunque las redes sociales pueden empoderar movimientos sociales, también amplifican el discurso de odio. Su análisis muestra que el activismo en línea a menudo se ve perjudicado por ataques dirigidos a grupos minoritarios, lo que evidencia cómo la libertad de expresión puede ser utilizada como un escudo para perpetuar la discriminación. Así mismo, Gagliardone et al. (2015) proponen un marco teórico para entender cómo las dinámicas de las redes sociales contribuyen a la propagación del discurso de odio. Su investigación resalta que, aunque la libertad de expresión es un derecho fundamental, su ejercicio no debe comprometer el respeto hacia los grupos vulnerables.

Por su parte, Di Fátima et al. (2023) destaca la variabilidad en la regulación del discurso de odio a nivel global, señalando que las políticas actuales a menudo carecen de eficacia. Esto crea un ambiente donde la libertad de expresión puede ser explotada para justificar actos discriminatorios, lo que contribuye a la polarización social. Calcaneo (2021) analiza la situación de la libertad de expresión en redes sociales en México, mostrando que las plataformas digitales a menudo son utilizadas para difundir mensajes discriminatorios. Esto refleja una falta de mecanismos efectivos para proteger a los individuos y grupos de ataques basados en su identidad.

Bustos et al. (2019) examina casos de discurso de odio y su impacto en la discriminación, concluyendo que la falta de regulación adecuada permite que los mensajes nocivos se propaguen, afectando la cohesión social y el bienestar de los grupos minoritarios. Por su parte, Vargas et al. (2021) investiga el papel de las redes sociales en la discriminación, argumentando que, si bien estas plataformas pueden servir como espacios de resistencia, también pueden ser utilizadas para perpetuar estereotipos y fomentar la exclusión social.

Por la misma línea, Cálcano (2021) aborda los retos que enfrentan las plataformas digitales para equilibrar la libertad de expresión con la

necesidad de moderar contenido discriminatorio. Su análisis sugiere que la falta de políticas claras permite que el discurso de odio se difunda sin control. Por último, Pérez (2019) discute el dilema contemporáneo entre proteger la libertad de expresión y combatir el discurso de odio. Señala que la confusión entre ambos conceptos puede llevar a la normalización de actitudes discriminatorias en el entorno digital.

Discusión

A partir del análisis de las aportaciones de los autores, se pueden identificar varios factores que convierten a las plataformas digitales en espacios propicios para la difusión de mensajes dañinos, como el discurso de odio y la discriminación.

El anonimato en las redes sociales

El anonimato que ofrecen muchas plataformas permite a los usuarios expresarse sin temor a repercusiones personales. Esto puede dar lugar a comportamientos que no se manifestarían en situaciones cara a cara, facilitando la difusión de mensajes dañinos sin un sentido de responsabilidad.

La falta de regulación efectiva

La ausencia de políticas claras y mecanismos de moderación efectivos contribuye a la proliferación de contenido tóxico. Autores como Di Fátima et al. (2023) y Calcano (2021) destacan que muchas plataformas carecen de un marco regulatorio que limite el discurso de odio, lo que permite que estos mensajes circulen sin control.

Cultura de la viralidad

La rápida propagación de información en redes sociales, combinada con la cultura de la viralidad, conlleva que los mensajes impactantes o incendiarios puedan alcanzar a grandes audiencias en poco tiempo. Esta dinámica a

menudo favorece la difusión de contenido que no respeta las normas de convivencia y respeto.

Normalización del discurso de odio

Con el tiempo, el discurso de odio puede volverse más aceptable en ciertos contextos en línea, lo que contribuye a su normalización. Los usuarios pueden comenzar a considerar este tipo de contenido como parte del “debate” en línea, debilitando así las normas sociales que generalmente desalientan este comportamiento.

Desinformación y *fake news*

La propagación de desinformación también alimenta el discurso de odio, ya que a menudo se basa en estereotipos y prejuicios. La falta de verificación de hechos y la tendencia a compartir información sin contrastar contribuye a afianzar un entorno donde los mensajes dañinos pueden proliferar sin cuestionamiento.

A nivel nacional e internacional, se están implementando diversas acciones para prevenir discursos de odio y mensajes dañinos en las redes sociales. Estas acciones incluyen legislaciones que algunos países han promulgado presentando leyes específicas para combatir el discurso de odio y la discriminación. Así también, se trabaja en desarrollar políticas de moderación más estrictas. Esto incluye la eliminación de contenido que promueva la violencia, la incitación al odio o la discriminación, así como la implementación de sistemas de denuncia más accesibles para los usuarios.

Los gobiernos y plataformas digitales están colaborando con Organizaciones No Gubernamentales (ONG) que trabajan en derechos humanos para desarrollar mejores prácticas en la moderación del contenido y la promoción de la diversidad. Múltiples organizaciones internacionales, como las Naciones Unidas, han emitido recomendaciones y tratados que abogan por la protección de los derechos humanos en línea, incluyendo la prohibición del discurso de odio. Estos documentos guían a los países en el desarrollo de su legislación.

La Unión Europea ha implementado regulaciones como el Código de Conducta sobre el discurso de odio en línea, que insta a las plataformas

digitales a eliminar contenido ofensivo en un plazo de 24 horas. Además, la propuesta de la Ley de Servicios Digitales busca aumentar la responsabilidad de las plataformas en la moderación de contenido. Se realizan foros y cumbres internacionales donde líderes y expertos en derechos digitales discuten estrategias para combatir el discurso de odio en línea. Estas reuniones fomentan el intercambio de mejores prácticas entre países.

Se están llevando a cabo investigaciones y estudios a nivel internacional para monitorizar la difusión del discurso de odio y evaluar la efectividad de las políticas implementadas. Organizaciones como Human Rights Watch y el Pew Research Center publican informes que ayudan a entender el contexto y el impacto de estos discursos.

Como se puede constatar, las acciones para prevenir el discurso de odio en redes sociales son diversas, sin embargo, la efectividad de estas acciones depende de una implementación coherente y del compromiso de todos los actores involucrados, incluidos los usuarios, para fomentar un entorno en línea más seguro y respetuoso.

Conclusiones

Las investigaciones analizadas reflejan una preocupación creciente sobre la intersección entre la libertad de expresión y la discriminación en las redes sociales. En un entorno digital donde las plataformas permiten una amplia variedad de opiniones, la línea que separa la libertad de expresión del discurso de odio se vuelve muy delgada y en ocasiones invisible.

No se puede negar que la libertad de expresión es un derecho fundamental que debe ser protegido; sin embargo, su ejercicio irresponsable puede llevar a la difusión de mensajes discriminatorios y de odio. Investigaciones como las de Tufekci (2016) y Di Fátima et al. (2023) sugieren que las redes sociales, si bien empoderan a los usuarios para participar en el discurso público, también pueden servir como plataformas para la radicalización y el acoso. La posibilidad de anonimato y la falta de regulación efectiva permiten que este tipo de contenido florezca, lo que lleva a la normalización de actitudes discriminatorias.

Además, la falta de políticas claras y efectivas para moderar el contenido en línea es un tema recurrente en los estudios. Autores como Calceano (2021) y Bustos et al. (2019) subrayan que, sin un marco regulatorio

adecuado, los discursos de odio pueden proliferar sin consecuencias, lo que contribuye a formar un clima de hostilidad y desconfianza entre diferentes grupos sociales. Esto no sólo afecta a los individuos directamente atacados, sino que también tiene un impacto negativo en la cohesión social en general.

Las investigaciones también sugieren que las redes sociales pueden ser tanto un espacio de resistencia como de discriminación. Vargas et al. (2021) y Papacharissi (2002) destacan que, aunque estas plataformas permiten la organización y el empoderamiento de movimientos sociales, también pueden ser utilizadas para perpetuar estereotipos y discriminar. Por tanto, el reto radica en encontrar un equilibrio que permita la expresión libre de ideas sin sacrificar el respeto por la dignidad humana.

Finalmente, es fundamental promover una educación digital que fomente el respeto y la tolerancia. La concienciación sobre las consecuencias del discurso de odio y la importancia de la diversidad en las opiniones es crucial para construir un entorno en línea más inclusivo. Las políticas que regulan el discurso de odio deben ser acompañadas de iniciativas educativas que empoderen a los usuarios a reconocer y combatir la discriminación en todas sus formas.

En conclusión, la relación entre la libertad de expresión y la discriminación en las redes sociales es compleja y multifacética. A medida que las plataformas digitales continúan evolucionando, también debe hacerlo nuestra comprensión de cómo manejar estos desafíos de manera efectiva, asegurando que se protejan tanto los derechos individuales como la cohesión social.

Referencias

- Andruet, E. F. (2023). Libertad de Expresión y las Redes Sociales. *Democracia, estado de derecho y derechos humanos en América Latina*. Olejnik. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=emDiEAAA-QBAJ&oi=fnd&pg=PA175&dq=Andruet,+Libertad+de+expresi%C3%B3n+y+las+redes+sociales&ots=tLZbeC2OEz&sig=nr6-waS1BIC-k7s1wQLCezNOemE#v=onepage&q=Andruet%2C%20Libertad%20de%20expresi%C3%B3n%20y%20las%20redes%20sociales&f=false>
- Bustos Martínez, L., De Santiago Ortega, P. P., Martínez Miró, M. Á., y Rengifo Hidalgo, M. S. (2019). Discursos de odio: una epidemia que se propaga en la red. Estado de la cuestión sobre el racismo y la

- xenofobia en las redes sociales. *Mediaciones Sociales*, 18, 25-42. <https://doi.org/10.5209/meso.64527>
- Calcaneo Monts, M. A. (2021). Internet, redes sociales y libertad de expresión. *Cuestiones constitucionales, Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, (44), 35-54. <https://doi.org/10.22201/ijj.24484881e.2021.44.16157>
- Cambridge Dictionary*. (2023). Discrimination. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/discrimination>
- Chetty, N. y Alathur, S. (2018). Hate speech review in the context of online social networks. *Aggression and Violent Behavior*, 40, 108-118. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1359178917301064>
- Consejo de Europa. (2025). *A propos de la Liberté d'expression*. <https://www.coe.int/fr/web/freedom-expression/about-freedom-of-expression>
- Di Fátima, B., Munoriyarwa, A., Gilliland, A., Msughter, A. E., Vizcaíno-Verdú, A., Gökaliler, E., ... y de Sousa, V. (2023). *Hate speech on social media: A global approach*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Gagliardone, I., Gal, D., Alves, T. y Martinez, G. (2015). *Countering online hate speech*. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000233231>
- Gorwa, R. (2020). The platformization of the public sphere: Discourse and democracy in the digital age. *Social Media + Society*, 6(2). <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/01914537231203535>
- Kaufman, G. (2015). *Odiun dicta. Libertad de expresión y protección de grupos discriminados en Internet*. Consejo Nacional para prevenir la Discriminación. <https://sindis.conapred.org.mx/investigaciones/odiu-dicta-libertad-de-expresion-y-proteccion-de-grupos-discriminados-en-internet/>
- Memoria contra el ovido*. (s. f.). Marco conceptual. <https://crimenesdeodio.info/es/marco-teorico/>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2024). *Contrarrestar el discurso de odio*. <https://www.unesco.org/es/countering-hate-speech/need-know>
- Organización de los Estados Americanos. (2004). *Las expresiones de odio y la Convención Americana sobre Derechos Humanos*. <https://www.oas.org/es/cidh/expresion/docs/informes/odio/Expresiones%20de%20odio%20Informe%20Anual%202004-2.pdf>

- Papacharissi, Z. (2002). The virtual sphere: The internet as a public sphere. *New media & society*, 4(1), 9-27. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/14614440222226244>
- Pérez de la Fuente, O. (2019). Libertad de expresión y lenguaje del odio como un dilema entre libertad e igualdad. *Revista De La Asociación Española De Investigación De La Comunicación*, 6(12), 5-34. <https://doi.org/10.24137/raeic.6.12.1>
- Pew Research Center. (2021). *The state of online harassment*. https://www.pewresearch.org/internet/2021/01/13/the-state-of-online-harassment/?gad_source=1&gclid=CjwKCAjwnPS-BhBxEiwAZjMF0oupZn2viC6U15C1Du0G9ZqYD-AYF-yYvSzFam0jOmBmXzyKeoup5BoCEkMQAvD_BwE
- Statista. (2024). *Number of social media users worldwide from 2010 to 2027*. <https://www.statista.com/statistics/272014/global-social-networks-ranked-by-number-of-users/>
- Tufekci, Z. (2016). *Twitter and tear gas: the power and fragility of networked protest*. Yale University Press.
- Vargas, L. D. A., Solano, M. I., Rogel, D. E. R., y Godoy, D. C. Y. (2021). Jóvenes y redes sociales: Entre la democratización del conocimiento y la inequidad digital. *Comunicar: Revista Científica de Comunicación y Educación*, (69), 85-95.

Capítulo 14

El auge de la ultraderecha y el ultraconservadurismo contemporáneo como dispersores de discursos de odio e impulsores de prácticas político-sociales de violencia y discriminación hacia las disidencias sexogenéricas

Sandra Luz López Ríos

RESUMEN

El presente trabajo explora brevemente el auge de la extrema derecha en Europa, América del Norte y América Latina, enfocándose en cómo estos posicionamientos políticos fomentan discursos de odio y prácticas político-sociales de violencia y discriminación contra las disidencias sexogenéricas, aunado al recorrido teórico sobre la fundamentación de estos movimientos; se añaden tres análisis de casos, sobre todo, desde una perspectiva teórica fundamentada en las ciencias políticas, los estudios de género y la perspectiva de disidencias sexogenéricas, a partir de lo cual se examina el impacto específico de estas dinámicas sociopolíticas occidentales en contextos globales, nacionales y locales, como lo es el estado de Querétaro, en el que la identidad queretana, el rechazo a la diferencia y el temor a la otredad son trascendentales. Así mismo, para añadirle profundidad, se retoman las experiencias y percepciones recopiladas en una Institución de Educación Superior (IES) del Bajío, resaltando las intersecciones entre la ideología política y la violencia sistémica. Se subraya la importancia de comprender cómo los discursos globales de extrema derecha se localizan y se resisten en entornos sociopolíticos específicos.

Palabras clave: ultraderecha, conservadurismo, disidencias sexogenéricas, discursos de odio

ABSTRACT

This paper briefly explores the rise of the far-right in Europe, North America, and Latin America, focusing on how these political positions foster hate speech and political-social practices of violence and discrimination against gender and sexual dissidents. Alongside a theoretical overview of the foundation of these movements, three case studies are included, primarily analyzed from a theoretical perspective grounded in political science, gender studies, and the perspective of gender and sexual dissidents. The specific impact of these Western socio-political dynamics on global, national, and local contexts, such as the state of Querétaro —where Querétaro's identity, the rejection of difference, and the fear of otherness are pivotal— is examined. Moreover, to add depth, experiences and perceptions gathered from a higher education institution (HEI) in the Bajío region are incorporated, highlighting the intersections between political ideology and systemic violence. The importance of understanding how global far-right discourses are localized and resisted in specific sociopolitical environments is emphasized.

Keywords: far-right, conservatism, sexual and gender dissidence, hate speech

Introducción

El auge de la ultraderecha en Norteamérica y América Latina ha generado un clima de polarización y exclusión que afecta profundamente a la comunidad LGBTIQ+. Personajes políticos como Donald Trump, Jair Bolsonaro, Nayib Bukele y Javier Milei han utilizado discursos de odio y políticas regresivas para reforzar el conservadurismo, atacando los derechos de las poblaciones vulnerables como son migrantes y personas de la disidencia sexogenérica. En México, el creciente número de grupos de ultraderecha refleja esta tendencia, con un fuerte posicionamiento conservador, especialmente en estados como Querétaro, donde el conservadurismo religioso y político promueve la discriminación y vulnerabilidad de las personas LGBTIQ+. Este escenario se caracteriza por la normalización de la violencia simbólica y física, afectando directamente la vida de estas comunidades.

Desarrollo*Un breve acercamiento a la situación en occidente*

El contexto sociocultural (Bretones y Domínguez, 2023), el momento histórico y la política son sustanciales para el avance de derechos humanos y

la consolidación de prácticas políticas, lo cual repercute en la influencia que tienen en las prácticas sociales, especialmente cuando se habla de agentes distintos a aquellos que están en el poder, y cómo es que a través de la representación política también se construyen mecanismos para impregnar ciertos discursos en el ojo público.

El panorama sociopolítico actual en Europa, Latinoamérica y México evidencia que existe un avance trascendental de la ultraderecha, el conservadurismo y el neofascismo en las praxis políticas (Eatwell y Goodwin, 2019, citado en Bretones y Domínguez, 2023), las cuales, a pesar de verse acompañadas de una “nueva imagen” basada en la pulcritud en trajes y corbatas, la esencia de la ultraderecha sigue siendo la misma: el señalamiento de amenazas y enemigos (Bretones y Domínguez, 2023) que tiene repercusiones no sólo en la forma en que se organiza el Estado, sino también a nivel micropolítico, es decir, en las comunidades e individuos que estos actores y lo que simbolizan, consideran que atenta contra ellos.

Actualmente, la ultraderecha en Occidente ha alcanzado una cohesión relevante y está en expansión por diversos territorios. En Europa (Bretones y Domínguez, 2023), son muchos de estos partidos los que se han consolidado como segunda o tercera fuerza en los parlamentos europeos mediante la elección democrática, e incluso estos se han establecido como fuerza parlamentaria primaria.

Tal es el caso del partido político Hermanos de Italia, cuya coalición conservadora y fascista ganó de manera rotunda las elecciones; fue fundado en 2012 y tiene sus raíces políticas en el Movimiento Social Italiano (MSI), el cual surge después de la caída del fascismo de Mussolini (Paredes, 2022), por ello, se considera que sus tendencias autoritarias están basadas en corrientes neofascistas, incluso, mantiene la representación gráfica de la llama tricolor, que es percibida como el fuego que arde en la tumba de Mussolini, símbolo de los partidos de extrema derecha de la posguerra, así mismo, promueve políticas antimigratorias y ha asegurado categóricamente el rechazo de la adopción homoparental-lesbomaternal, alegando que las infancias deben tener un padre y una madre; por otro lado, el Partido de la Libertad en Países Bajos (Witteveen, 2024) ganó gran fuerza política en las últimas elecciones de ese país, entre los valores más sobresalientes de ese partido están un fuerte discurso antiinmigración, el rechazo a la diferencia religiosa, especialmente con el islam, la idea de una élite globalizada de la que el pueblo tiene que defenderse y la recuperación de la patria.

Mientras que, en España, desde 2019, el partido VOX se ha establecido como tercera fuerza en el congreso; VOX es un partido español de ultraderecha cuyo perfil incluye cuatro rasgos importantes: en primera instancia, un cierto conservadurismo “burgués” (Strobl, 2022; Bretones y Domínguez, 2023), elementos de la derecha tradicional como el autoritarismo y el respeto por el orden, así como la naturalización y aceptación total de la jerarquización social (Mudde, 2007; Bretones y Domínguez, 2023), sin embargo, el punto más importante es su discurso, en el que se da prioridad a la antiinmigración, la negación del cambio climático, el rechazo total de la “ideología de género”, la construcción de una “patria verdadera” y la implantación de una posición política burguesa con tendencia a abandonar la solidaridad social, sustituyéndola por la dureza basada en la solidaridad de “modales civilizatorios y gentiles” (Bretones y Domínguez, 2023).

De igual forma, se observa el crecimiento de los grupos neonazis en Austria y la coalición de partidos de ultraderecha en Finlandia y Suecia (Edwards, 2023), cuyos discursos giran en torno a la “familia natural” (*Pie de Página*, 2022), la prohibición de los derechos sexuales y reproductivos, la “universalidad de la cruz”, o mejor dicho, a la consolidación de los valores cristianos-católicos en la política, además de pronunciarse en contra de los derechos de las disidencias sexogenéricas, el feminismo y la migración.

En Estados Unidos, Donald Trump ha fungido como un caballo de Troya del frenético auge de las convicciones políticas de la ultraderecha (Morán, 2021), en el que el neoconservadurismo remarca algunos de los valores más trascendentales de la tradición política más arcaica, como la obsesión por los “valores cristianos”, discurso sobre el enfrentamiento de las clases medias contra las élites, junto con altas dosis de racismo (más visible hacia personas de origen árabe, latinoamericano o afrodescendiente), clasismo, neocolonialismo, sexismo, un alto nacionalismo con desdén de lo extranjero, creando posicionamientos reaccionarios y eficaces de movilización del “pueblo blanco” de la nación; Donald Trump aglutinó a todo el conservadurismo opuesto al modelo que regula el aborto, el derecho a la identidad autopercebida, el matrimonio igualitario, entre otros rubros, y para ello dichos grupos elaboran una agenda ultra conservadora (Morán, 2021).

Estos posicionamientos radicales han derivado en que, en Latinoamérica, se expandan y se repliquen anti-derechos con una mayor visibilización

e impregnación del discurso político (*Pie de Página*, 2022), sin embargo, en este contexto, se deben considerar en primer lugar los pasados dictatoriales y las violaciones a derechos humanos acontecidas en América Latina, los cuales han sido objeto de un renovado interés negacionista por parte de las fuerzas políticas de extrema derecha reaccionarias ante los avances de preservación y memoria de estos temas; en segundo lugar, se debe considerar cómo es que se potencializan las expresiones contrarias a las que estas fuerzas denominan “ideología de género”, dejando de ver el enconado sentimiento antifeminista y, sobre todo, anti LGBTIQ+ (buscando incluir a las personas intersexuales y a las personas no binarias [NB]). Estos fenómenos van de la mano con el creciente peso de las emociones en la política sobre cualquier lógica argumentativa.

En un ambiente de polarización en donde el avance de las corrientes conservadoras y ultraconservadoras hacen que no sólo se acreciente la concentración negativa o de odio en las conversaciones sobre o hacia las disidencias sexuales y genéricas, sino que además genera que la conversación de apoyo o positiva se retraiga también en ambientes digitales, la digitalización de la vida (LLYC IDEAS, 2023) ha conducido a que la pretensión de representación en el espacio digital tenga cada vez más peso, fundamentando que algunas de las consecuencias de esta situación son el crecimiento del discurso de odio digital, que a menudo se consolida en crímenes de odio o se materializa en situaciones de violencia (LLYC IDEAS, 2023), puesto que la circulación de estos discursos en la vida pública y política no hace más que normalizarlo y allanar el camino de la deshumanización, usando a las disidencias como un chivo expiatorio.

Por tanto, se puede afirmar que el auge de fuerza política de la ultraderecha en Occidente (Bretones y Domínguez, 2023) no sólo se refleja en la situación política que se replica en diversos países, sino que además existe una proliferación de organizaciones de corte reaccionario, xenófobo, racista, clasista, misóginos y lgbtbnifóbicos que comparten los discursos autoritarios y ultraconservadores.

En el caso de México, la ultraderecha y las nuevas formas en que consigue estar vigente a pesar del florecimiento de las “izquierdas” en Latinoamérica son relevantes para analizar las prácticas discriminatorias, violentas y los discursos de odio existentes en contra de las personas de la disidencia sexual y de género.

Revisando la situación de la ultraderecha mexicana

La derecha mexicana se divide en tres grupos: la derecha liberal, la derecha democrática cristiana y la ultraderecha (Uribe, 2008), esta última está altamente relacionada con el conservadurismo, cuyo inicio se rastrea previo a la Revolución mexicana, periodo en el que se defendía el sistema de valores basado en una estructura patriarcal y un orden social jerarquizado; de manera histórica, permaneció latente desde 1940 hasta 1988, sobre todo en la región del Bajío, una zona altamente conservadora, porque es en estas ciudades donde aparece el movimiento cristero (Uribe, 2008) y las primeras bases del sinarquismo, cuyos miembros juraron obediencia incondicional a la Iglesia y su jerarquía.

Al igual que otros movimientos contemporáneos en México, el sinarquismo (Uribe, 2008) era muy conservador, antisemita, anticomunista, xenófobo, antiliberal con gran integrismo católico; este grupo estuvo bastante consolidado hasta 1946, cuando se abocan a los movimientos políticos influenciados por los partidos de ultraderecha mexicanos, y hasta la década de 1980, esquematizándose en su conjunto como la fuerza política que hiciera frente a todo aquello que estuviera en contra de los valores cristianos.

La ultraderecha mexicana actual (Rubí, 2022) es un tema de relevancia social que tiene diversas implicaciones. Las organizaciones de ultraderecha en México han sobrevivido a los tiempos, sobre todo, con la actual expansión latinoamericana del nacionalismo cristiano como forma de conceptualizar la política, porque aunque se han instaurado partidos de “izquierda” en Latinoamérica, la ultraderecha ha ascendido como la espuma e, incluso, se ha consolidado como una alternativa real de elección popular y actores competitivos con colaboración internacional, ganando peso aun en la derrota.

Esto se evidencia en el avance de las políticas y representantes de Estado con ideología de extrema derecha, como pasó en noviembre de 2022, cuando se llevó a cabo en la Ciudad de México la Conferencia de Acción Política Conservadora (IPAS MÉXICO, 2022), siendo México el segundo país en ser sede de este encuentro después de Brasil en 2018. El organizador del encuentro 2022 fue Eduardo Verástegui, presidente del capítulo México, un activista ultracatólico que ha compartido escenario político con figuras de ultraderecha como Donald Trump. En esta cumbre, se coordinaron diversos actores políticos quienes están vinculados al activismo anti-género, así como anti-derechos sexuales y reproductivos; aunque la principal diferencia entre

la ultraderecha mexicana y la estadounidense es justamente la visibilidad pública, puesto que en México se hacen operaciones de “bajo perfil”, mientras que en Estados Unidos de América se enarbola y demuestra como estandarte (Delgado, 2003).

A pesar de estas diferencias, la cohesión y la cooperación internacional de grupos de ultraderecha es lo que más ha fortalecido el avance y la articulación de sus discursos tanto en América Latina como en Europa, como lo fueron las reuniones entre el PAN y VOX (*LetraEse*, 2022), que buscan la cooperación internacional ante un contexto global que, según sus inscripciones, ponen en peligro los valores y principios católicos; algunas de las características que comparten las ultraderechas es enarbolar el racismo, el nacionalismo patriotero reivindicando políticas dictatoriales, y agitar el fantasma del comunismo, convirtiendo en bandera asuntos como la prohibición del aborto y combatir la “ideología de género” (Gortázar et al., 2022), así como el antipluralismo, el simplismo, la guía basada en el moralismo cristiano, además del gusto por subordinar su ideología y acción política a una teoría de conspiración generalmente acercada al combate del socialismo y el falso adoctrinamiento de las infancias en “dogmas marxistas y comunistas” que van en contra de la “moral” y las “buenas costumbres” (Delgado, 2003). Así mismo, se ha visto que en México ha habido dos principales influencias para la ultraderecha (Global Project Against Hate and Extremism, 2024): el fascismo y los movimientos teocráticos, cuyos valores principales están vinculados con la enarbolación del nacionalismo, la fundamentación del racismo y diversas formas de violencias hacia todo aquello que no esté enmarcado en el tradicionalismo y el conservadurismo.

Las organizaciones de ultraderecha con ideología conservadora en México, al igual que las organizaciones fascistas durante el siglo XX (Eco, 2018), han operado en silencio, en la clandestinidad y con bajo perfil, pero siempre con incidencia política y social, por ello, han sobrevivido a los tiempos. Organizaciones secretas como el Yunque (Delgado, 2003) son muestra de ello; ésta es una secta de corte ultrarreligioso y de ultraderecha que está encaminada a combatir la imaginaria conspiración judeo-masónica contra el cristianismo, la cual, según sus principios, busca poner fin a la instauración de la “Tierra de Dios”, por ello es que postula y defiende la secrecía, la intolerancia social y religiosa, así como la negación de las libertades individuales y colectivas disidentes, además, cuenta con el respaldo de ciertas élites, recluta a jóvenes en escuelas de orientación religiosa, como las

Lasallistas, la Universidad del Valle de Atemajac y la Universidad Panamericana, entre otras (Uribe, 2008). Su estrategia consiste en formar militantes con un fuerte fanatismo político y religioso, convirtiéndolos en “máquinas de guerra” dispuestas a imponer “el reinado de Cristo” a cualquier costo, los cuales se ven influenciados por valores conservadores de las élites (Zerega, 2023) que operan bajo un alto nivel de secretismo, disciplina e incluso reciben entrenamiento militar.

El Opus Dei, otra organización ultraderechista en México, también cuenta con el apoyo de élites sociales (Uribe, 2008), sus miembros se dividen en numerarios, los cuales llevan una vida similar a la de religiosos, y supernumerarios, personas laicas quienes practican un cristianismo conservador, pero está compuesta principalmente por profesionistas y personas de alta posición económica, pertenecientes tanto a familias de abolengo como a empresarios emergentes. Actualmente, en el país operan al menos 12 organizaciones de extrema derecha (Global Project Against Hate and Extremism, 2024), dichas agrupaciones se caracterizan por promover posturas racistas, xenófobas, anti LGBTIQ+ o antiaborto, así mismo, existe un resurgimiento de movimientos neonazis y fascistas en México, pero estos son más pequeños que en Brasil y Argentina.

En el escenario político, el Partido Acción Nacional reivindica los valores que fueron establecidos por la Unión Nacional Sinarquista, es decir, aquellos valores tradicionales, católicos y conservadores que buscan la estructuración de referentes culturales y sociales coloniales, el predominio de las relaciones familiares y de amistad sobre las instituciones, así como el culto al principio de autoridad y la cultura cisheteropatriarcal (Loyola, 2012).

Por tanto, el panismo menosprecia lo popular, repudia el desdén y las movilizaciones sociales (Loyola, 2012), su consolidación en el poder exagera las tendencias intolerantes y violentas que siempre han caracterizado a la ultraderecha mexicana, especialmente a la consolidación del poder político en Querétaro y el Bajío, que produjeron diversos tipos de violencias, agresiones y formas de discriminación, y que aunque parezca que palidecen ante un contexto social diverso, disidente y cambiante, siguen encontrando maneras de articularse, encontrarse y permear ante el Estado de Derecho y todo el poder del Estado (Jiménez, 2008). Estos grupos atacan a diferentes “grupos enemigos” (Eco, 2018), es decir, grupos que atenten contra los valores cristianos y la moral religiosa, como son las personas LGBTIQ+, los socialistas, las

personas que están en favor a la interrupción voluntaria del embarazo y las feministas.

*La influencia del neoconservadurismo,
el fascismo y la ultraderecha en los discursos
de odio y las prácticas de violencia y discriminación
hacia las disidencias sexogenéricas*

En un clima político guiado por la crisis económica propiciada por el capitalismo tardío (Chomsky, 2018), la “pérdida” de los valores tradicionales y la identidad nacional, se percibe que “los blancos serán minoría”, además, permea el discurso antifeminista debido a la creencia de la “pérdida” del “rol masculino” en las familias patriarcales; así, se puede vislumbrar que algunas de las razones del auge de estos agentes político-sociales recaen en factores tanto socioculturales como definidores del carácter de dichos agentes, así como sus acciones específicas, en tanto que los elementos socioculturales y económicos se ven marcados por las crisis sanitarias, las crisis económicas, el capitalismo tardío, la incentivación del sentido del nacionalismo y la difusión de “soluciones reales y tajantes” ante problemáticas estructurales. Así mismo, entre los factores que definen el carácter de estos agentes y sus acciones específicas (Bretones y Domínguez, 2023), se encuentran las formas de interacción con el medio y las relaciones sociales, es decir, su conformación como figuras públicas y su tránsito en el espacio público y/o los medios de comunicación, todo esto se ve materializado en las plataformas de difusión que han sido desarrolladas para su ideología y en la construcción de sus marcos comunicativos que concuerdan con la expansión de sus objetivos; tanto las plataformas como los marcos comunicativos para la distribución de su discurso estructuran en primera instancia una neolengua (Eco, 2018), basándose en un léxico pobre de sintaxis elemental con la finalidad de manipular y limitar las capacidades de pensamiento crítico de las personas receptoras del mensaje con el objetivo de que se dé una interpretación específica de fenómenos sociales (Bretones y Domínguez, 2023), a través de la estructuración de diversos discursos y diseñando el carácter de intervención pública.

Una de las características más importantes de esta nueva oleada de neoconservadurismo y ultraderechas refiere al autoritarismo identitario

(Ramonet, 2017), ya que, de cierta forma, estructuran sus discursos al igual que lo hacían los fascismos del siglo XX (Eco, 2018), los cuales fomentan la idea del nacionalismo cuya identidad está basada en la obsesión por el complot, el sentirse asediados y el elitismo generador de identidad nacional, o mejor dicho, “nacionalismo”, lo anterior genera un sentimiento de pertenencia encaminada a un “nosotros” y diferenciada de los “otros”, exacerbando el miedo a la diferencia, incentivan el culto a la tradición basado en el rechazo irracional a la “modernidad” y todo lo que conlleva, mirando con recelo al pensamiento crítico y a la diversidad de interlocuciones sociales; lo anterior aunado a que, en estos discursos, la verdad es irrelevante (Chomsky, 2018). Además de proyectar su voluntad de poder en márgenes sexuales (Eco, 2018) incorporando la idea de la “naturaleza” y la diferencia, es decir, se fundan en la falsa idea biologicista y dualista de las corporalidades y las identidades (Ramonet, 2017), reforzando el supuesto de que la heterosexualidad y el “matrimonio tradicional” son las únicas formas de vida reales que constituyen la base de una “sociedad libre”, apoyando así las leyes de “libertad religiosa” que deniegan los derechos de las personas sexogénero disidentes y que son impulsadas por los sectores más conservadores de la sociedad.

En los factores por los cuales la ultraderecha ha ascendido en Occidente (Ramonet, 2017) se vislumbran algunas de las razones por las cuales se han infundido diversos discursos de odio en contra de todo aquello que resulte “ajeno” a la “normalidad” establecida desde los cánones del tradicionalismo más extremo, ya que retoman la falsa idea de la “naturaleza”, del miedo exacerbado a la diferencia con nulo pensamiento crítico, por tanto, una de las soluciones propuestas desde ese marco político implica su eliminación, ya sea simbólica o literal, en pos de la “patria” y de volver a un estado idílico de grandeza. De esa forma, se puede inferir que existe una relación entre el auge de los agentes políticos de ultraderecha, su discurso de odio con bases neofascistas y ultraconservadoras con las afectaciones a las vidas de las personas de la disidencia sexogénica, ya que a partir de estas bases mencionadas anteriormente, se generan acciones concretas que van desde la normalización de los discursos de odio en varios medios (que incluyen las redes sociales), hasta los crímenes de odio, pasando por la promoción de políticas públicas que van en contra de los derechos humanos y las garantías individuales de las personas sexogénero disidentes.

Análisis de la situación de la ultraderecha en la región

Donald Trump y Estados Unidos

Como se mencionó anteriormente, Donald Trump (McGowan, 2017) es uno de los actores políticos más sobresalientes de la ultraderecha, debido a que desde el momento en que asume la presidencia, su primera acción fue eliminar toda mención de personas LGBTIQ+ y a las personas con VIH de la página oficial de la Casa Blanca, así mismo, desde principios de 2023 (Amnistía Internacional, 2023), con el avance de las políticas neoconservadoras, en Estados Unidos se vive un proceso de violencia legislativa y de retroceso en materia de derechos humanos de las personas LGBTIQ+: hasta noviembre de 2023, se habían registrado un total de 532 leyes (de las cuales se han aprobado 68) que, por ejemplo, refieren a la regulación del contenido educativo en materia de educación sexual, facultando a padres/madres/tutores a impedir el acceso a contenidos educativos que vayan en contra de sus convicciones morales e, incluso, pueden exigir judicialmente la retirada de materiales que transgreden esa ley; dichas leyes engloban medidas que aniquilan los derechos de las personas trans, esto no sólo representa un atropello a los derechos humanos básicos, sino que también fomenta una ideología extremista, ampliando las áreas de incidencia por parte de grupos antiderechos estadounidenses. Aunado a ello, entre 2015 y 2018, los crímenes de odio aumentaron en más de 30 ciudades de Estados Unidos; según un estudio, entre las víctimas más comunes de los crímenes de odio en Estados Unidos están personas LGBTIQ+, mientras que un informe (Southern Poverty Law Center, 2023) documentó que 2023 es el año con el mayor número registrado de grupos anti-LGBTIQ+, los cuales regularmente son supremacistas blancos, lo anterior se materializa con el aumento de 32% en 2022 a 48% en 2023 en protestas y campañas de intimidación en contra de las personas LGBTIQ+ en eventos, librerías, escuelas e incluso hospitales; aunado a que, según este informe, dichos discursos de odio y el aumento de la representación política ultraderechista en Estados Unidos tienen una relación simbiótica, revelando la visión teocrática y autoritaria representativa del conservadurismo.

Bukele y El Salvador

Otro de los mayores exponentes de la política ultraconservadora en Occidente es Nayib Bukele (Agencia Presentes, 2023a), cuyas medidas políticas han sido muy criticadas al ir en contra de los derechos humanos, por ejemplo, la de proclamar un Estado de Excepción en el que se suspenden varios derechos humanos fundamentales como la libertad de expresión, asociación, reunión y el derecho a la privacidad; según un informe de Human Rights Watch (2021), decenas de miles de personas han sido detenidas sin el debido proceso, ya que al otorgarle poderes extraordinarios al oficialismo también afectan de forma desproporcionada a mujeres y personas LGBTIQ+.

Estas detenciones arbitrarias y sin el debido proceso (Sánchez, 2024) tienen repercusiones directas en las vidas de las personas LGBTIQ+ al violar sus derechos humanos fundamentales. El año pasado, la ONG Cristosal (Human Rights Watch, 2021) revisó 3,200 casos muestra de los cuales al menos 416 corresponden a mujeres y 53 a personas LGBTIQ+, además de que otras siete ONG reportaron que durante los primeros 15 meses de vigencia del Régimen de Excepción, de los 5,490 casos reportados de violaciones a Derechos Humanos, 36 corresponden a mujeres trans, 37 a hombres trans, e incluso, del total de vulneraciones, 42 han sido cometidas contra personas bisexuales, 32 contra gays, 19 contra lesbianas y una persona pansexual, las cuales suelen ir acompañadas de acoso, coacción, hostigamiento, desplazamiento forzado interno, maltratos, diversos tipos de tortura y hasta la muerte en situación de privación de la libertad. Además, en 2021 (Human Watch Rights, 2021), se identificaron 166 casos de desplazamiento forzado de personas LGBTIQ+ salvadoreñas debido a la violencia.

Las situaciones desproporcionadas de violencia que padecen las personas LGBTIQ+ en El Salvador están respaldadas por discursos de odio y por acciones políticas regresivas (*Open Democracy*, s. f.), como el anuncio del retiro de “todo rastro de perspectiva de género” de los textos escolares, la eliminación de un protocolo de atención en materia de salud hacia las personas LGBTIQ+ por parte del Ministerio de Salud, los despidos masivos de personas funcionarias de gobierno que pertenecen a la comunidad LGBTIQ+, aunado a que, según la organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (*Open Democracy*, s. f.), en El Salvador, 8 de cada 10 personas LGBTIQ+ sufren discriminación en razón de su orientación sexual o identidad de género.

Javier Milei y Argentina

Cuando Milei se presentó como candidato para las elecciones presidenciales argentinas de 2023 (Agencia Presentes, 2023b), tanto él como su partido fueron acusados de hacer comentarios ofensivos contra la comunidad LGBTIQ+, los cuales fueron considerados como incitación al odio por múltiples grupos, entre ellos, el Observatorio Nacional de Delitos de Odio LGBTIQ+ de Argentina (*CNN Argentina*, 2024a), e incluso se han incrementado los crímenes en contra de la comunidad LGBTIQ+. Sin embargo, al ser presidente de aquel país (Vergara, 2023), estos discursos de odio aumentaron considerablemente entre la sociedad civil, esto se debe a que el gobierno argentino actual no ejerce estos discursos, sino que los promueve, legitima y avala.

Lo anterior es porque existe una simbiosis entre las personas que conforman el gobierno LGBTIQ+ fóbico y muchas partes de la sociedad civil más conservadoras (Ramírez, 2023), y tienen la validación para seguir difundiendo estos discursos de odio; la diferenciación discursiva entre Milei y sus contrincantes políticos fue la clave para afianzar el apoyo de sus bases (Vergara, 2023), que son mayoritariamente hombres cis jóvenes. Estos se ven acompañados de medidas que dejan en el desamparo a diferentes sectores de la sociedad (Gallegos, 2024), pues tienen un corte que incentiva las políticas antiderechos, que van en contra del feminismo, o de lo que ellos denominan ideología de género, dichas políticas se vieron materializadas con el cambio de nombre del Salón de las Mujeres en la Casa Rosada, el cual fue anunciado el 8 de Marzo, la eliminación del lenguaje inclusivo en la administración pública, y la disolución del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad.

La administración de Milei argumentó que estas medidas formaban parte del plan para recortar el gasto público en consideración de la crisis económica de Argentina (Gallegos, 2024), pero la crítica afirma que dichas acciones han normalizado una cultura de discriminación y violencia hacia la comunidad LGBTIQ+, incluso, puede dar lugar a ataques violentos, ya que cuando el discurso de odio es habilitado por el oficialismo, diversos sectores se pueden legitimar para atacar a otros grupos. Según el Observatorio Nacional de Crímenes de Odio LGBT+ (*El Periódico*, 2024), se registraron 133 crímenes en los que el principal motivo del ataque fue la pertenencia a la comunidad LGBTIQ+ de las víctimas. Las cifras aumentaron con respecto de 2022 y 2021, ya que se registraron 129 y 120 delitos, respectivamente.

Por tanto, el aumento de crímenes de odio y la legitimación oficialista de los discursos (*CNN Argentina*, 2024b) están íntimamente relacionados debido a la creencia generalizada de que la palabra no tiene el poder que verdaderamente conlleva.

La identidad conservadora queretana y su rechazo a la disidencia

Mientras que en todo el mundo la ultraderecha se consolida como una opción política real y tiene repercusiones fácticas en la vida de las personas de la disidencia, en Querétaro (Moreno, 2021) no solamente se ha generado un perfil de afiliación política con base en los valores de la tradicional ultraderecha mexicana, sino que también se ha desarrollado una identidad basada en valores tradicionales como la religión y el conservadurismo, influenciada por la Iglesia católica, las élites políticas y económicas desde los años treinta.

Su ubicación estratégica y rol en el comercio histórico consolidaron su desarrollo industrial y estabilidad política, que el PAN ha reforzado desde 1982 (Díaz, 2011; Jiménez, 2008), vinculando la paz y el orden social con la exclusión de la disidencia y perpetuando el miedo al contagio y a la otredad. En la actualidad, el conservadurismo queretano, alimentado por la nostalgia de un “Querétaro perdido” (Díaz, 2011), sigue influyendo en políticas públicas y prácticas sociales, exacerbando discursos de odio y discriminación, especialmente contra las disidencias sexogenéricas.

Las élites locales (Moreno, 2021; Corrales, 2015) han manipulado esta memoria histórica para justificar la exclusión y mantener el control social, mientras los movimientos ultraconservadores refuerzan estos valores tradicionales, defendiendo la paz y el orden social al rechazar cualquier desafío a la moral cristiana, intensificando el miedo a la otredad; es en este miedo a la otredad, a la diferencia y a la patologización de lo que se encuentra “fuera” de lo normativo que se siguen perpetuando discursos de odio y praxis políticas de exclusión hacia personas de la disidencia sexogenérica.

Conclusiones

Reconocer el contexto político actual y las razones detrás del ascenso acelerado de la ultraderecha en Occidente son ejes fundamentales para

comprender su consolidación no sólo como una opción política fáctica, sino también como una corriente que es respaldada por los sectores más conservadores, tradicionales y regularmente supremacistas blancos, quienes lo consideran la única opción real para atender y solucionar todos los problemas de la sociedad contemporánea. Este fenómeno se vincula estrechamente con la expansión de discursos de odio y con la implementación de políticas antiderechos, tal como se observa en países donde los gobiernos ultraderechistas y ultraconservadores (a menudo con tintes neofascistas) se encuentran en el poder.

La relación entre la ideología de ultraderecha y las políticas de exclusión refleja la creciente normalización de posturas autoritarias y excluyentes que afectan los derechos civiles, los derechos humanos y que atentan contra la vida de las poblaciones históricamente marginadas, especialmente las de las personas LGBTIQ+.

Es en la naturalización de los discursos de odio en contra de la comunidad LGBTIQ+ que se visibilizan las relaciones simbióticas entre estos y las acciones puntuales que pueden terminar en crímenes de odio, en un clima político exacerbado por las condiciones socioculturales y geopolíticas complejas, en el cual se siguen alimentando las ideas erróneas basadas en la “naturalidad”, el biologicismo, el terror al socialismo, el marxismo y el comunismo por ser generadores de ideologías y peligros que atentan contra el *status quo*, señalando a la migración, al feminismo, la libertad religiosa y la comunidad LGBTIQ+ como causantes de todos los males de la sociedad contemporánea; es en este sentido constante de persecución, de la intención de recobrar los valores morales tradicionales y de la idea idílica de “recuperar lo perdido” al acabar con los agentes “enemigos” que perturban la paz y la prosperidad, que se pueden encontrar algunas de las razones por las cuales se incrementa la violencia y la discriminación contra personas sexogénico disidentes en países en los que la posición política de ultraderecha está en incremento; es a partir de los agentes político-sociales que ocupan estos espacios trascendentales para las sociedades occidentales que se normalizan los discursos de odio y se incentivan acciones políticas radicales en pos de la eliminación de la otredad, lo adverso y lo ajeno.

Por ello, resulta relevante mapear, por una parte, los factores que influyen para que estos discursos esparcidos por ciertos actores en estas posiciones políticas anti-derechos se materialicen y se vuelvan una opción fáctica en los procesos democráticos en Occidente, y por otra, saber cómo

es que afectan a las personas LGBTIQ+ en lo micropolítico, sobre todo, permite hacer un análisis del avance de estos proyectos políticos, ya que existe una conjugación a nivel internacional de la incidencia de la ultraderecha en Europa, Estados Unidos y América Latina, con las formas en que se ha consolidado el discurso político en ciertas regiones que incluso por su contexto histórico social y geográfico favorecen la dispersión de estas posturas conservadoras, como ocurre en el caso de Querétaro.

En consideración de las bases teóricas señaladas con anterioridad y en concordancia con la preocupación sobre cuál es la influencia del contexto político-social sobre algunas personas sexo-género disidentes en Querétaro, es que se consideró relevante empezar a ver cómo es que esto impacta en otros espacios, para ello, se presentan algunos resultados de un instrumento aplicado en la Universidad Autónoma de Querétaro con el objetivo de reconocer las formas en que se viven estos discursos de odio por parte de las juventudes, especialmente desde la postura política conservadora queretana, la queretaneidad y la consolidación de la extrema derecha, el neofascismo, el neonazismo y el conservadurismo en Occidente como una opción política tangible.

El instrumento buscó realizar un mapeo de las principales marchas, analizar el estatus del acceso a los derechos humanos de las disidencias, eventos por y para las personas LGBTIQ+, y los lugares seguros en el municipio, contrastándolo con las principales reacciones de actores sociales en Querétaro frente a las vidas, acciones, organizaciones y manifestaciones organizadas por o en pro de las disidencias sexo-genéricas.

Lo anterior pretende indagar cómo es que se percibe el contexto y si es que sigue tan enraizada la identidad política queretana tradicional, así como conocer la forma en que las autoridades han respondido frente a las necesidades y exigencias de la población sexo-género disidente. Así, de manera general, se denotó que aún en la actualidad hay un ataque fuerte por parte de la sociedad, la Iglesia y las instituciones, que sumado a los crecientes discursos de odio existentes en la vida pública, política y digital, deriva en diversos tipos de violencia, entre los que se encuentra un entramado complejo de las diversas estructuras de poder y políticas que repercuten no sólo en el ejercicio pleno de los derechos humanos, sino también en tener una vida plena y digna, sin embargo, estas praxis sociales y políticas se relacionan con las prácticas de violencia y discriminación de las que son objeto.

Aun en la actualidad, y en concordancia con los valores tradicionales promovidos por la Iglesia católica y el posicionamiento político de la ultraderecha, la existencia de personas muy conservadoras y “mochas” en diferentes esferas que van desde lo social, lo digital, lo educativo e incluso el Estado, en Querétaro es aún más evidente la cohesión entre la religión, el Estado, los empresarios y la sociedad en general, ya que no sólo se frena el acceso a derechos humanos básicos como el reconocimiento a la identidad, sino que también refuerzan prácticas y discursos que tienen repercusiones psicosociales que afectan el libre desarrollo de las personas LGBTIQ+ y que incluso llegan a tener consecuencias fatales.

Otra de las conclusiones del estudio es que se siguen perpetuando estigmas, estereotipos y discursos que atentan contra la integridad física y psicológica de las personas sexo-género disidentes, así mismo, la no alternancia política en el municipio en el que el PAN mantiene su poderío político, al menos hasta las últimas elecciones, dicta mucho de cuál es la idiosincrasia sociopolítica queretana.

Esta cohesión entre diversas esferas sociales se refleja en que aun en la actualidad la ideología ultraconservadora está estrechamente relacionada con los valores tradicionalistas que se ven perpetuados políticamente por la ultraderecha con el evidente apoyo de la Iglesia católica, las instituciones de educación (especialmente media superior y superior), los capitales privados y la sociedad en general, sin embargo, los más importantes son el Estado y la Iglesia (Moreno, 2021), que fungen como una entidad inseparable que, como lo menciona Jiménez (2008), comparten varias características, como las que están encaminadas a “eliminar a grupos enemigos” que —según sus inscripciones— pongan en peligro los valores y principios católicos o que van en contra de la “moral” y las “buenas costumbres” (Delgado, 2003), como todas sus acciones que están encaminadas a combatir la “ideología de género”. Además, es importante resaltar que la cooperación y la cohesión internacional de estos grupos hace que tomen fuerza no sólo como una alternativa política constante y tangible, sino que además perpetúan los discursos de odio a través de los medios digitales, los cuales, fácilmente, pueden llegar a transformarse en crímenes de odio, rescatando y defendiendo todo aquello que está relacionado con los valores tradicionales; incluso, más de 12 grupos de ultraderecha actualmente están activos en el país, de los cuales, varios no sólo tienen vínculos con organizaciones como el Yunque y el Opus Dei, sino que además les une la ideología anti

LGBTIQ+, de hecho, muchas de éstas colaboran entre sí para posicionarse en contra de la educación sexual integral en las escuelas, la propagación de la “ideología de género”, equiparando a las infancias trans con la pedofilia y la zoofilia, e incluso han difundido medidas políticas y públicas en contra de las *drag queen*.

Evidentemente, lo narrado hasta ahora tiene consecuencias a nivel jurídico, político y social, puesto que, en primera instancia, complejiza el acceso a derechos humanos básicos como al reconocimiento de la identidad, al libre desarrollo de la personalidad, a la salud, al trabajo, a la educación y, por supuesto, a una vida libre de violencia; asimismo, materializa y naturaliza acciones violentas a través del discurso y de su posicionamiento político, las cuales van desde la violencia digital, la violencia verbal hasta la física, incluso perpetúa los crímenes de odio. No se debe olvidar que México ocupa el segundo lugar a nivel mundial en índice de transfeminicidios, y que desde inicios de 2024 a la fecha, se han cometido 40 asesinatos, cuya categorización en términos jurídicos y visibilización se ha visto obstaculizada por las fuerzas políticas conservadoras. Esto, sobre todo, en un estado como Querétaro, profundamente panista, revela la influencia de un partido que menosprecia lo popular, repudia el desdén y las movilizaciones sociales (Loyola, 2012), su consolidación en el poder exacerba las tendencias intolerantes y violentas que siempre han caracterizado a la ultraderecha mexicana.

Las personas participantes relataron que esta queretaneidad se puede ver con el nombramiento de la secretaria académica en la Facultad de Psicología y Educación de la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ), ya que aunque dicho acto fue una importante visibilización de la comunidad NB en espacios académicos y administrativos en universidades públicas, las redes sociales se llenaron de comentarios de odio, discursos lgbtfóbicos y conservadurismo extremo, donde resaltaron aquellos ataques de rechazo hacia la disidencia sexo-genérica y al lenguaje inclusivo, estos agravaron contra su identidad de género y sus años de trabajo como académica, docente, profesionalista e investigadora. Los comentarios en redes sociales incluyeron insultos, amenazas y el constante cuestionamiento sobre la idoneidad para realizar esas labores administrativas con afirmaciones despectivas sobre su identidad de género, acusaciones de “desviaciones de los valores familiares” y ataques a su capacidad profesional, únicamente por su identidad de género no normativa.

Se consideró que esto refleja a la perfección la lógica y el discurso conservador queretano, ya que, simbólicamente, le secretarie académique de la Facultad de Psicología y Educación representa una ruptura ante el orden binario socialmente establecido, y que ante esto debe ser atacado por ser visto como algo “anormal” y “aniquilable”, ya sea de forma simbólica o literal.

Otra parte de los resultados denota que las instituciones gubernamentales únicamente instrumentalizan a las disidencias, especialmente en época electoral o en junio, mes del *pride*.

En conclusión, las situaciones de violencia y discriminación de las que son objeto las disidencias sexo-genéricas tienen un carácter histórico-social, geográfico y político, dado que en Occidente se consolida la ultraderecha como un carácter político elegible cuyas políticas están marcadas en los cánones conservadores y religiosos, en los que la disidencia sexo-genérica es vista como una “condición antinatural”, que tiene que ser combatida. En Querétaro se sigue perpetuando la idea de la queretaneidad, el terror a la otredad y la priorización de la paz en la esfera pública y política, lo cual afecta a las disidencias sexogenéricas, ya que se materializa en diferentes tipos de violencia y normalización de los discursos de odio.

Referencias

- Agencia Presentes. (2023a). *Agresiones y mensajes de odio a personas LGBT+ tras el triunfo de Milei*. <https://agenciapresentes.org/2023/11/28/agresiones-y-mensajes-de-odio-a-personas-lgbt-tras-el-triunfo-de-milei/>
- Agencia Presentes. (2023b). *El Salvador: las personas LGBTI+ se sienten a salvo de las pandillas, pero temen a policías y militares*. <https://agenciapresentes.org/2023/10/17/el-salvador-las-personas-lgbti-se-sienten-a-salvo-de-las-pandillas-pero-temen-a-policias-y-militares/>
- Amnistía Internacional. (2023). *Leyes anti-LGBTI en Estados Unidos*. <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/leyes-anti-lgbti-en-estados-unidos>
- Bretones, M. y Domínguez, M. (2023). La presencia del miedo y la construcción de enemigos en el discurso de Vox en 2019. *Anuario del Conflicto Social*, (14), e-45049. <https://doi.org/10.1344/ACS2022.14.8>
- Chomsky, N. (2018). La verdad y la democracia en crisis. En G. de Miguel y M. Murillo (Eds.), *Neofascismo: de Trump a la ultraderecha europea* (pp. 215-237). Siglo XXI.

- CNN Argentina. (2024a). Nuevo ataque del Gobierno de Milei a la diversidad sexual y las políticas de género: “Rechazamos la diversidad de identidades sexuales que no se alinean con la biología”. <https://cnnespanol.cnn.com/2024/09/01/ataque-milei-diversidad-sexual-politicas-de-genero-orix/>
- CNN Argentina. (2024b). Argentina fue líder en derechos LGBTQ. Críticos culpan al Gobierno de Milei del aumento de la intolerancia luego de que le prendieran fuego a cuatro mujeres lesbianas. <https://cnnespanol.cnn.com/2024/07/08/argentina-crimen-odio-lgbtq-culpan-gobierno-milei-intolerancia-trax/>
- Corrales, J. (2015). The politics of LGBT rights in Latin America and the Caribbean: research agendas. *European Review of Latin American and Caribbean Studies*, 100(100), 53-62. https://www.researchgate.net/publication/286639391_The_Politics_of_LGBT_Rights_in_Latin_America_and_the_Caribbean_Research_Agendas
- Delgado, A. (2003). *El Yunque: la ultraderecha en el poder*. Plaza y Janés.
- Díaz, A. (2011). *La paz y sus sombras: La cultura política en el estado de Querétaro*. Miguel Ángel Porrúa.
- Eco, U. (2018). *Contra el fascismo*. Penguin Random House.
- Edwards, C. (2023). Análisis: ¿Por qué el auge de los partidos de ultraderecha en toda Europa? CNN. <https://cnnespanol.cnn.com/2023/07/22/analisis-por-que-auge-partidos-de-ultraderecha-europa-trax>
- El Periódico*. (2024). Triple crimen de miembros del colectivo LGTBI+ en Argentina en pleno auge de los discursos de odio de Milei. <https://www.elperiodico.com/es/internacional/20240514/crimen-colectivo-lgtbi-argentina-milei-102315743>
- Gallegos, M. (2024). Milei desmantela en seis meses de gestión décadas de políticas feministas y de género en Argentina. *El País*, 10 de junio. <https://elpais.com/argentina/2024-06-11/milei-desmantela-en-seis-meses-de-gestion-decadas-de-politicas-feministas-y-de-genero-en-argentina.html>
- Global Project Against Hate and Extremism. (2024). *Hate groups operating in Mexico*. <https://globalextrémism.org/mexico-hate-groups>
- Gortázar, N., Oquendo, M., Rivas, R. y Reina, M. (2022). Las derechas de América Latina buscan un futuro. *El País*, 21 de agosto. <https://elpais.com/internacional/2022-08-21/las-derechas-de-america-latina-buscan-un-futuro.html>

- Human Rights Watch. (2021). *No hay refugio seguro para las personas LGBT en El Salvador*. <https://www.hrw.org/es/news/2021/01/08/no-hay-refugio-seguro-para-las-personas-lgbt-en-el-salvador>
- Jiménez, E. (2008). *La ultraderecha mexicana y el PAN: un legado de intolerancia*. Ediciones del Serbal.
- LetraEse. (2022). *LetraEse: Crímenes de odio*. <https://letraese.org.mx/crimenes-de-odio-archivo/>
- LLYC IDEAS. (2023). *Discurso de odio y orgullo Lgbtiq+ en la conversación digital*. https://resources.llyc.global/hubfs/IDEAS_PLUS/PRIDE_2023/Informe_LLYC_Discurso_de_Odio_y_Orgulo_LGTBIQ_en_la_conversaci%C3%B3n_digital_ESP.pdf
- Loyola, R. (2012). *El conservadurismo en México y sus élites*. Fondo de Cultura Económica.
- McGowan, L. (2017). Donald Trump y el auge del neofascismo en EE. UU. En G. de Miguel y M. Murillo (Eds.), *Neofascismo: de Trump a la ultraderecha europea* (pp. 87-106). Siglo XXI.
- Morán, G. (2021). Gloria Morán: “Trump fue el caballo de Troya en la política estadounidense de los neoevangélicos”. *Campus, Noticias de la Universidad del País Vasco*. <https://www.ehu.eus/es/web/campus/-/gloria-mor%C3%A1n-%C2%ABtrump-fue-el-caballo-de-troya-en-la-pol%C3%ADtica-estadounidense-de-los-neoevang%C3%A9licos%C2%BB>
- Moreno, M. (2021). *La paz queretana y los de fuera: historia y claroscuros del orden social y sus intelectuales*. Universidad Autónoma de Querétaro.
- Mudde, C. (2007). *Populist radical right parties in Europe*. PACEDIFESA. <https://www.pacedifesa.org/public/documents/Cas%20Mudde%20Populist%20Radical%20Right%20Parties%20in%20Europe%20%202007.pdf>
- Open Democracy*. (s. f.). Mujeres y personas LGBTQ atrapadas en el estado de excepción de El Salvador. <https://www.opendemocracy.net/es/5050-es/el-salvador-mujeres-lgbt-derechos-bukele-maras/>
- Paredes, N. (2022). Cómo Hermanos de Italia, el partido radical en el poder, está tratando de cambiar de manera silenciosa ese país. *BBC News*. <https://www.bbc.com/mundo/articles/cw4x39pd2x1o>
- Pie de Página*. (2022). Giorgia Meloni y la victoria del neofascismo en Italia. <https://piedepagina.mx/giorgia-meloni-y-la-victoria-del-neofascismo-en-italia/>

- Ramírez, P. (2023). Milei y la validación de los discursos de odio contra la comunidad LGTBI. *Medium*. <https://medium.com/emergentesmedio/milei-y-la-validaci%C3%B3n-de-los-discursos-de-odio-contra-la-comunidad-lgtbi-eb147d06109f>
- Ramonet, I. (2017). *La nueva cara del fascismo: identidad y autoritarismo en la era de Trump*. Siglo XXI.
- Rubí, A. (2022). La reinención de la extrema derecha en América Latina. *El País*, 4 de diciembre. <https://elpais.com/opinion/2022-12-04/la-reinencion-de-la-extrema-derecha-en-america-latina.html>
- Sánchez, R. (2024). El Salvador de Bukele cierra espacios a la diversidad sexual. *Swissinfo*. <https://www.swissinfo.ch/spa/el-salvador-de-bukele-cierra-espacios-a-la-diversidad-sexual/82816835>
- Southern Poverty Law Center. (2023). *The year in hate and extremism 2023*. <https://www.splcenter.org/resources/year-hate-extremism-2023>
- Strobl, N. (2022). *La nueva derecha: análisis del conservadurismo radicalizado*. Katz.
- Uribe, F. (2008). *El Opus Dei y su poder en México*. Proceso.
- Vergara, A. (2023). Señales de retroceso para la comunidad LGBTQ en Argentina bajo el nuevo gobierno de Milei. *Voz de América*. <https://www.vozdeamerica.com/a/senales-retroceso-comunidad-lgbtq-argentina-bajo-nuevo-gobierno-de-milei/7608722.html>
- Witteveen, S. (2024). La extrema derecha holandesa llega al poder explotando el desencanto. *El Salto*. <https://www.elsaltodiario.com/paises-bajos/extrema-derecha-holandesa-llega-al-poder-capitalizando-desencanto>
- Zerega, G. (2023). Tortura y abuso psicológico: cómo funciona El Yunque, la organización secreta de ultraderecha. *El País*, 5 de febrero. <https://elpais.com/mexico/2023-02-05/tortura-y-abuso-psicologico-como-funciona-el-yunque-la-organizacion-secreta-de-ultraderecha.html>

Capítulo 15

La cultura de diversidad e inclusión como herramienta para reducir los discursos de odio y la discriminación

*Blanca Martínez Rodríguez
Inocencia María Martínez León*

RESUMEN

El creciente impacto de la globalización ha provocado un aumento de la diversidad, tanto en la sociedad como en el lugar de trabajo. En la actualidad, la diversidad abarca un amplio abanico de características, como el género, la orientación sexual y el origen cultural, entre otras, que deben gestionarse de forma eficaz para reducir los discursos de odio y la discriminación. Esta investigación tiene como objetivo diseñar una cultura de diversidad e inclusión que fomente el crecimiento profesional y personal de todos los empleados, promoviendo el respeto y la equidad en alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Agenda 2030, y reduzca la discriminación. Con base en una revisión de la literatura, el estudio profundiza en la conceptualización de diversidad, inclusión e interseccionalidad. Además, muestra los beneficios y desafíos derivados de la diversidad, y destaca la necesidad de desarrollar culturas organizativas inclusivas que abracen activamente la diversidad para crear entornos de trabajo más saludables. La cultura de la diversidad proporciona beneficios tanto para los empleados como para la organización. La investigación sugiere que, al integrar la diversidad e inclusión en la misión, visión, valores, normas, prácticas y personas, las organizaciones pueden desarrollar una cultura de diversidad e inclusión que favorezca prácticas laborales más integradoras, y entornos libres de discriminación. En última instancia, el estudio concluye que una cultura de diversidad e inclusión bien diseñada puede convertirse en una herramienta para reducir el discurso del odio y la discriminación, y fomentar lugares de trabajo sostenibles y productivos.

Palabras clave: interseccionalidad, diseño de la cultura, empleados

ABSTRACT

The growing impact of globalization has led to an increase in diversity, both in society and in the workplace. Today, diversity encompasses a wide range of characteristics, such as gender, sexual orientation, and cultural background, among others, which must be managed effectively to reduce hate speech and discrimination. This research aims to design a culture of diversity and inclusion that fosters all employees' professional and personal growth, promotes respect and equity in alignment with the Sustainable Development Goals (SDGs) and the 2030 Agenda, and reduces discrimination. Based on a literature review, the study delves into the conceptualisation of diversity, inclusion, and intersectionality. Furthermore, it shows the benefits and challenges derived from diversity. It highlights the need to cultivate inclusive organisational cultures that actively embrace diversity to create a healthier work environment. A culture of diversity not only enriches the experiences of individual employees but also enhances the overall performance and reputation of the organisation.

The research suggests that by integrating diversity and inclusion into the mission, vision, values, norms, practices, and people, organisations can develop a culture of diversity and inclusion that supports more inclusive work practices and discrimination-free environments. Ultimately, the study concludes that a well-designed culture of diversity and inclusion can become a tool to reduce hate speech and discrimination and foster sustainable and productive workplaces.

Keywords: intersectionality, design of the culture, employees

Introducción

La globalización ha favorecido la existencia y auge de la diversidad en la sociedad en general y en el ámbito laboral en particular. Esta realidad justifica que sea un concepto cada vez más importante, lo que lleva a analizar su influencia y gestión para generar impactos positivos y reducir los discursos de odio y discriminación.

En el ámbito organizativo, las nuevas tendencias tras la pandemia (digitalización, nuevas áreas de trabajo, la “*gran resignation*”), el auge de las herramientas de Inteligencia Artificial (que afectan la forma de trabajar) y la necesidad de las empresas de mostrar compromiso y progreso hacia los objetivos de sostenibilidad, marcan un nuevo devenir en la gestión de los recursos humanos (GRH). Los efectos de la diversidad en las plantillas de las organizaciones son importantes, tanto en su desempeño como en sus resultados organizativos, al igual que es de gran relevancia garantizar un

buen ambiente laboral, fomentar el desarrollo profesional, proporcionar un trato justo, promover la igualdad de oportunidades, aspectos relacionados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030.

A medida que se producen más movimientos migratorios auspiciados por guerras y por cuestiones económicas, sociales y políticas, la sociedad se vuelve más diversa y sensible a la diversidad. Para desarrollar una buena GRH en esta nueva realidad y reducir los efectos perniciosos de los discursos de odio y la discriminación hacia personas, se hace necesario estudiar y gestionar adecuadamente la diversidad. Una herramienta muy útil para ello es la cultura de la diversidad. Por tanto, esta investigación tiene como objetivo diseñar una cultura de la diversidad que favorezca el pleno desarrollo de la diversidad e inclusión dentro de las organizaciones, promoviendo el desarrollo personal y profesional de todos los individuos.

Para ello, con base en investigaciones previas, la principal contribución de este estudio es tender un puente entre los principales conceptos relacionados con la diversidad, analizando la cultura de la diversidad y con propuestas sobre cómo diseñarla, al considerar los elementos más importantes y determinantes de su configuración. Además, se pone de relieve la importancia de la cultura de diversidad para el avance de los ODS, y como herramienta para reducir los discursos de odio y la discriminación. También se indican las implicaciones prácticas de esta cultura, al tiempo que se fomenta la investigación futura de los efectos directos e indirectos que puede tener en la GRH y la reducción de la discriminación.

Desarrollo: la diversidad

En los últimos años, el concepto diversidad se ha introducido en el ámbito laboral junto con otros como la inclusión y la responsabilidad social (García-Morato, 2012). Para tener un mejor entendimiento de estos conceptos, es básico conocer y definir el significado de la diversidad y, con base en ello, se podrá contextualizar por qué está siendo tan aplicada en el entorno laboral.

El término *diversidad* inicialmente se refería a la variedad de personas, considerando su género y nacionalidad (Borman et al., 2003), pero éste ha evolucionado, y autores como Patrick y Kumar (2012) ofrecen nuevas perspectivas. Según ellos, “la diversidad incluye la aceptación y el respeto. Significa comprender que cada individuo es único y reconocer nuestras diferencias individuales (...) Explorar estas diferencias en un ambiente seguro,

positivo y de apoyo” (p. 1). Esta perspectiva nos indica cómo la diversidad desarrolla un buen ambiente laboral gracias al respeto y la aceptación de dichas diferencias. Más recientemente, Griffin et al. (2020) entienden que “la diversidad es la variedad de similitudes y diferencias observables o no, que existen entre las personas (...). Cada persona posee diversas características, y una combinación de ellas genera diversidad” (p. 43). Esta definición enfatiza que todas las características distintivas, sean visibles o no, son las que crean la diversidad entre personas. Por otro lado, Baum (2021) explica la diversidad como “las diferencias entre individuos, basadas en cualquier atributo, que pueden llevar a la percepción de que otra persona es diferente de uno mismo” (p. 12). Esta definición evidencia cómo la diversidad es percibida por los diferentes individuos. Por último, Arsel et al. (2022) definen el concepto de diversidad como “las diferencias físicas o socioculturales reales o percibidas atribuidas a las personas y a la representación de estas diferencias en la investigación, los espacios de mercado y las organizaciones” (p. 920). Para terminar con este enfoque, se abarcan tanto las diferencias visibles como las que no lo son, y cómo pueden ser incluidas en diferentes situaciones y contextos.

Como se puede observar, la diversidad tiene distintas perspectivas que engloban un solo concepto. Todas tienen un punto común en el que definen la diversidad como las diferencias de los individuos, ya sean visibles o no. También destacan la importancia de aceptar e incluir estas diferencias en los diferentes contextos sociales, por lo que la diversidad no sólo engloba las características diferentes que nos distinguen, sino también cómo se perciben ante los demás y cómo afectan al entorno.

La diversidad dentro de las organizaciones puede derivarse de diferentes atributos que influyen en los recursos humanos dentro de las empresas, y están siendo objeto de estudio y ganando importancia en la GRH. Existen dos tipos de diversidad: interna y externa, la *diversidad interna* es la que incluye características con las que la persona nace y son parte de una identidad, como pueden ser:

- Diversidad de género: incluye tanto las categorías generales de hombre y mujer, como las identidades de personas transgénero, no binarias, entre otras.
- Orientación sexual: preferencias sexuales o románticas de las personas. Incluye al grupo LGBTQ+.

- Cultural: engloba las características relacionadas con la etnicidad, nacionalidad y prácticas culturales del individuo.
- Edad: muestra la gran variedad de generaciones presentes.
- Religión: creencias religiosas o espirituales de las personas.
- Discapacidad: condiciones físicas o mentales de una persona en las que podemos encontrar dificultades físicas, salud mental, entre otras (Reiners, 2024).

La diversidad externa está relacionada con características que han sido influenciadas por factores externos, como pueden ser la educación, el contexto social al que se pertenece y experiencias. Estas características distintivas pueden cambiar dependiendo de las circunstancias (Reiners, 2024). Los atributos que forman parte de este tipo de diversidad son:

- Educación: el nivel de formación académica de una persona puede variar en el tiempo.
- Experiencias laborales: diferentes roles de trabajo que una persona ha tenido a lo largo de su trayectoria profesional, que le aportan conocimientos, habilidades o competencias.
- Idiomas: idiomas que una persona ha aprendido o puede hablar debido a su entorno.
- Estatus social: en el contexto social de la persona, se incluyen las circunstancias de ese individuo, como su estado civil, si tiene descendientes, clase social, entre otros.

Como se puede comprobar, hay múltiples tipos de diversidad que pueden llegar a aportar mucha experiencia, puntos de vista y crecimiento a la organización.

La gestión de estos grupos o individuos, con características distintivas dentro de las empresas, puede ser valiosa y positiva si se consigue “crear espacios laborales que sean positivos, tolerantes y plenamente inclusivos, sin distinción alguna” (Lara-García et al., 2021, p. 83), permitiendo mantener un ambiente laboral más saludable que facilite a los trabajadores sentirse parte de la empresa. Así, se puede aprovechar todo el talento de su personal (Lara-García et al. 2021), lo que puede hacer destacar a la organización dentro del mercado o introducir nuevas propuestas para los distintos mercados que pueden ser exitosas (Lara-García et al., 2021), principalmente por: a) la innovación y las nuevas ideas que aportan (García-Morato,

2012) y su adaptabilidad, y *b*) por comprender y atender mejor a los clientes (satisfacción). Todo ello puede generar mayor valor a la empresa (Patrick y Kumar, 2012).

Sin embargo, la gestión de estos grupos o individuos también presenta ciertos desafíos, pues deberán gestionar aspectos específicos a los que nunca se han enfrentado (Cox y Blake, 1991). Cox (1994) se refiere a la gestión de la diversidad como comprender sus efectos e implementar comportamientos, prácticas laborales y políticas que respondan a ellos de manera efectiva. Es muy importante comprender que toda esta diversidad tiene que ser gestionada y liderada para establecer correctamente nuevas condiciones que ayuden a los trabajadores más diversos a adaptarse a los métodos de la empresa. Por ello, la gestión y el liderazgo inclusivo deben fomentar un ambiente laboral positivo en el que los trabajadores se sientan cómodos y puedan contribuir con nuevas perspectivas a la empresa (Leroy et al., 2022), adaptándose a los procedimientos y cultura de la empresa.

A continuación, se definen dos conceptos relacionados con la diversidad: inclusión e interseccionalidad.

La inclusión

Chaudhry et al. (2021) entienden la inclusión como “el grado en el que un empleado percibe que es un miembro aceptado del grupo y es tratado de manera justa por la organización, lo cual satisface sus necesidades de pertenencia y singularidad” (p. 2), permitiendo así “que las características únicas de cada individuo sean valoradas y fomentadas dentro de un grupo” (Baum, 2021, p. 14). Paralelamente, Kuknor y Bhattacharya (2021) definen la inclusión en las empresas como “la participación y contribución de los individuos en la toma de decisiones, el respeto y la valoración de las opiniones individuales, independientemente de sus diversos orígenes” (p. 95), lo que tiene un claro efecto en la organización, fundamentándose en las aportaciones de las personas. En consecuencia, la inclusión no sólo aporta un acceso íntegro a los recursos de la empresa, sino que también tiene en cuenta las necesidades de cada empleado en sus tareas diarias.

Teniendo en cuenta las definiciones anteriores, las ideas generales que se pueden sacar de ellas son dos: *a*) la inclusión promueve la integración de los trabajadores para que puedan tener opinión y la oportunidad de ser parte de la empresa, atendiendo a su singularidad y necesidades de pertenencia,

y *b*) la inclusión se centra en la integración de las personas en la estructura interna, ya que puede influir en las decisiones internas de la empresa.

La inclusión fomenta: *a*) la participación activa y plena de los empleados (sin discriminación), *b*) la creatividad e innovación, aprovechando los talentos de la organización; *c*) garantiza que todas las ideas sean escuchadas (Ferdman, 2014); *d*) disminuye la discriminación al eliminar comportamientos inapropiados en el entorno laboral, como los prejuicios o la opresión, y *e*) aporta una visión positiva que integra y respeta a todos los empleados (Pless y Maak, 2004).

La interseccionalidad

Kelly y Smith (2014) definen la interseccionalidad como “la noción de que las identidades sociales, como la raza, el género, la sexualidad, la clase, el estado civil, y la edad, se superponen y entrecruzan de forma dinámica para dar forma a la identidad de cada persona” (p. 5). Es por ello que Woods et al. (2022) describen la interseccionalidad como una manera diferente de comprender la desigualdad que aparece debido a la interacción de diferentes factores sociales, como la religión y la raza, en ciertos contextos. Estas diversas combinaciones de las identidades sociales de los individuos y sus significados subyacentes afectan a sus vidas, su empleo y las organizaciones en las que trabajan (Thatcher et al., 2023).

Gracias a estas definiciones podemos comprender que este concepto nos indica una mayor perspectiva de las discriminaciones y desigualdades que sufren los individuos por diversos aspectos que se entrelazan.

La cultura de diversidad e inclusión

La cultura dentro de una organización es un concepto bastante complejo, ya que se ve afectada por los factores externos que cambian con bastante rapidez, contrario a los internos, que cambian con mayor lentitud. Si la organización es de gran tamaño, también se pueden dar diferentes culturas dentro de los departamentos, aunque se mantenga la cultura principal de la organización (Griffin et al., 2020). Griffin et al. (2020) proponen varios tipos de cultura, destacando la *cultura de inclusión*, que busca valorar la diversidad e integrar a todos sus trabajadores en un mejor entorno laboral. Esta cultura

es esencial para ciertas organizaciones que necesitan una buena administración de la diversidad. Para Griffin et al. (2020), la cultura de la inclusión en una organización

[...] refleja el grado en el que la mayoría de los miembros valora los esfuerzos para incrementar la representación de las minorías, y las calificaciones y capacidades de los miembros de dichas minorías (...). Estas percepciones pueden verse aceptadas por las acciones de diversidad de la organización, así como por el grado en el que la diversidad es relevante para una persona determinada (p. 502).

Normalmente, las organizaciones que aprovechan la diversidad de sus trabajadores suelen: *a)* desarrollar un entorno cómodo y respetuoso, *b)* garantizar la igualdad de oportunidades para todos, y a la vez *c)* incluir innovación y diversas perspectivas en sus tareas diarias. Todo ello contribuye al desarrollo integral y sostenible de la organización, convirtiéndose la diversidad en una fuente de ventaja competitiva.

Por tanto, si una organización opta por incluir la cultura de la diversidad, su plantilla probablemente obtenga beneficios debido a la mayor comprensión y satisfacción de sus trabajadores o clientes, debido a estas nuevas perspectivas de sus empleados diversos. Además, según García-Morato (2012), “una organización que utiliza correctamente la diversidad cultural fortalece la cultura empresarial, mejora su reputación, constituye un empleador atractivo para las personas con talento, promueve la motivación y la creatividad y, por ende, la innovación y eficiencia del personal” (p. 10). En tal sentido, dicha cultura mejora el rendimiento, fomenta la productividad, incrementa la satisfacción laboral (Forrester y Vigier, 2017), reduce los conflictos y mejora la retención de empleados (Cox, 1994). Por tanto, la diversidad puede aportar grandes beneficios para obtener una ventaja competitiva productiva y positiva dentro del mercado en el que se encuentra la organización (Griffin et al., 2020). Además, al reducir los conflictos, puede ser una herramienta muy útil para mitigar la discriminación y los discursos de odio.

Diseño de la cultura de diversidad e inclusión

Para disponer de una cultura de diversidad e inclusión adecuada, que reduzca los discursos de odio y discriminación, es necesario su adecuado diseño. A

continuación, se exponen los principales elementos a considerar dentro de una organización.

Misión y visión

La definición de misión y visión es el punto inicial para empezar a construir una cultura de diversidad e inclusión. Son elementos claves que deben guiar las tareas diarias y la toma de decisiones a corto y largo plazos dentro de la organización (Pless y Maak, 2004).

Por un lado, en la misión de la organización podemos encontrar varias características a elegir:

- Crear un entorno que considera todas las perspectivas y talentos de la plantilla, ayudando a cada persona a alcanzar su máximo potencial, y que atraiga y retenga nuevos talentos que estén incluidos en la diversidad cultural (NASA, 2022).
- Animar al personal organizativo a que se involucre de manera activa en la cultura de la organización y que valore los aspectos únicos y los celebre, al igual que fomente la creatividad e innovación (Johnson Controls, 2024).
- Promover una cultura que apoye el trabajo en equipo, genere innovación y tenga en cuenta la diversidad, inclusión y equidad para obtener buenos resultados (Federal Deposit Insurance Corporation [FDIC], 2021).

La organización puede implantar diferentes misiones para instalar la cultura de diversidad e inclusión. Dependerá del enfoque que quiera dar a sus valores y metas futuras.

Por otro lado, la visión para una cultura diversa e inclusiva debe tener varias características:

- Construir un lugar de trabajo lleno de diversidad e influido por la inclusión, donde trabajadores de múltiples características personales impulsarán la creatividad y un crecimiento sostenible (NORDEXSE, 2021).
- Establecer un ambiente laboral libre de acoso y que se base en la confianza y el respeto mutuo entre el personal organizativo (Pless y Maak, 2004).

- Construir una cultura de comunicación abierta, donde la confianza e inclusión sean una norma. Esto afectaría positivamente a la toma de decisiones y resolución de problemas (Pless y Maak, 2004).
- Proporcionar derechos y oportunidades equitativos a la plantilla para que puedan alcanzar su mayor potencial y poder desarrollarse personalmente (Pless y Maak, 2004).
- El personal organizativo aportará su auténtica identidad, lo que permitirá acelerar la productividad y fomentará la innovación (Johnson Controls, 2024).

Por lo que se puede observar, este tipo de cultura puede adoptar varias visiones. La elegida por la empresa dependerá del tipo de organización, su cultura actual, sus metas a largo plazo y sus líderes.

Valores

Es importante que la organización seleccione los valores para que estén alineados con la misión y visión de la organización, ya que muestran cuáles son sus objetivos futuros (Pless y Maak, 2004). Algunos ejemplos de estos valores son:

- **Inclusión:** la organización debe hacer sentir a toda su plantilla bienvenida y comprometida con la empresa (NASA, 2022). Con este valor, la empresa acepta todas las perspectivas, ideas y enfoques de todo su personal. La organización promueve la mente abierta, evita acosos y estereotipos, y permite la autenticidad de cada individuo (NORDEXSE, 2021).
- **Integridad y confianza:** las organizaciones con este principio buscan honestidad y respeto entre su personal. Con esto se crea un comportamiento ético y un ambiente de confianza y respeto. Fomentando esta cualidad se eliminan barreras, como la de la comunicación, ya que ayudaría a la plantilla a comentar sobre diferentes temas sin temor a ser juzgados (Central Bank of Ireland, 2022).
- **Equidad:** la organización busca enfocarse en las necesidades individuales de cada persona y ofrecerles recursos adaptados para que ninguna tenga barreras a la hora de realizar sus tareas. En las organizaciones con mucha diversidad existen múltiples diferencias y cada miembro necesita un apoyo diferente. Gracias a la equidad, cada persona puede

desarrollarse individualmente y superar dificultades que contribuirán positivamente a la organización (Saska, 2024).

- Respeto y apoyo: favorece la creación de vínculos laborales, el respeto de sus diferencias y la creación de confianza, lo que desembocará en un apoyo mutuo. Este apoyo construye un ambiente laboral positivo y aumentará la productividad personal y de equipo (U. S. Department of Agriculture, 2022). Además, generar un clima de respeto y apoyo elimina el mal ambiente, conflictos indeseados y acoso en el trabajo.
- Trabajo en equipo: es fundamental para que una organización tenga éxito, pues cada miembro del equipo aporta sus fortalezas y sus experiencias únicas a los proyectos (Central Bank of Ireland, 2022). En equipos diversos, que sus miembros lleguen a aportar distintas perspectivas ayudará a reconocer el problema o afrontar nuevos desafíos de la organización, mejorando el posicionamiento de la empresa. Fomentar el trabajo en equipo crea mayor eficiencia y un ambiente más inclusivo y colaborativo (NASA, 2022).

Normas

Para que la cultura de diversidad e inclusión tenga fuerza en la organización, hay que implantar una serie de normas para que realmente se cumplan los principios y valores de la organización, evitando ciertos contratiempos como discriminación, racismo, opresión, acoso y desigualdad. Es por eso por lo que hay que reforzar la cultura con normas comunes a todo el personal organizativo (Nicholson y Sullivan, 2020), como:

- Participar activamente en la creación de un ambiente laboral diverso, inclusivo y libre de prejuicios y discriminaciones, para ello, hay que fomentar un desarrollo personal y tomar medidas en caso de que no se cumpla.
- Comunicar efectiva y respetuosamente dentro de la organización, tanto en equipos de trabajo como con los líderes.
- Apoyar al personal para que se desarrolle continuamente en áreas de diversidad e inclusión, entre otros temas, para que vaya integrando progresivamente la diversidad cultural en su día a día.
- Cumplir las políticas y valores de la empresa: para que los trabajadores cumplan y apliquen dichas políticas y valores de la organización. Cumplir estos lineamientos no es opcional.

- Promover la diversidad: es deber de todos los miembros de la organización, pero, en especial, de sus líderes. Esto pueden realizarlo mediante cualquier práctica de GRH (reclutamiento, selección, contratación) o realización de nuevos proyectos, entre otras. Los líderes tienen el deber de asegurarse que se valoran las habilidades individuales de cada miembro de la organización (Nicholson y Sullivan, 2020).

En conclusión, para que la empresa pueda implantar esta cultura y se convierta en un pilar esencial de la organización, debe establecer y hacer cumplir las normas que refuerzan los valores de la diversidad e inclusión. Con las normas se ayuda a guiar a los trabajadores en su comportamiento y se genera un mejor ambiente laboral (Heathfield, 2020).

Prácticas

La implementación de prácticas que incluyan y promuevan la diversidad y la inclusión es necesaria para poder tener una cultura organizacional fuerte y estable, ya que fortalece el compromiso de los miembros de la organización (Pless y Maak, 2004). Entre las prácticas que se pueden integrar dentro de la cultura de diversidad e inclusión encontramos:

- Incorporar mayor diversidad en la organización: para obtener este objetivo, la empresa puede realizar diferentes acciones:
 - Reclutamiento: ofrecer a candidatos con diferentes características la oportunidad de trabajar, abriendo las puertas a grandes talentos diversos (Federal Deposit Insurance Corporation, 2021).
 - Contratación: dar oportunidades a una variedad de candidatos para enriquecer su plantilla y fomentar la diversidad e inclusividad (NASA, 2022).
- Retención, equidad, inclusión de los empleados: además de atraer nuevos talentos, la organización debe implantar prácticas de retención del personal con talento. Para ello es fundamental desarrollar un entorno laboral inclusivo y equitativo y, a la vez, que permita el crecimiento de sus profesionales (FDIC, 2021).

- Promoción: favorecer el desarrollo del personal organizativo a través de programas de formación, mentoría y *networking*. La promoción equitativa del personal favorecerá un mejor ambiente y enriquecimiento de la organización (FDIC, 2021).
- Retención: estas prácticas permiten desarrollar la permanencia del personal, y el crecimiento tanto de la organización como del empleado (Mazur, 2014).
- Desarrollo del personal hacia un pensamiento diverso e inclusivo: a través de programas de capacitación sobre diversidad en la organización a la plantilla actual (Gayan, 2024), eliminación de barreras, *feedback*, apoyo y comunicación.
- Programas de capacitación del personal sobre la diversidad e inclusión: donde se trabaja en la aceptación y creación de un entorno laboral no discriminatorio, se educa sobre ambos conceptos, se desarrollan programas sobre situaciones que pueden suceder en la organización y también se celebran los logros (Gayan, 2024).
- Análisis y eliminación de barreras: identificar los problemas y barreras que impiden la diversidad y la equidad entre el personal organizativo, y permite a los líderes abordarlas y mejorar el entorno laboral. Este enfoque de revisión y ajuste hace que la organización mantenga sus valores y las mejores prácticas para su plantilla (FDIC, 2021).
- *Feedback*, apoyo y comunicación: un sistema de *feedback* es esencial para un entorno diverso e inclusivo, pues favorece un trato directo entre empleados y líderes, siendo ellos los responsables de ofrecer una mejora a sus trabajadores, aportando un *feedback* que les ayude a afrontar sus fallos y mejorarlos. Junto a esto, el apoyo y la comunicación de los líderes son necesarios para crear el entorno inclusivo que la cultura organizativa busca. Los líderes deben ser “guías” para sus seguidores, y deben demostrar su compromiso con los valores organizativos de diversidad e inclusión. En general, estos programas ayudan tanto con las limitaciones de los empleados como también a construir una cultura diversa e inclusiva donde todo el personal sea respetado (FDIC, 2021).

Personas

Una organización que celebra y da la bienvenida a la diversidad e inclusión debe tener un ambiente laboral con esas características, y debe asegurarse de que todas las personas las aceptan y valoran (Reiners, 2024). Cuando una organización busca una cultura de diversidad e inclusión, debe fomentar la consideración de todos estos aspectos en su configuración, independientemente de su tamaño. Así, por un lado, para las empresas multinacionales debería ser más sencillo incrementar el porcentaje de cada tipo de diversidad, ya que tiene un mayor número de empleados y están distribuidos en un ámbito geográfico más extenso (varias naciones). Cuando la organización mejore esta situación, obtendrá grandes beneficios y un mejor posicionamiento en el mercado (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2022). Por otro lado, para las empresas pequeñas, aunque incluir la diversidad es más limitado dado el menor número de empleados, poder tomar medidas para atraer nuevos talentos e incluir la diversidad e inclusión les puede beneficiar al incorporar diversidad en sus equipos, al igual que las grandes empresas (OIT, 2022).

Conclusiones

La globalización y los movimientos migratorios han incrementado la diversidad en la sociedad y en el ámbito laboral, ésta incluye una variedad de características visibles e invisibles, como género, orientación sexual, etnicidad, edad, religión y discapacidad, que se pueden aceptar o incluir en los diferentes contextos sociales. La diversidad no sólo engloba los aspectos que nos distinguen, sino también cómo se perciben ante los demás y cómo afectan al entorno. La aceptación y el respeto de estas diferencias son fundamentales para crear un buen ambiente laboral y reducir los discursos de odio y la discriminación.

La adecuada gestión de la diversidad puede crear espacios laborales inclusivos y positivos que mejoren el ambiente laboral, aprovechando el talento de todo el personal y reduciendo la discriminación. En consecuencia, puede favorecer la innovación y la aportación de nuevas ideas y perspectivas que benefician a la organización. Para alcanzar esas ventajas es necesario desarrollar la cultura de la diversidad e inclusión.

La cultura de la diversidad e inclusión promueve la inclusión y el desarrollo personal y profesional de todas las personas. Es una herramienta clave para avanzar en los ODS y reducir los discursos de odio y la discriminación.

Para que la cultura de diversidad e inclusión pueda desarrollarse en una organización es importante diseñarla adecuadamente. En primer lugar, es necesario adaptar la misión y visión de la empresa, ya que es la razón principal de su actividad y el propósito de crear la organización. En este caso, hay que elegir una visión y misión acordes con la diversidad e inclusión. Después hay que establecer los valores organizativos que guían la organización y su personal, tales como la confianza, la inclusión y la equidad, entre otros. También hay que establecer normas para que se cumplan los valores de la organización obligatoriamente y se evite la discriminación y otros factores no deseados, como la comunicación efectiva y respetuosa, la promoción de la diversidad o el desarrollo continuo del personal. Para hacer efectivos los puntos anteriores hay que desarrollar prácticas mediante programas y sistemas, entre los que podemos encontrar la contratación de diversidad, promoción y programas de desarrollo profesional y personal. Finalmente, se consideran los empleados, pues son el factor clave y necesario para que esta cultura tenga éxito. Por tanto, al existir múltiples tipos de diversidad, la empresa debe conocerlos y ver cómo puede incluirlos en la organización.

Con el diseño de la cultura de diversidad e innovación se van a conseguir varias *implicaciones prácticas*: *a)* mejora del entorno laboral, al valorar y aceptar las diferencias entre los empleados, lo que promueve una cultura de respeto y aceptación, fomentando un ambiente de trabajo más equitativo, respetuoso, y reduciendo la probabilidad de conflictos; *b)* desarrollo de políticas y prácticas inclusivas, que establecen normas claras y educan a los empleados sobre la importancia de la inclusión (Guédez, 2005), además de reducir la discriminación sistémica, disminuyendo la probabilidad de adoptar comportamientos discriminatorios o violentos (pues son castigados socialmente); *c)* reducción de prejuicios, pues al interactuar con otros colegas de diferentes orígenes, los empleados probablemente desarrollarán empatía y comprensión, lo que disminuye los prejuicios inconscientes y los comportamientos discriminatorios, y desarma las bases del discurso de odio (teoría del contacto intergrupal); *d)* aumento de la empatía y reducción de la ignorancia, ya que la diversidad fomenta una mayor apertura cognitiva, permitiendo considerar otros puntos de vista y reducir juicios precipitados (Gurin et al., 2002), y un aprendizaje mutuo, promoviendo una comprensión más

profunda; e) beneficios psicológicos, pues los trabajadores se sienten aceptados y valorados, experimentan menos discriminaciones y discursos de odio, lo que mejora su “seguridad psicológica”, bienestar y compromiso; y f) mejor desempeño organizacional, pues la diversidad crea un entorno donde se valoran las contribuciones de todos, reduciendo así la discriminación, sin olvidar que se pueden obtener soluciones más creativas e innovadoras. Con base en lo anterior, la promoción de una cultura de diversidad e inclusión no sólo mejora el ambiente laboral y el desempeño organizacional, sino que también ejerce un papel crucial en la reducción de discursos de odio y discriminación. Por tanto, se puede afirmar que *la cultura de diversidad e inclusión contribuye a la reducción de los discursos de odio y la discriminación*.

Esta investigación tiene algunas limitaciones. Por un lado, se podría ampliar la revisión de la literatura sobre los efectos de la cultura de diversidad e inclusión sobre los discursos de odio y la discriminación, lo que permitiría tener una mayor visión de esta herramienta (cultura). Además, falta localizar empresas con la cultura de diversidad e inclusión, sobre todo micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) para analizar la configuración e implementación de dicha cultura y profundizar sobre sus valores, normas, prácticas y GRH, así como sus efectos en la discriminación, discursos de odio y otras variables organizativas y del personal organizativo (satisfacción, retención, entre otras). Pese a la existencia de algunas escalas de evaluación y medición de la cultura de diversidad e inclusión (Sakr et al., 2023), proponer y validar una escala similar, pero considerando la interseccionalidad, permitiría realizar estudios empíricos más avanzados.

Las futuras líneas de investigación se orientan en tres ámbitos. Primero, evaluar y medir la cultura de diversidad e inclusión existente, lo que permitirá mejorar su gestión y ver sus efectos sobre otras variables, como los discursos de odio, la discriminación, satisfacción laboral, retención del personal con talento, productividad, desempeño y encantamiento, entre otras. Segundo, hacer un estudio comparado entre empresas multinacionales, grandes empresas (no multinacionales) y empresas locales con plantilla diversa, que permita identificar si hay diferencias significativas en su cultura de diversidad e inclusión. Tercero, desarrollar una investigación internacional en paralelo que permita observar si la cultura de diversidad e inclusión varía por países debido a las influencias culturales (Hofstede, 1980), o si dada la actual globalización, es bastante similar.

Referencias

- Arsel, Z., Crockett, D. y Scott, M. L. (2022). Diversity, equity, and inclusion (DEI) in the Journal of Consumer Research: a curation and research agenda. *Journal of Consumer Research*, 48(5), 920-933.
- Baum, B. (2021). Diversity, equity, and inclusion policies: Are organizations truly committed to a workplace culture shift? *Journal of Business and Behavioral Sciences*, 33(2), 11-23.
- Borman, W. C., Ilgen, D. R. y Klimoski, R. J. (2003). *Handbook of psychology: industrial and organizational psychology* (Vol. 12). John Wiley & Sons.
- Central Bank of Ireland. (2022). *Our Diversity and Inclusion. Strategy 2022-2026*. https://www.centralbank.ie/docs/default-source/careers/diversity-and-inclusion/diversity-and-inclusion-strategy-2022-2026.pdf?sfvrsn=2b49941d_1
- Chaudhry, I. S., Paquibut, R. Y. y Tunio, M. N. (2021). Do workforce diversity, inclusion practices, & organizational characteristics contribute to organizational innovation? Evidence from the UAE. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1947549.
- Cox, T. (1994). *Cultural diversity in organizations. Theory, research and practice*. Berrett Koehler.
- Cox, T. H. y Blake, S. (1991). Managing cultural diversity: implications for organizational competitiveness. *Academy of Management Perspectives*, 5(3), 45-56.
- Federal Deposit Insurance Corporation. (2021). *Diversity, equity and inclusion 2021-23 Strategic Plan*. <https://www.fdic.gov/sites/default/files/2024-03/dei2021.pdf>
- Ferdman, B. M. (2014). The practice of inclusion in diverse organisations: toward a systematic and inclusive framework. En B. M. Ferdman y B. R. Deane (Eds.), *Diversity at work: the practice of inclusion* (pp. 3-54). Jossey-Bass.
- Forrester, J. y Vigier, A. (2017). *Diversidad e inclusión en la cultura organizacional*. Universidad Católica Argentina. <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/471>
- García-Morato, M. V. (2012). *Gestión de la Diversidad Cultural en las empresas*. Club de Excelencia en Sostenibilidad.

- Gayán, G. (2024). *6 Diversity goals your company must achieve in 2025. Nurture an engaged and satisfied workforce*. Vantage Circle HR Blog. <https://www.vantagecircle.com/en/blog/diversity-goals/>
- Griffin, R. W., Phillips, J. M. y Gully, S. M. (2020). *Organizational behavior: managing people and organizations*. CENGAGE Learning.
- Guédez, V. (2005). La diversidad y la inclusión: implicaciones para la cultura y la educación. *Sapiens*, 6(1), 107-132.
- Gurin, P., Dey, E. L., Hurtado, S. y Gurin, G. (2002). Diversity and higher education: theory and impact on educational outcomes. *Harvard Educational Review*, 72(3), 330-366.
- Heathfield, S. M. (2020). *How to foster employee satisfaction*. LiveAbout. <https://www.liveabout.com/employee-satisfaction-1918014>
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: international differences in work-related values*. Sage.
- JohnsonControls. (2024). *Diversity, Equity and Inclusion Annual Report*. <https://www.johnsoncontrols.com/-/media/project/jci-global/johnson-controls/us%20region/united-states-johnson-controls/about-us/diversity-and-inclusion/files/dei%20annual-report-2024-82824.pdf>
- Kelly, W. S. y Smith, C. (2014). What if the road to inclusion were really an intersection. *Deloitte Insights*. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/human-capital/us-deloitte-diversity-inclusion-road-to-inclusion-really-an-intersection.pdf>
- Kuknor, S. y Bhattacharya, S. (2021). Organizational inclusion and leadership in times of global crisis. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 15(1), 93-112.
- Lara-García, A., Zepeda, Á. E. y Gutiérrez, S. Q. (2021). Importancia de la diversidad cultural en la empresa global. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(6), 80-89.
- Leroy, H., Buengeler, C., Veestraeten, M., Shemla, M. y Hoever, I. J. (2022). Fostering team creativity through team-focused inclusion: the role of leader harvesting the benefits of diversity and cultivating value-in-diversity beliefs. *Group & Organization Management*, 47(4), 798-839.
- Mazur, B. (2014). Sustainable human resource management in theory and practice. *Economics and Management*, 1, 158-170. <https://www.semanticscholar.org/paper/Sustainable-Human-Resource-Management-in-theory-and-Mazur/3df218cd16c2873a93ba82a5b0a57c8c97c09594>

- NASA. (2022). *NASA Strategic Plan for Diversity, Equity, Inclusion, & Accessibility*. https://explorers.larc.nasa.gov/HPSMEX22/pdf_files/04_NASA-DEIA-Strategic-Plan-FY22-FY26---FINAL.pdf
- Nicholson, S. y Sullivan, C. (2020). *Model policies and considerations for a diverse, equitable, inclusive and respectful work environment*. <https://ofm.wa.gov/sites/default/files/public/shr/Diversity/SubCommit/Model%20Policies%20and%20Considerations%20for%20DEIRWE.pdf>
- NORDEX SE. (2021). *Diversity & Inclusion Policy*. https://www.nordex-online.com/wp-content/uploads/sites/2/2021/11/DI-Policy_Internet_version_signed_CHE_JLB.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@act_emp/documents/publication/wcms_844928.pdf
- Patrick, H. A. y Kumar, V. R. (2012). Managing workplace diversity: issues and challenges. *Sage Open*, 2(2).
- Pless, N. y Maak, T. (2004). Building an inclusive diversity culture: principles, processes and practice. *Journal of Business Ethics*, 54, 129-147.
- Reiners, B. (2024). 39 types of diversity in the workplace you need to know. *Built In*. <https://builtin.com/diversity-inclusion/types-of-diversity-in-the-workplace>
- Sakr, N., Son Hing, L. S. y González-Morales, M. G. (2023). Development and validation of the marginalized-group-focused diversity climate scale: group differences and outcomes. *Journal of Business and Psychology*, 38(3), 689-722.
- Saska, S. (2024). How to define diversity, equity, and inclusion at work. *Culture Amp*. <https://www.cultureamp.com/blog/diversity-equity-inclusion-work>
- Thatcher, S. M., Hymer, C. B. y Arwine, R. P. (2023). Pushing back against power: using a multilevel power lens to understand intersectionality in the workplace. *Academy of Management Annals*, 17(2), 710-750.
- U. S. Department of Agriculture. (2022). *Diversity, Equity, Inclusion and Accessibility Strategic Plan 2022-2026*. <https://2021-2025.state.gov/deia-strategy/>
- Woods, D. R., Benschop, Y. y Van den Brink, M. (2022). What is intersectional equality? A definition and goal of equality for organizations. *Gender, Work & Organization*, 29(1), 92-109.

Capítulo 16

Metodología para fomentar habilidades socioemocionales y disminuir los discursos de odio en el contexto escolar

Marisol Sánchez Guerrero

Keyla Judith Nájera Mejía

Marlene Judith Peimbert Romero

RESUMEN

La Nueva Escuela Mexicana, dentro de las nuevas políticas educativas, presenta como prioridad atender aspectos relacionados con los recursos o habilidades socioemocionales, además de la disminución de los discursos de odio. El objetivo de este proyecto de investigación ha sido el desarrollo de una metodología para implementar habilidades socioemocionales con el fin de disminuir los discursos de odio y mejorar el rendimiento académico en el contexto educativo del nivel medio superior. La metodología empleada tiene un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, no experimental. Se conformó una muestra de 77 estudiantes de educación media superior de una institución educativa pública del norte del estado de Sonora mediante un muestreo por conveniencia no probabilístico. La información se recabó con un cuestionario dicotómico. Los resultados evidencian que los estudiantes afirman que el docente debe enseñar y fomentar habilidades socioemocionales para disminuir los discursos de odio en el contexto escolar y esto podrá influir en la mejora del rendimiento académico. Se concluye con una propuesta metodológica para fomentar habilidades socioemocionales y disminuir los discursos de odio en el contexto escolar.

Palabras claves: habilidades socioemocionales, discursos de odio, educación

ABSTRACT

The New Mexican School within the new educational policies presents as a priority addressing aspects related to socio-emotional resources or skills, in addition to the reduction of hate speech. The objective of this research project

has been the development of a methodology to implement socio-emotional skills, in order to reduce hate speech and improve academic performance in the educational context of the upper secondary level. The methodology used was with a quantitative, descriptive, non-experimental approach. A sample of 77 high school students from a public educational institution in the north of the state of Sonora was applied through convenience sampling, not probabilistic. The information was collected with a dichotomous questionnaire. The results show that students affirm that the teacher must teach and promote socio-emotional skills to reduce hate speech in the school context and this may influence the improvement of academic performance. It concludes with a methodological proposal to promote socio-emotional skills and reduce hate speech in the school context.

Keywords: socio-emotional skills, hate speech, education

Antecedentes

Información proporcionada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2020) afirma que el discurso de odio está en aumento en todo el mundo, lo que potencia e incita hacia la violencia, con lo que se quebranta la cohesión social y la tolerancia, causando daños psicológicos y emocionales, además de daños físicos, rechazo, racismo, intolerancia y discriminación.

El discurso de odio es un fenómeno que ha cobrado relevancia en las últimas décadas, de acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2022), especialmente en el contexto educativo. Este tipo de comunicación que incita a la violencia, la discriminación o el desprecio hacia individuos o grupos por motivos de raza, religión, orientación sexual, género, entre otros factores, tiene un impacto profundo en los derechos humanos de los estudiantes. En un entorno donde se busca promover la inclusión, la diversidad y el respeto, el discurso de odio representa un obstáculo significativo para el bienestar y el desarrollo integral de los jóvenes.

El Alto Comisionado Adjunto de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Nada Al-Nashif, mencionó: “La educación en derechos humanos es la forma más eficaz de prevenir el odio, la discriminación y la violencia en todas sus formas, incluida la incitación al odio, ya que fomenta una cultura universal de los derechos humanos, en la que todas las personas son igualmente merecedoras de dignidad, respeto y justicia, y en la que se aceptan y valoran las diversidades” (UNESCO, 2022, p. 4).

En el ámbito educativo, es importante reafirmar la identidad social, lo que puede llevar a fomentar la diferenciación entre los grupos sociales, provocando la desensibilización y los prejuicios (Abuín-Vences et al., 2022). Es importante señalar que las habilidades socioemocionales, según Marrero Sánchez et al. (2018), se clasifican en interpersonales o intrapersonales. Para la docencia, estas habilidades son herramientas psicosociales que promueven el desempeño educativo de acuerdo con la Secretaría de Educación Pública (SEP, 2022).

También para Tarasova (2016), el desarrollo socioemocional es lo que permite a las personas entender quiénes son, qué sienten, qué quieren y qué esperan al momento de interactuar con los demás en distintos contextos sociales. Al conocerse a sí mismo se puede establecer y contar con relaciones sociales positivas (Colaboración para el Aprendizaje Académico, Social y Emocional [CASEL], 2020), que pueden generar una disminución del discurso de odio.

Así pues, es importante destacar que el aprendizaje social y emocional es un proceso clave que permite a jóvenes y adultos desarrollar habilidades y actitudes esenciales, como la regulación emocional, el logro de objetivos personales y colectivos, la empatía, la creación de relaciones de apoyo y la toma de decisiones responsables. Este aprendizaje se estructura en cinco áreas de competencia: autoconciencia, autocontrol, conciencia social, habilidades para relacionarse y toma de decisiones responsables (Cuadros, 2021). La creación de entornos de aprendizaje equitativos y la implementación de prácticas coordinadas en aulas, escuelas, familias y comunidades son cruciales para mejorar el aprendizaje social, emocional y académico de los estudiantes que impulsa evitar los discursos de odio.

Ahora bien, la Secretaría de Educación Pública, en 2019, ha enfatizado la importancia de desarrollar habilidades socioemocionales entre los docentes con el objetivo de mejorar la dinámica en el aula y, en consecuencia, el rendimiento académico de los estudiantes. Estas competencias socioemocionales permiten comprender y expresar las emociones a fin de mantener comportamientos que faciliten la interacción afectiva y satisfactoria en las relaciones con los demás. Ayudan a generar respuestas más adaptativas, por ejemplo, a tener una actuación sensata, no impulsiva, con empatía, respeto y tolerancia hacia el otro, anteponiendo el análisis de las consecuencias de las acciones para sí mismo y para los demás (SEP, 2019).

Cabe destacar que autores como Castro-Valles et al. (2024) mencionan que en la educación media superior se ha visto que las habilidades

socioemocionales son clave para que los estudiantes tengan éxito, tanto en sus estudios como en su vida diaria. Para ello, los docentes deben trabajar sobre sus habilidades socioemocionales en su práctica diaria tomando en cuenta el proyecto de integralidad de la Nueva Escuela Mexicana (NEM). En México, la NEM destaca que la educación debe ser inclusiva e integral tomando en cuenta los derechos humanos y la perspectiva de género para cumplir lo establecido en el artículo 3° constitucional.

En el estado de Sonora, los maestros enfrentan varios retos al intentar aplicar métodos que ayuden a desarrollar estas habilidades, como la falta de recursos específicos y la formación adecuada, esto de acuerdo con el Centro Regional de Formación Profesional Docente de Sonora (CRESON, 2024). A pesar de que se sabe que estas habilidades son importantes, todavía se requiere crear métodos concretos que los maestros puedan usar en su trabajo diario. Por eso, es necesario investigar qué metodología puede usar un maestro de educación media superior para ayudar a sus estudiantes a desarrollar estas habilidades y, con ello, mejorar su rendimiento académico y crecimiento personal.

En el presente estudio se observa, desde la perspectiva educacional, como uno de los factores críticos en la formación de las personas; desde el análisis del desarrollo de habilidades socioemocionales, el discurso de odio y su implicación en el rendimiento académico, diseñando una metodología para mejorar el comportamiento, que es un elemento fundamental en su formación integral y en la disminución de discursos de odio.

Problema

En México, dentro de las nuevas políticas educativas, se muestra como prioridad atender los aspectos relacionados con los recursos o habilidades socioemocionales de los estudiantes, además de la disminución de los discursos de odio. Específicamente en la educación media superior, resulta complejo debido a que los docentes poseen una formación inadecuada en este ámbito, una pesada carga de trabajo que les deja poco tiempo, sin olvidar la falta de recursos y personal especializado, currículos rígidos que priorizan los estándares académicos sobre el bienestar emocional, ausencia de una cultura escolar, resistencia al cambio tanto de docentes como de estudiantes y padres, además de los desafíos socioemocionales personales que enfrentan los propios docentes. Para mejorar esta situación, es vital proporcionar

formación continua a los maestros, fomentar una cultura escolar que valore las habilidades socioemocionales, disminuya los discursos de odio y asegurar que las políticas educativas y los recursos apoyen esta dimensión del desarrollo estudiantil.

A pesar de la creciente conciencia sobre la importancia de estas habilidades, en muchas instituciones de educación media superior, los programas de formación docente no abordan suficientemente el desarrollo de habilidades socioemocionales. Esta carencia puede tener un impacto negativo en la dinámica del aula, impulsa el discurso de odio, afectando la motivación, el compromiso y, en última instancia, el rendimiento académico de los estudiantes.

Es importante destacar que la formación intelectual es un proceso sistemático que se va logrando durante la vida de una persona, tal formación implica el progreso de la capacidad para pensar, razonar y comprender al aprender, a través de actividades que impulsan el crecimiento intelectual y educativo. Al estudiar, una persona muestra capacidad intelectual para analizar, razonar, sintetizar, deducir, crear, inducir, construir, transferir, y con ello actuar de forma racional (Sosa, 2015).

En tal sentido, es fundamental investigar: ¿qué metodología puede implementar un docente de educación media superior en el desarrollo de habilidades socioemocionales de los estudiantes para disminuir los discursos de odio y mejorar el rendimiento académico?

Objetivo

Diseñar una metodología para desarrollar habilidades socioemocionales con el fin de disminuir los discursos de odio y mejorar su rendimiento académico en el contexto escolar del nivel medio superior.

Justificación

Es una constante solicitar la participación del personal docente en la aplicación de habilidades o recursos socioemocionales en los centros de trabajo donde por más de 18 años han laborado, ante lo cual, es recurrente escuchar de su parte que no están preparados o no saben cómo abordar a los jóvenes en temas sensibles que involucran este tipo de aspectos y provocan discursos de odio.

El interés surge cuando los planes de estudio demandan el manejo de actividades y sesiones destinadas a impulsar el desarrollo de estos recursos al interior de las aulas y no sólo como complemento extracurricular, agregando a esto la nueva función directiva, en donde parte de la gestión administrativa radica en gestionar capacitaciones para actualizar a la plantilla docente, así como brindar y dotar de herramientas que hagan más placentera la tarea de educar y disminuir los discursos de odio en el ámbito educativo.

Además, las escuelas ocupan un papel muy importante en la erradicación de los discursos de odio, el cual se define como la forma de comunicación que se torna ofensiva y va dirigida a un grupo de personas o individuo y que se centra en características como color, etnia, raza, religión, género, o cualquier situación que pueda poner en desequilibrio la paz social. Las instituciones educativas, al ser el segundo sitio donde las personas son formadas, son imprescindibles para crear sociedades más justas, inclusivas y no discriminatorias.

Por tal motivo, las escuelas deben proporcionar a los docentes metodologías que brinden las herramientas y entornos adecuados para que los alumnos puedan crecer en lo intelectual, emocional y social, preparándolos con ello para que puedan enfrentar desafíos y aprovechen oportunidades que los impulsen a ser mejores ciudadanos.

Marco teórico

Para la construcción y generación de conocimientos, se requiere la participación de los estudiantes en su formación, a través de la implementación de estrategias de enseñanza de los docentes, los cuales coadyuvan al desarrollo de los alumnos como sujetos capaces de desenvolverse de manera autónoma, en donde sus acciones impulsan la investigación, el análisis, la reflexión y búsqueda (Ávila et al., 2010). Entonces, el desarrollo intelectual se da cuando el estudiante se sumerge en nuevos contenidos y accede a un ambiente propicio donde se genere una convivencia armoniosa.

Discurso de odio

El discurso de odio está relacionado con la forma en que las personas se comunican, ya sea por escrito, de palabra o a través de su comportamiento, y

en cuya comunicación se utilice lenguaje discriminatorio o despectivo, mostrando intolerancia ya sea por el origen étnico, raza, nacionalidad, ascendencia, color, género, religión, condición u otro factor de identidad, y que, en cualquier contexto, pueda ser degradante y divisivo (ONU, 2019).

Una expresión de odio también puede ser cualquier forma de expresión y comunicación verbal, no verbal o escrita que promueva el desprecio, exclusión o desvalorización de grupos sociales específicos (Lehman, 2020; Wachs et al., 2022).

Además, la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) menciona que el discurso de odio es

[...] el uso de una o más formas de expresión específicas —por ejemplo, la defensa, promoción o instigación del odio, la humillación o el menosprecio de una persona o grupo de personas, así como el acoso, descrédito, difusión de estereotipos negativos o estigmatización o amenaza con respecto a dicha persona o grupo de personas y la justificación de esas manifestaciones basada en una lista no exhaustiva de características personales o estados que incluyen la raza, color, idioma, religión o creencias, nacionalidad u origen nacional o étnico al igual que la ascendencia, edad, discapacidad, sexo, género, identidad de género y orientación sexual (ECRI, 2015, p. 18).

Recursos socioemocionales

El grupo de Colaboración para el Aprendizaje Académico, Social y Emocional (CASEL, por las siglas de Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning) es una organización líder en el desarrollo del aprendizaje socioemocional. Según el CASEL (2020), los recursos socioemocionales son elementos fundamentales de los programas y prácticas educativas que se aplican para ayudar a los estudiantes a desarrollar habilidades claves en cinco áreas interrelacionadas:

1. Autoconciencia (*self-awareness*): comprender las propias emociones, valores y capacidades, y cómo influyen en el comportamiento.
2. Autogestión (*self-management*): manejar las emociones, pensamientos y comportamientos de manera efectiva en diferentes situaciones, incluyendo la fijación de metas y la disciplina.
3. Conciencia social (*social awareness*): desarrollar empatía y comprensión de diversas perspectivas, y respetar las normas sociales y éticas.

4. Habilidades de relación (*relationship skills*): establecer y mantener relaciones saludables, comunicar de manera clara, y resolver conflictos de manera constructiva.
5. Toma de decisiones responsable (*responsible decision-making*): tomar decisiones éticas y constructivas considerando las posibles consecuencias de las acciones.

Asimismo, el CASEL (2020) acentúa que los recursos socioemocionales se incluyen en los contenidos y en las prácticas educativas que usan los docentes.

Así pues, los recursos socioemocionales son herramientas, programas, estrategias y actividades diseñadas para apoyar el desarrollo de las habilidades socioemocionales en las personas, especialmente en los entornos educativos. En este caso, se incluye la autoconciencia, la autorregulación, la empatía, la toma de decisiones responsable y las habilidades de relación, que son fundamentales para el bienestar personal y el éxito en la vida.

Teoría del aprendizaje socioemocional

Según García Cabrero (2018), el aprendizaje socioemocional se basa en las competencias emocionales y sociales cruciales para el éxito en la vida de una persona. Estas competencias se refieren a la autoconciencia, autorregulación, conciencia social, habilidades de relación y toma de decisiones responsables. De acuerdo con el CASEL (2019), las habilidades socioemocionales son:

1. Autoconciencia: implica la capacidad de los estudiantes para reconocer sus propias emociones, fortalezas y limitaciones. Esta competencia les permite entender cómo sus sentimientos influyen en su comportamiento y rendimiento académico.
2. Autorregulación: se refiere a la habilidad para gestionar las emociones de manera efectiva, lo que incluye el control de impulsos, la autorregulación del estrés y la motivación personal. Esto es esencial para que los estudiantes mantengan un enfoque positivo y resiliente frente a los desafíos académicos y personales.
3. Conciencia social: implica la capacidad de empatizar con otros, comprender diferentes perspectivas y respetar la diversidad. En un

entorno escolar, esta competencia facilita una convivencia armoniosa y la creación de una comunidad inclusiva.

4. **Habilidades de relación:** se enfocan en la capacidad de establecer y mantener relaciones saludables, basadas en la comunicación efectiva, la cooperación y la resolución de conflictos de manera constructiva.
5. **Toma de decisiones responsables:** involucra la capacidad de tomar decisiones éticas y constructivas sobre el comportamiento personal y las interacciones con los demás. Esta competencia es crítica en el contexto educativo, ya que los estudiantes están constantemente enfrentados a decisiones que afectan su futuro académico y personal.

Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024

En el documento de la Presidencia de la República, *Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024*, se establece la necesidad de fortalecer el sistema educativo para que forme estudiantes capaces de enfrentar los desafíos del futuro. Una parte integral de este fortalecimiento es la inclusión del desarrollo socioemocional en los planes de estudio.

1. **Objetivo estratégico:** uno de los objetivos estratégicos del Plan Nacional de Desarrollo es mejorar la calidad de la educación, lo que incluye el desarrollo de competencias emocionales y sociales que permitan a los estudiantes adaptarse y prosperar en un entorno cambiante.
2. **Preparación para el futuro:** el desarrollo de habilidades socioemocionales es esencial para preparar a los estudiantes para los desafíos sociales y laborales del siglo XXI, donde la capacidad de trabajar en equipo, la resiliencia y la inteligencia emocional son cada vez más valoradas.

Método

Para la realización de este estudio, se adoptó una metodología de investigación bajo el enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, no experimental (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2020). Este enfoque permitió observar la dinámica existente sin alterarla, lo que fue fundamental para analizar cómo se desarrollan los fenómenos estudiados de manera genuina.

Los sujetos seleccionados para esta investigación fueron 77 estudiantes de educación media superior de una institución educativa pública, quienes participaron mediante un muestreo por conveniencia no probabilístico.

El instrumento seleccionado para la recolección de datos fue un cuestionario electrónico hecho en la plataforma Formulario de Google, diseñado específicamente para facilitar la participación de los estudiantes y garantizar que las respuestas fueran obtenidas de manera eficiente; está compuesto por 10 ítems, con opciones de respuesta de tipo dicotómicas (“sí” o “no”). La fiabilidad del cuestionario fue revisada a través de juicio de expertos.

Resultados

Los resultados (tabla 1) permiten comprobar que los docentes de educación media superior requieren apoyo en el desarrollo de habilidades socioemocionales, ya que las respuestas que reportan los estudiantes se inclinan de forma unánime a que el docente debe enseñar y fomentar habilidades socioemocionales para disminuir los discursos de odio en el contexto escolar, y esto podrá influir en la mejora del rendimiento académico.

Tabla 1. Resumen porcentual de los resultados arrojados por ítem

ÍTEMS	% RESPUESTA	
	SÍ	NO
1. ¿Consideras que los docentes deberían enseñar y fomentar habilidades socioemocionales para disminuir los discursos de odio en el contexto escolar?	86	14
2. ¿Piensas que los docentes influyen en el desarrollo de tus habilidades para trabajar en equipo?	74	26
3. ¿Crees que los docentes te ayudan a mejorar tus habilidades para manejar el estrés y la presión en la escuela?	66	34
4. ¿Consideras que los docentes contribuyen a que los estudiantes se comuniquen entre sí?	57	43
5. ¿Piensas que los docentes deberían ser un ejemplo de cómo manejar conflictos en el aula para disminuir los discursos de odio?	83	17
6. ¿Crees que los docentes juegan un papel importante en la motivación de los estudiantes?	83	17

ÍTEMS	% RESPUESTA	
	SÍ	NO
7. ¿Consideras que la actitud de los docentes hacia los estudiantes influye en tu capacidad para confiar en tus habilidades socioemocionales?	79	21
8. ¿Piensas que los docentes deberían incluir actividades específicas para desarrollar habilidades socioemocionales que ayuden a disminuir los discursos de odio?	79	21
9. ¿Consideras que el manejo adecuado de tus emociones mejora la comunicación con tus compañeros?	96	4
10. ¿Consideras que la empatía hacia tus compañeros ayuda a disminuir los discursos de odio?	91	9

Nota. La tabla representa resultados que manifiestan la importancia de desarrollar una metodología que ayude al desarrollo de habilidades socioemocionales como instrumento para la disminución de discursos de odio en el ámbito de la educación.

Para medir la confiabilidad de tipo consistencia interna, se utilizó la fórmula 20 de Kuder-Richardson, ya que la escala fue dicotómica (Durán Pérez y Lara Abad, 2021). La consistencia interna de una escala de valoración se considera aceptable cuando se encuentra entre 0.75 y 0.90. Para el caso de la presente investigación, se utilizó la siguiente fórmula para estimar la confiabilidad de las medidas del cuestionario aplicado.

$$KR_{20} = \frac{n}{n-1} \left(\frac{\sum_j p_j q_j}{\sigma_x^2} \right)$$

Donde:

n = es el número de reactivos que tiene el cuestionario

p = la proporción de personas que respondieron “sí”

q = la proporción de personas que respondieron “no”

σ_x^2 = la varianza de los puntajes totales del cuestionario

El resultado fue de 0.90 y, de acuerdo con la escala de valoración, este resultado está por encima de lo que se considera muy bueno, por lo que los ítems utilizados para este estudio están fuertemente interrelacionados, siendo un cuestionario homogéneo que arroja medidas consistentes, es decir, es confiable.

Ahora bien, con base en los resultados, se puede afirmar que, para el éxito del aprendizaje, se requiere del dominio de competencias emocionales y sociales, así como lo señala García Cabrero (2018), además, se puede observar la importancia de que el docente lleve a la práctica educativa herramientas y recursos socioemocionales para desarrollar en el alumno un entorno educativo de confianza y bienestar, como señala el CASEL (2020).

Otro aspecto que se puede confirmar con base en los resultados es que, al utilizar herramientas socioemocionales en la práctica educativa, la forma en que las personas empiezan a comunicarse genera una disminución sobre los discursos de odio, y permite que el estudiante se empape de nuevos contenidos y un ambiente donde se genere una convivencia armoniosa (Ávila et al., 2010; ONU, 2019).

Con lo antes descrito, se confirma la importancia de contar con una metodología que fomente habilidades socioemocionales, tanto en docentes como en estudiantes, para disminuir los discursos de odio en el contexto escolar.

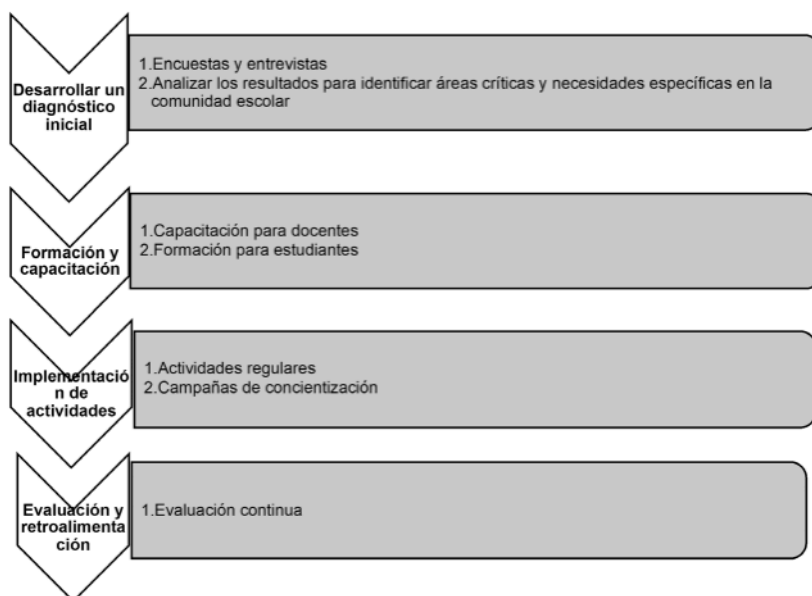
Conclusiones y recomendaciones

Los resultados indican que la investigación manifiesta la necesidad de que los docentes de la educación media superior sean un apoyo para los alumnos respecto a desarrollar habilidades socioemocionales que conduzcan a la disminución de discursos de odio, ya que si se convive en un ambiente donde existen discursos catalogados como odio, provocan estados de desensibilización en las personas, generando distorsión cognitiva de percepción, tanto individual como grupal. Esto implica que la práctica del discurso de odio afecta de forma significativa y adversa la formación intelectual de los estudiantes de educación media superior.

Por otro lado, el presente estudio proporciona evidencia empírica acerca de la necesidad de que los docentes dominen habilidades socioemocionales para aplicarlas en las actividades escolares, lo cual puede contribuir significativamente en la reducción de discursos de odio y así fomentar un ambiente de respeto y comprensión.

Como recomendación, se propone la siguiente metodología (figura 1) para fomentar habilidades socioemocionales y disminuir los discursos de odio en el contexto escolar, promoviendo un clima de respeto, inclusión y empatía.

Figura 1
Metodología para fomentar habilidades socioemocionales y disminuir los discursos de odio en el contexto escolar



Nota. Esta metodología está diseñada con la finalidad de fomentar habilidades socioemocionales y disminuir los discursos de odio en el contexto escolar.

1. Desarrollar un diagnóstico inicial

1.1. Encuestas y entrevistas

- Realizar encuestas anónimas a estudiantes, docentes y padres para identificar la percepción sobre el clima escolar, la presencia de discursos de odio y las habilidades socioemocionales existentes.
- Realizar entrevistas con grupos focales para profundizar en las experiencias de los estudiantes.

1.2. Analizar los resultados para identificar áreas críticas y necesidades específicas en la comunidad escolar.

2. Formación y capacitación

2.1. Capacitación para docentes

- Implementar talleres de formación en habilidades socioemocionales, manejo de conflictos y prevención del discurso de odio.
- Proporcionar herramientas y recursos para que los docentes puedan integrar estas habilidades en su práctica diaria.

2.2. Formación para estudiantes

- Desarrollar un programa de talleres y actividades que aborden temas como la empatía, la comunicación asertiva, la resolución de conflictos y la diversidad.
- Incluir dinámicas grupales, juegos de rol y actividades artísticas que fomenten la expresión emocional y la reflexión.

3. Implementación de actividades

3.1. Actividades regulares

- Establecer un horario semanal para actividades socioemocionales, como círculos de diálogo, donde los estudiantes puedan compartir sus experiencias y sentimientos en un ambiente seguro.
- Organizar actividades extracurriculares que promuevan la inclusión, como clubes de diversidad, grupos de apoyo y proyectos comunitarios.

3.2. Campañas de concientización

- Lanzar campañas escolares que promueven el respeto y la diversidad, utilizando carteles, video y redes sociales para difundir mensajes positivos.
- Involucrar a los estudiantes en la creación de contenido para estas campañas, fomentando su participación.

4. Evaluación y retroalimentación

4.1. Evaluación continua

- Implementar herramientas de evaluación para medir el progreso en el desarrollo de habilidades socioemocionales y disminución de discursos de odio.

Referencias

- Abuín-Vences, N., Cuesta-Cambra, U., Niño-González, J. I. y Bengochea-González, C. (2022). Análisis del discurso de odio en función

- de la ideología: efectos emocionales y cognitivos. *Revista Comunicar*, 71(XXX), 37-48. <https://doi.org/10.3916/C71-2022-03>
- Ávila, A., Quintero, N. y Hernández, G. (2010). El uso de estrategias docentes para generar conocimientos en estudiantes de educación superior. *Omnia*, 16(3), 56-76.
- Castro-Valles, A., Martínez Hernández, J. D. y Rivas Vigil, M. de L. (2024). Percepción de habilidades socioemocionales en docentes de educación primaria en México durante la pandemia por COVID-19: hacia la consciencia en la integralidad. *Transdigital*, 5(9), e317. <https://doi.org/10.56162/transdigital317>
- Centro Regional de Formación Profesional Docente de Sonora. (2024). *Evolución y retos de la educación especial en Sonora. Perspectivas desde las instituciones formadoras de docentes*. CRESO. <https://creson.sonora.edu.mx/media/attachments/2024/08/23/evolucion-y-retos-de-la-ed-especial-en-sonora.pdf>
- Colaboración para el Aprendizaje Académico, Social y Emocional. (2019). *Fundamentals of SEL*. CASEL. <https://casel.org/what-is-sel/>
- Colaboración para el Aprendizaje Académico, Social y Emocional. (2020). Reunite, renew and thrive: social and emotional learning (SEL) road map for reopening school. CASEL. <https://casel.org/wp-content/uploads/2020/07/SEL-ROADMAP.pdf>
- Comisión Europea Contra el Racismo y la Intolerancia. (2015). *Recomendación general nº 15 relativa a la lucha contra el discurso de odio y memorándum explicativo*. ECRI. <https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-n-15-on-combating-hate-speech-adopt/16808b7904>
- Cuadros, O. (2021). *Desarrollo socioemocional: elementos básicos para su entendimiento desde la perspectiva del nivel intermedio*. Nota Técnica. C Líder: Centro Asociativo para el Liderazgo Educativo. https://www.celider.cl/wp-content/uploads/2021/10/NT_L3_OC_Desarrollo-socioemocional-entendimiento-desde-nivel-intermedio.pdf
- Durán Pérez, F. B. y Lara Abad, G. E. (2021). Aplicación del coeficiente de confiabilidad de Kuder Richardson en una escala para la revisión y prevención de los efectos de las rutinas. *Boletín Científico de la Escuela Superior Atotonilco de Tula*, 8(15), 51-55. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/atotonilco/article/view/6693>
- García Cabrero, B. (2018). Las habilidades socioemocionales, no cognitivas o “blandas”: aproximaciones a su evaluación. *Revista*

- Digital Universitaria (RDU)*, 19(6) noviembre-diciembre. DOI: <http://doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2018.v19n6.a5>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Lehman, B. (2020). Hate at school: Victimization and disorder associated with school avoidance. *Sociological Spectrum*, 40(3), 172-190. <https://doi.org/10.1080/02732173.2020.1734890>
- Marrero Sánchez, O., Mohamed Amar, R. y Xifra Triadú, J. (2018). Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 5, 1-18. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.50.144>
- Organización de las Naciones Unidas. (2019). *International migration policies. Data booklet*. Statistical Papers - United Nations. <https://doi.org/10.18356/0a2bc93d-en>
- Organización de las Naciones Unidas. (2020). *La Estrategia y Plan de Acción de Naciones Unidas para la lucha contra el discurso de odio*. https://www.un.org/en/genocideprevention/documents/Action_plan_on_hate_speech_ES.pdf
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2022). *Informe de seguimiento de la educación en el mundo 2022: informe sobre género, profundizar en el debate sobre quienes todavía están rezagados*. <https://doi.org/10.54676/LHMC7003>
- Presidencia de la República. (2019). *Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024*. <https://lopezobrador.org.mx/wp-content/uploads/2019/05/PLAN-NACIONAL-DE-DESARROLLO-2019-2024.pdf>
- Secretaría de Educación Pública. (2019). *La Nueva Escuela Mexicana: principios y orientaciones pedagógicas*. <https://dfa.edomex.gob.mx/sites/dfa.edomex.gob.mx/files/files/NEM%20principios%20y%20orientacio%C3%ADn%20pedago%C3%ADgica.pdf>
- Secretaría de Educación Pública. (2022). *Educación integral en sexualidad y género. Ámbito de la Formación Socioemocional*. Subsecretaría de Educación Media Superior. https://desarrolloprofesionaldocente.sems.gob.mx/convocatoria1_2023/docs/Progresiones%20de%20aprendizaje%20-%20Socioemocionales%20EISyG.pdf
- Sosa, J. (2015). *Formación intelectual y su incidencia en los niveles de aprendizaje de los estudiantes de 7mo grado de la escuela de educación básica "Los*

Girasoles” del Cantón Ventanas, provincia de los Ríos. [Tesis de grado].
Universidad Técnica de Babahoyo.

- Tarasova, K. S. (2016). Development of socio-emotional competence in primary school children. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 233, 128-132. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.10.166>
- Wachs, S., Wettstein, A., Bilz, L. y Gámez-Guadix, M. (2022). Motivos del discurso de odio en la adolescencia y su relación con las normas sociales. *Revista Comunicar*, 71(XXX), 9-20. <https://doi.org/10.3916/C71-2022-01>



Género y discursos de odio

se terminó de editar en
agosto de 2025
por Cromberger Editores.

▣ *Género y discursos de odio* explora el impacto de los discursos de odio en la sociedad. A través de diversas investigaciones, se analizan los mecanismos lingüísticos que alimentan la intolerancia, los efectos devastadores en las víctimas y las estrategias utilizadas para difundir mensajes de discriminación.

Los temas aquí presentados por investigadoras e investigadores de estudio de género, estudiantes y organizaciones de la sociedad civil, se desarrollaron con un enfoque crítico y reflexivo, buscan sensibilizar e informar al lector sobre conceptos como discursos de odio, género y violencia. La obra no sólo examina el origen y la propagación del odio en diferentes contextos históricos y digitales, sino que también ofrece herramientas para combatirlo, promoviendo el diálogo, la empatía y la responsabilidad social. También se examina cómo estas narrativas han sido utilizadas a lo largo de la historia para deshumanizar, excluir y justificar la violencia contra distintos grupos sociales.

Se aborda, además, la metodología para fomentar habilidades socioemocionales y disminuir los discursos de odio en el contexto escolar, la cultura de diversidad e inclusión como herramienta para reducir los discursos de odio y la discriminación, el peligro de las palabras: libertad de expresión y la discriminación en redes sociales e interseccionalidad y discurso de odio.

▣

ISBN: 978-6-07599-236-8



ITSON
UNIVERSIDAD


CRoMBERGER
EDITORES E IMPRESORES
— Arte en impresión editorial —