



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

ESPECIALIDAD EN GÉNERO, VIOLENCIA Y POLÍTICAS
PÚBLICAS

TÍTULO DEL PROYECTO TERMINAL
**“VISIBILIZACIÓN DE LAS MUJERES UNIVERSITARIAS
ARTÍSTAS PLÁSTICAS Y VISUALES, EN LA FAAPUAEM,
MEDIANTE UNA POLÍTICA CON PERSPECTIVA DE
GÉNERO”**

PRESENTA
OSMARA VEGA QUINTANA

DIRECTORA
DRA. MARTHA ISABEL ÁNGELES CONSTANTINO

CO-DIRECTORA
DRA. NORMA GONZÁLEZ GONZÁLEZ

LECTORA
DRA. LAURA ELIZABETH BENHUMEA GONZÁLEZ



TOLUCA ESTADO DE MÉXICO, DICIEMBRE, 2024.



INDICE

INTRODUCCIÓN	3
1) PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.1.) OBJETIVOS.	
1.1.1) OBJETIVO GENERAL	8
1.1.2) OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
1.2) ESTADO DEL ARTE	9
1.2.1) LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN LA INDUSTRIA CULTURAL SEGÚN EL INFORME DE LA FUNDACIÓN SGAE	9
1.2.2) LA BRECHA DE GÉNERO EN LAS INDUSTRIAS CREATIVAS DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE	10
1.2.3) PRECARIZACIÓN DE MUJERES EN EL SECTOR CULTURAL EN MÉXICO	11
2) MARCO CONCEPTUAL	
2.1) EL ARTE	13
2.2) DESIGUALDAD DE GÉNERO	13
2.3) INTERSECCIONALIDAD COMO PUNTO DE PARTIDA	14
2.4) VIOLENCIA LABORAL	16
2.4.1) DISCRIMINACIÓN LABORAL	17
2.4.1.1) SUELO PEGAJOSO	18
2.4.1.2) ESCALERAS ROTAS	19
2.4.1.3) PAREDES DE CRISTAL	19
2.4.1.4) TECHO DE CRISTAL	19
2.4.2) BRECHA SALARIAL	21
2.4.2.1) ARTE PLÁSTICO Y VISUAL	24
2.4.2.1.1) BRECHA SALARIAL POR GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LAS ARTES PLÁSTICAS Y VISUALES EN MÉXICO	26
2.4.3) IGUALDAD SUSTANTIVA	28
2.4.3.1) ACCIONES AFIRMATIVAS	31
2.5) LAS UNIVERSIDADES AGENTES DE LA IGUALDAD SUSTANTIVA	32
3) JUSTIFICACIÓN	
3.1) MARCO LEGAL	34



3.1.1) INTERNACIONAL	34
3.1.1.1) CEDAW	34
3.1.1.2) AGENDA 2030 PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE	34
3.1.2) NACIONAL	36
3.1.2.1) LEY GRAL. PARA LA IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	36
3.1.2.2) LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA	36
3.2) FAAPAUDEM SINDICATO DE ACADÉMICOS Y ACADÉMICAS UNIVERSITARIAS DE LA UAEMÉX	38
3.2.1) SINDICATOS Y DIFUSIÓN DE LA CULTURA	39
3.2.2) SINDICATOS Y REDUCCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL	39
3.2.3) POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO	40
4) DISEÑO METODOLÓGICO	
4.1) ENFOQUE METODOLÓGICO	41
4.2) OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	41
4.3) DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	42
4.4) POBLACIÓN Y MUESTRA	42
4.5) RECOLECCIÓN DE DATOS	42
4.6) VALIDACIÓN Y FIABILIDAD DE DATOS	43
4.7) EL CUESTIONARIO COMO INSTRUMENTO METODOLÓGICO CUANTITATIVO DE ESTA INVESTIGACIÓN	43
4.7.1) EL CUESTIONARIO	43
4.7.2) DEFINICIÓN Y EJES DEL CUESTIONARIO	44
4.7.3) PROPUESTA DE CUESTIONARIO	44
5) ANÁLISIS DE DATOS	
5.1) FRECUENCIA DE RESPUESTAS EN CADA PREGUNTA	51
5.2) ANÁLISIS DE TENDENCIA CENTRAL	51
5.3) ANÁLISIS DE RESPUESTAS CLAVE RELACIONADAS CON DESIGUALDAD DE GÉNERO	53
5.4) PREGUNTAS DE VALORACIÓN SUBJETIVA	54
5.5) INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS Y CONCLUSIÓN	55



6)PROPUESTA DE INTERVENCIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
6.1) LA GALERÍA VIOLETA DEL SINDICATO FAAPAUDEM COMO ACCIÓN TRANSFORMADORA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA DIFUSIÓN CULTURAL	59
6.2) ARTE FEMINISTA: CONTEXTO Y APORTES A LA IGUALDAD DE GÉNERO	60
6.3) BRECHAS SALARIALES Y DESIGUALDAD ECONÓMICA EN EL SECTOR ARTÍSTICO	61
7) LA GALERÍA VIOLETA DE MUJERES: UN MODELO SINDICAL DE TRANSFORMACIÓN SOCIAL	62
7.1) EL ROL DEL SINDICATO Y SU COMPROMISO SOCIAL EN LA CULTURA Y EL ARTE MANIFESTADO EN LA GALERÍA VIOLETA	62
8) CONCLUSIONES	63
REFERENCIAS	65



INTRODUCCIÓN

La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino también una condición necesaria para la paz social, el desarrollo económico y la sostenibilidad ambiental. Es esencial para el desarrollo pleno y equitativo de la humanidad, y va más allá de un imperativo moral o un derecho humano básico.

Lograr que la igualdad de género sea una característica intrínseca y permanente en las sociedades es un desafío complejo, ya que históricamente se ha establecido un sistema con reglas de participación injustas y excluyentes para las mujeres. Los mitos y estereotipos relacionados con el rol reproductivo de las mujeres, la crianza y su participación en la domesticidad también han justificado su exclusión de la esfera artística y económica, entre diversas otras esferas del actuar cotidiano.

La desigualdad de género es una problemática persistente en diversos ámbitos sociales, siendo el ámbito del arte uno de los menos notorios, pero con una fuerte carga de invisibilización de las mujeres, no solo como el espacio para el acceso de las manifestaciones artísticas, sino como la obstaculización en la participación laboral en este sector y su consecuente limitación de progreso económico para las mujeres.

A pesar de los avances en la lucha por la igualdad, las mujeres continúan enfrentando numerosas barreras para recuperar los espacios de manifestación artística como son las galerías de arte. La discriminación en el lugar de trabajo adopta múltiples formas, desde la brecha salarial hasta la exclusión de mujeres de ciertos roles y responsabilidades. Las mujeres a menudo se encuentran subrepresentadas en posiciones de liderazgo y alta dirección, una situación descrita como el "techo de cristal", que refiere a barreras invisibles pero reales que impiden su ascenso a niveles superiores a pesar de sus habilidades y cualificaciones (Cotter et al., 2001).

La violencia de género en el trabajo también es un problema significativo, manifestándose en acoso sexual, violencia psicológica y marginación sistemática de las mujeres en las decisiones laborales (McLaughlin, Uggen &



Blackstone, 2012). Estos comportamientos no solo afectan el bienestar de las mujeres, sino que también limitan su capacidad para desarrollar su potencial profesional plenamente.

Desde la perspectiva de los estudios de género, es evidente que existe una brecha significativa en la representación y remuneración entre hombres y mujeres que se dedican a las artes y la cultura. Esta brecha se manifiesta en la estructura jerárquica, donde predominan los hombres en categorías de empleo más altas y mejor remuneradas, así como en la mayor frecuencia de exposiciones individuales o la participación en galerías colectivas con la oportunidad no solo de dar a conocer su arte si no, además, comercializarlo.



1) PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

De acuerdo con un estudio de diagnóstico elaborado para la Comisión de Igualdad de Género del Congreso de la Ciudad de México (2022), se encontró que el trabajo artístico, a nivel mundial, tuvo un repunte en los años ochenta en los llamados países desarrollados y que, en México, entre 2005 y 2016, creció un 16.7%. Sin embargo, el mencionado estudio también enfatiza que “se mantiene una discriminación y desventajas en la situación laboral de las mujeres que se dedican profesionalmente a las artes. En el caso de México hay hallazgos relevantes, dentro de las diferentes disciplinas clasificadas como ocupaciones en el arte, existen diferencias respecto a la feminización de algunas actividades. Hay más bailarinas que escritoras y críticas. Lo cual, por ejemplo, repercute en la difusión de la obra artística desarrollada por mujeres” (Juárez, M. y Vázquez, J. 2022)

Si de brecha salarial y acceso al mercado laboral y de oportunidades económicas se tratase, en México la difusión artística desarrollada por mujeres se ve impactada por las diferencias respecto a la feminización de las actividades clasificadas como ocupaciones en el arte. Se observa que la constricción económica se plantea desde el concepto de actividades y ocupaciones y no como trabajo que demanda un pago.

Las universidades públicas tienen una mayor responsabilidad social con sus comunidades para recuperar la igualdad sustantiva y la equidad de género. Sin embargo, el trabajo que estas instituciones realizan regularmente impacta al exterior de las mismas, diluyendo la necesidad de estudiar, analizar y evaluar las condiciones laborales y de oportunidades de las mujeres que trabajan dentro de estas instituciones para lograr esa paridad por la que se lucha.

La economista Amartya Sen ha argumentado que el empoderamiento de las mujeres es crucial para el desarrollo económico. Según Sen (1999), las inversiones en la educación y salud de las mujeres tienen efectos multiplicadores, ya que las mujeres educadas y saludables son más productivas y contribuyen a la economía de manera más significativa. Además, la participación de las mujeres en la fuerza laboral y en roles de liderazgo



empresarial fomenta la innovación y la competitividad, lo que es esencial para el crecimiento económico sostenible.

En el ámbito de la educación superior, el informe de UNESCO-IESALC y Times Higher Education (2022), que examina el rendimiento de 776 universidades de todo el mundo a través de 18 indicadores, constata que las universidades se enfocan principalmente en medir el acceso de las mujeres a la educación superior más que en evaluar la situación académica y laboral de las mujeres al interior de las propias instituciones. El mencionado informe titulado "Igualdad de género: cómo se desempeñan las universidades del mundo" también asienta que nueve de cada diez universidades tienen una política de no discriminación contra las mujeres; sin embargo, este tipo de instrumentos normativos y otros relacionados a la igualdad sustantiva no han aportado evidencia suficiente en las universidades estudiadas sobre su aplicación y funcionamiento eficaz que permita el progreso de las mujeres al interior de la propia institución.

Aunque los avances jurídicos en materia de derechos de las mujeres han mejorado, su implementación efectiva en la vida cotidiana sigue siendo un desafío. Los sindicatos académicos universitarios como la Federación de Asociaciones Autónomas de Personal Académico de la Universidad Autónoma del Estado de México, así como las Instituciones de Educación, tienen una responsabilidad crucial en este proceso y deben comprometerse a adoptar y aplicar las normas internacionales y nacionales para prevenir y erradicar las desigualdades profundas de género. Solo a través de un compromiso genuino y sostenido con la igualdad de género se podrá garantizar que las mujeres vivan libres de violencia y disfruten plenamente de sus derechos y libertades.

El objeto de estudio se centra en la aplicación de acciones afirmativas para mujeres universitarias, que, como se hace referencia en el marco conceptual, permitirá asegurar la igualdad sustantiva de género, en un espacio otorgado únicamente a mujeres universitarias que compartan su óptica de la vida diaria a través de sus expresiones artísticas, materializado en una galería de arte, con el propósito de enmendar la brecha laboral por género presente en la institución. Este problema adquiere relevancia en el contexto del Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5, de la Agenda 2030, que busca eliminar la discriminación y



la violencia contra las mujeres y las niñas, así como garantizar su participación plena y efectiva en todos los niveles de la vida pública y privada, incluido el ámbito laboral y cultural.

La literatura sugiere que los aportes artísticos de las mujeres y su participación en la cultura pueden estar sesgados en contra de las mujeres mismas, debido a estereotipos de género y expectativas culturales sobre el rol de ellas en la sociedad. Por ejemplo, estudios de van den Brink y Benschop (2012) han demostrado que las redes informales de poder y las relaciones sociales, que a menudo excluyen a las mujeres, juegan un papel crucial en el acceso a la cultura y a su manifestación de la problemática social y económica que como mujeres padecen.

La Organización Internacional del Trabajo, por nombrar a un organismo de acción mundial, alude que la falta de certeza laboral relacionada con la seguridad y contratación (OIT, 2024) está fuertemente atada a los trabajos en el ámbito informal, tal como sucede con las mujeres que se dedican al arte. No en vano se descubre que a lo largo de la historia del arte las mujeres han sido reducidas a ser objeto y que recién en el siglo XX comienzan a auto generarse como sujetos de arte.

De lo anterior surgen preguntas como: ¿Las mujeres y los hombres cuentan con las mismas oportunidades de exponer, compartir y monetizar su arte? ¿Existen espacios para que mujeres universitarias artistas expongan, compartan y monetizen su arte?, ¿Cuáles son las causas socioculturales que limitan la capacidad de nuestra institución para promover una distribución equitativa de oportunidades entre mujeres y hombres universitarios?, ¿Cómo se puede desarrollar e implementar un proyecto de intervención que promueva la igualdad sustantiva y la equidad de género en la promoción de la cultura y el arte de mujeres universitarias?, ¿Qué aspectos propician la posibilidad de promover que mujeres universitarias artistas expongan, compartan y monetizen su arte?, ¿Cómo se puede resaltar la importancia de las mujeres en la expresión artística y cultural para la cohesión social?.



El responder estas preguntas, además de permitirnos combatir la desigualdad de género, también afianza el compromiso institucional con los principios de justicia y equidad. Por lo tanto, es imperativo analizar y proponer medidas de acción sustantiva, con el fin de mitigar la brecha laboral por género y avanzar hacia una universidad más inclusiva y justa en línea con los objetivos del desarrollo sostenible establecidos por la comunidad internacional.

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 OBJETIVO GENERAL

- Analizar las dificultades que enfrentan las mujeres universitarias, en encontrar espacios para expresar, exponer, compartir y monetizar sus producciones artísticas, para desarrollar e implementar un proyecto de intervención con perspectiva de género, que promueva la igualdad sustantiva y la equidad de género, en la promoción de la cultura y el arte plástico de mujeres universitarias.

1.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Proponer el espacio, a través de la Federación de Asociaciones Autónomas de Personal Académico de la Universidad Autónoma del Estado de México, que permita garantizar un entorno inclusivo y equitativo y reconozca el pleno desarrollo de las capacidades artísticas de las mujeres miembros de la comunidad universitaria.
- Analizar las condiciones culturales, económicas y legales que permiten impulsar a las mujeres en la expresión del arte.
- Crear mecanismos y políticas con perspectiva de género que permitan, visibilizar a las mujeres universitarias, a través de la FAAPUAEM, en la expresión de sus producciones artísticas.
- Crear un espacio expofeso para la manifestación artística de mujeres universitarias con el fin de proporcionarles la oportunidad de acceso al



mercado laboral independiente y a la remuneración por sus productos artísticos.

1.2 ESTADO DEL ARTE

El análisis de la desigualdad de género en las manifestaciones artísticas, en el ámbito laboral y económico, es crucial para entender las barreras sistémicas que enfrentan las mujeres en su desarrollo profesional, los siguientes tres estudios evidencian la persistente brecha de género en la remuneración, visibilidad y exposición de las mujeres artistas plásticas universitarias, tanto en América Latina como en otros contextos internacionales.

1.2.1 LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN LA INDUSTRIA CULTURAL SEGÚN EL INFORME DE LA FUNDACIÓN SGAE

La brecha salarial de género en la industria cultural española persiste como una de las desigualdades estructurales más notables, afectando directamente las oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres. Según el informe titulado Autoras en el Audiovisual, la Música y las Artes Escénicas. Un estudio sobre el desarrollo profesional desde una perspectiva de género, presentado en el marco del encuentro "Conversaciones sobre el futuro de las creadoras" en Barcelona y Madrid, la brecha salarial entre mujeres y hombres en este sector es del 19.6 % (Fundación SGAE, 2023). Este valor refleja que el salario medio de las mujeres equivale solo al 80.4 % del salario medio masculino, evidenciando una notable disparidad económica.

Además de las diferencias salariales, el estudio de la Fundación SGAE subraya la limitada representación femenina en posiciones de liderazgo dentro de la industria cultural. Solo el 27.6 % de las mujeres ocupan cargos jerárquicos, en contraste con el 36.8 % de los hombres. Esta "segregación vertical" impone barreras adicionales para que las mujeres logren posiciones de influencia y poder, y las empuja a roles menos visibles y menos reconocidos, principalmente en el ámbito de la docencia. Entre los factores que dificultan el avance de las mujeres en la industria cultural se encuentran la falta de reconocimiento de su



talento y la limitada posibilidad de dedicarse exclusivamente a la profesión, además de obstáculos como la conciliación laboral y familiar, el acoso y la discriminación de género, y una red de contactos y apoyos menos sólida en comparación con sus colegas varones (Fundación SGAE, 2023).

Aunque la proporción de mujeres y hombres que se presentan a concursos y premios en la industria cultural es similar, el reconocimiento que reciben difiere significativamente. Según el informe, del total de premios otorgados, el 85.8 % ha sido para hombres, dejando apenas un 16.3 % para mujeres, lo que revela un sesgo significativo en el reconocimiento formal hacia las mujeres en el ámbito cultural (Fundación SGAE, 2023).

El propósito principal del estudio fue analizar la situación laboral de las mujeres autoras, socias de la SGAE, en los sectores de audiovisual, artes escénicas (teatro, ópera, zarzuela y danza) y música (clásica y popular) desde una perspectiva de género. La comparación se establece con la situación laboral de los autores varones socios de la SGAE en los mismos sectores, proporcionando un contraste que ilumina las disparidades de género en esta industria.

1.2.2 LA BRECHA DE GÉNERO EN LAS INDUSTRIAS CREATIVAS DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

En un estudio realizado por por Eliana Prada y Martin Inthamoussu, recién en 2024, abordan como la pandemia de COVID-19 ha exacerbado las desigualdades de género en el mercado laboral de América Latina y el Caribe, impactando de forma desproporcionada el empleo femenino. Afirman que según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para 2022, más de 4 millones de mujeres en la región no habían logrado reincorporarse a sus empleos tras la crisis sanitaria. Agregando que esta situación se inserta en un contexto de desigualdades salariales preexistentes: en 2019, la OIT estimó que la brecha salarial de género en la región era del 17 % en promedio, lo cual refleja una persistente desigualdad estructural que afecta a las mujeres en distintos sectores laborales (OIT, 2019, 2022).



Los autores confirman que en el ámbito de las industrias creativas y culturales, la disparidad de género también es evidente, a pesar de que las mujeres representan una parte significativa de la fuerza laboral en algunos roles. Por ejemplo, en la industria del cine en Argentina, solo el 19 % de las 238 películas estrenadas en 2018 fueron dirigidas por mujeres, y apenas el 27 % contaban con directoras de fotografía, según datos del Instituto Nacional de Cine y Artes Audiovisuales (INCAA). En cambio, las áreas de maquillaje, peluquería y vestuario, que tradicionalmente son percibidas como roles de menor visibilidad, presentan una participación femenina mucho más alta, con el 85 % y el 78 %, respectivamente (IFACCA, 2022).

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID), en colaboración con la investigadora chilena Sofía Lobos, publicó en 2022 el informe titulado Brechas de Género: trabajo femenino en sectores culturales y creativos. Este estudio aborda las disparidades de género en las industrias creativas de América Latina y el Caribe, y establece un marco analítico inicial que pretende visibilizar y comprender mejor las desigualdades específicas que enfrentan las mujeres en este ámbito. La economía creativa ha jugado un rol importante en la visibilización de estas desigualdades; sin embargo, la disponibilidad de datos y análisis sobre cómo se materializan en el mercado laboral sigue siendo limitada, lo que hace que investigaciones como esta sean cruciales para fundamentar políticas de equidad y género en la región (BID, 2022).

1.2.3 PRECARIZACIÓN DE MUJERES EN EL SECTOR CULTURAL EN MÉXICO

El informe titulado Mujeres, mayoría en sector cultura pero precarizadas para su desarrollo, publicado por la revista Leviatán en 2020, examina la situación de las mujeres en el sector cultural de México, revelando una prevalencia femenina en el campo junto a obstáculos significativos en el ámbito laboral. De acuerdo con el estudio estadístico “Telar” de la Secretaría de Cultura federal, aunque las mujeres representan el 54.9% de los agentes culturales registrados en el país, continúan enfrentando limitaciones tanto para obtener ingresos adecuados como



para acceder a posiciones de liderazgo tradicionalmente reservadas para los hombres (Leviatán, 2020).

El análisis muestra que las mujeres predominan en ciertas áreas artísticas, como las artes vivas y escénicas (17.76%), la música (16.23%) y las prácticas artesanales (15.23%). En contraste, disciplinas como la narrativa, las artes de representación tradicionales y el arte digital, con solo 1.33%, 1.22% y 0.77% de participación femenina respectivamente, siguen siendo menos accesibles para las mujeres (Leviatán, 2020). Esto evidencia una clara segmentación de género en el ámbito cultural, que refleja los sesgos existentes en la asignación de roles y en el acceso a diversas disciplinas.

El informe destaca la prevalencia de mujeres en actividades de diseño, prácticas artesanales y rituales, con una representación del 73.85%, 71.47% y 61.60%, respectivamente. En cambio, los hombres son mayoría en disciplinas como la música (77.07%) y las artes visuales (56.38%) (Leviatán, 2020). Esta división se relaciona directamente con los niveles de ingresos de los agentes culturales, ya que las disciplinas mayoritariamente ocupadas por mujeres suelen ser las menos remuneradas. Los datos sugieren que, en sectores como el arte utilitario y el diseño, las mujeres perciben salarios mínimos o inferiores al promedio, lo que las coloca en una situación económica vulnerable (Leviatán, 2020).

Además, el informe indica que el acceso al financiamiento representa otro obstáculo significativo para las mujeres en el sector cultural. La falta de recursos limita su capacidad de continuar en su práctica cultural, dado que los apoyos financieros suelen beneficiar a los hombres. De este modo, el estudio subraya cómo las marcadas diferencias de género en el acceso a oportunidades y recursos consolidan una jerarquización de las prácticas culturales (Leviatán, 2020).

Este análisis subraya la importancia de implementar políticas y programas culturales que aborden la desigualdad de género en el sector, proporcionando a las mujeres oportunidades equitativas para su desarrollo artístico y mejorando las condiciones laborales en este campo. De este modo, el informe busca incidir



en la creación de un ambiente cultural más justo y equitativo para todos los agentes culturales en México (Leviatán, 2020).

Cabe destacar que la búsqueda, en línea, sobre investigaciones en temas de brecha salarial en el ámbito de las artes plásticas y visuales en México, fue prácticamente infructífera, de ahí la importancia de empezar a visibilizar y erradicar las desigualdades de género en el mercado laboral de las artes en México.

2. MARCO CONCEPTUAL

2.1 EL ARTE

La inseparable dicotomía entre arte y problemática social es un rasgo de nuestra sociedad actual; se construye a través del arte visual y plástico, y del arte en general, una nueva narrativa para el bienestar común de la colectividad a través de la educación e intervención social traducidas en acciones artísticas.

El cambio de paradigma en el arte hacia un compromiso socioambiental, como señala Soto (2021), es una respuesta a los movimientos sociales de los años sesenta y setenta, cuando el arte comienza a verse como una herramienta para abordar y difundir temas críticos de derechos civiles, justicia social y medio ambiente. En esta época, artistas y colectivos encuentran en el arte un medio para desafiar estructuras de poder y para crear conciencia sobre el cambio climático y otros temas ecológicos urgentes. Así, el movimiento ecologista emerge en paralelo con el feminista, estableciendo "las bases de teorías y prácticas artísticas que utilizaron el arte como herramienta de cambio con un compromiso político, social y ambiental militante" (Soto, 2021)

2.2 DESIGUALDAD DE GÉNERO

La desigualdad de género en el ámbito artístico y cultural es una problemática compleja que requiere un enfoque multifacético para su resolución. Las condiciones precarias de desarrollo del arte y manifestaciones culturales para los miembros de una sociedad actúan como fuerzas encontradas que comprimen



la armonía y cohesión social. Por un lado, sitúa a las mujeres en desventaja en relación a los hombres al ofrecérseles condiciones de expresión de estas manifestaciones artísticas de forma limitada, cuyas consecuencias económicas afectan principalmente a las trabajadoras y sus familias, lo que incrementa la desmotivación y agrava la desigualdad de género en el ámbito laboral. Por otro lado, olvidamos que, en un sistema patriarcal las manifestaciones artísticas para las mujeres se cooptan a un sentido de pasatiempo ligado a la obligación doméstica, mientras que para los hombres sí ofrecen una posibilidad de remuneración y sustento.

La desigualdad de género en el trabajo se refleja en diversas dimensiones como las brechas salariales, la segregación ocupacional y las barreras para el ascenso profesional. Según Marcela Lagarde (1990), las mujeres enfrentan un "cautiverio de género" que limita su participación plena y equitativa en el mercado laboral. Este cautiverio se manifiesta como discriminación sistemática y una falta de reconocimiento del trabajo de las mujeres.

2.3 LA INTERSECCIONALIDAD COMO PUNTO DE PARTIDA

El primer referente teórico que sustenta el presente trabajo, se aborda desde la interseccionalidad; siendo este tema, la oportunidad de desmenuzar y analizar el complejo contexto que las mujeres artistas universitarias cargan a costas al caminar los parajes de la violencia laboral con sus requicios de brecha salarial y discriminación laboral, entre otros. Según la autora Vivero, M. (2016), refiere que, en 1791, la escritora feminista de nombre Olympia de Gouges, ya equiparaba a las mujeres con los esclavos, mostrando el problema de la exclusión relacionada con contextos históricos y geopolíticos, a partir de la opresión por cuestiones de "raza-clase-género". Esta opresión, no solo es en la política, en la sociedad, sino también en la expresión artística, en el arte, donde la mujer es reprimida, relegada a segundo plano.

El término interseccionalidad "fue acuñado en 1989 por la abogada afro estadounidense Kimberlé Crenshaw en el marco de la discusión de un caso concreto legal, con el objetivo de hacer evidente la invisibilidad jurídica de las



múltiples dimensiones de opresión experimentadas por las trabajadoras negras (...) un concepto de uso práctico para analizar omisiones jurídicas y desigualdades concretas” (Vivero M. 2016. p. 5), desde este punto de vista, es necesaria la visibilización de la mujer, no solo en el área política, sino también en la cultura, en el arte, en la sociedad, como un ente creador.

Desde esta perspectiva, el término permite pensar la desigualdad entre mujeres y hombres como que: toda dominación es, por definición, una dominación de clase, de sexo y de raza. En general como dice Vivero, la interseccionalidad consiste en comprender las relaciones sociales como: una construcción simultánea en distintos órdenes o, mejor dicho, factores, que intervienen en la desigualdad, por mencionar algunos, la clase, el género, la edad, la discapacidad y/o la raza, donde la desigualdad entre mujeres y hombres, no se puede atender y entender desde una mirada bidimensional, dicotómica, sino lo contrario desde una mirada multifactorial.

Desde la mirada de la autora Vivero (2016), la interseccionalidad permite y propician una reflexión permanente sobre la tendencia que tiene cualquier discurso emancipador a adoptar una posición hegemónica y a engendrar siempre un campo de saber-poder que comporta exclusiones y cosas no dichas o disimuladas (raza, clase, género, sexualidad), descuidándonos y cerrándonos frente a la intervención de nuevas diferencias que pueden generar desigualdades significativas y dominación en la vida social.

Aunado a la conceptualización de interseccionalidad, otra autora que apuntala este término es Jiménez R, M. (2022, p. 2), quien lo refiere como “la confluencia de múltiples ejes de desigualdad en intersección con el género, como la raza, la etnia, la clase social, la edad, la posición socioeconómica, la condición migrante, la discapacidad o la diversidad de género y sexual”.

Presentado lo anterior, la interseccionalidad como se ha mencionado; refiere la interacción de diferentes categorías de análisis como con la clase social, edad, raza, género, entre otras, pero en un sentido desigual, donde todo confluye en opresión y desigualdad, desde la mirada androcéntrica, la cual se tiene que



romper. Esto se puede expresar con la fórmula en la que la interseccionalidad permite investigar; donde se tiene que.

mujer + indígena + pobreza + migrante + discapacidad = a multidiscriminación.

Por lo que, los factores categóricos confluyen en un mismo punto, siendo un fenómeno con el cual la mujer sufre opresión de cualquier tipo, llámese familiar, social, laboral, política, y también artística.

2.4 VIOLENCIA LABORAL

La violencia laboral es un problema persistente que afecta a personas de todos los géneros, pero tiene impactos diferenciados en las mujeres, a menudo debido a la discriminación estructural y a las dinámicas de poder en el lugar de trabajo. La Organización Mundial de la Salud define la violencia como "el uso deliberado de la fuerza o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad que cause o tenga muchas posibilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones" (OMS, 2002, p. 3).

Kurczyn (2013) señala que la violencia laboral puede presentarse de diversas formas, incluyendo agresiones físicas, discriminación explícita, amenazas y acoso psicológico sutil. Pero más allá de sus distintas manifestaciones, debemos entender que la violencia de género estructural tiene su génesis desde el seno de la sociedad capitalista patriarcal, que afecta principalmente a las mujeres y, en concreto, que se asienta en los mecanismos por los que se perpetúan las discriminaciones hacia niñas y mujeres, en el siglo XXI en el ámbito laboral.

Los efectos de la violencia laboral en las víctimas pueden ser devastadores. Ansoleaga, Gómez y Mauro (2015) identifican impactos en la salud como trastornos del ánimo, problemas de sueño, hostilidad, aislamiento e inseguridad. En casos extremos, la violencia laboral puede llevar al suicidio (OMS, 2002). Además, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS, 2017) indica que un ambiente laboral violento no solo limita el desarrollo profesional y personal de los



trabajadores, sino que también reduce la productividad de la organización, resultando en apatía y bajo desempeño.

La violencia laboral hacia las mujeres trabajadoras se manifiesta de múltiples formas y está fuertemente influenciada por factores socioculturales y estructurales. Para abordar estas injusticias, es necesario un cambio significativo en las actitudes sociales y políticas laborales, junto con una mayor atención a la igualdad de género y el respeto por los derechos de las mujeres.

Para comprender este fenómeno que sufren las mujeres trabajadoras, es esencial considerar los factores socioculturales que contribuyen a estos problemas. Toro y Gómez-Rubio (2016) subrayan que la violencia laboral no puede ser vista de manera aislada; está estrechamente vinculada con otras problemáticas sociales y organizacionales. En México, Villacis y Morales (2017) indican que la violencia laboral afecta especialmente a las mujeres, y Lang (2003) destaca que a menudo se refiere a México como la "cuna del machismo" debido a la tendencia de la sociedad a otorgar a los hombres una posición de superioridad sobre las mujeres.

Aunque la violencia laboral no es únicamente una cuestión de género, las mujeres a menudo enfrentan acoso sexual, además de condiciones laborales desiguales como salarios inferiores y falta de prestaciones, lo que refleja un estado constante de desventaja (Martínez y Cruz, 2008).

2.4.1 DISCRIMINACIÓN LABORAL

La discriminación laboral es una forma de violencia contra las mujeres, como subraya Corsi (2010). Cerva (2014) señala que los obstáculos que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral debido a su género se traducen en agresiones y violencia tanto explícitas como implícitas. La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH, 2016), del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2017), muestra que de las 46.5 millones de mujeres de 15 años o más, el 66.1% han experimentado al menos un incidente de violencia emocional, económica, física, sexual o discriminación.



En el ámbito laboral, el 26.6% de las mujeres que trabajan o han trabajado han sufrido violencia, especialmente de tipo sexual y por discriminación de género o embarazo. Los tipos de violencia más comunes son discriminación, agresiones sexuales, humillaciones, degradación e intimidación.

En el ámbito artístico, la discriminación y la violencia pueden adoptar formas sutiles pero perniciosas, como el micromachismo, la exclusión de redes de exposición y mercado, y la subvaloración del trabajo artístico de las mujeres. Acker (1990) sostiene que estas prácticas no solo marginan a las mujeres, sino que también perpetúan una cultura institucional que valida y reproduce la desigualdad de género. A estas formas de violencia poco perceptibles por las afectadas y muy normalizadas por la sociedad patriarcal se le suman otras dificultades y obstáculos que enfrentan las mujeres si logran sumergirse en el mercado laboral. Conceptos como suelo pegajoso, escaleras rotas, paredes de cristal y techo de cristal surgen para intentar explicarlos y combatirlos.

2.4.1.1 SUELO PEGAJOSO

El concepto de "suelo pegajoso" se refiere a las barreras que impiden el avance profesional de las mujeres, manteniéndolas en puestos de baja jerarquía y salarios menores. Esta idea fue introducida por Catherine Berheide en 1992 y ha sido fundamental para entender cómo las mujeres quedan atrapadas en roles laborales inferiores debido a una serie de factores sociales, culturales y organizacionales. Este estudio explora los mecanismos detrás del suelo pegajoso y su impacto en la trayectoria profesional de las mujeres artistas plásticas universitarias.

El término "suelo pegajoso" se centra en los obstáculos que enfrentan las mujeres para ascender en la jerarquía laboral. Según Angélica Sofía Bucio Méndez, estos obstáculos incluyen estereotipos de género, segregación del mercado laboral, acoso social y psicológico, y la incompatibilidad entre la vida privada y pública. A diferencia del techo de cristal, que es más conocido, el suelo pegajoso es un fenómeno menos visible pero igualmente perjudicial, manteniendo a las mujeres en posiciones subordinadas (Bucio Méndez 2018).



La segregación de empleos en sectores "femeninos" y "masculinos" perpetúa el suelo pegajoso. Las mujeres son mayoritariamente contratadas en roles que son tradicionalmente menos valorados y peor remunerados. Esto se ve reflejado en la baja presencia femenina en industrias STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), donde solo tres de cada diez profesionistas son mujeres (Masse, 2021).

2.4.1.2 ESCALERAS ROTAS

A menudo, algunas mujeres que logran insertarse en el mercado laboral enfrentan problemas para participar y obtener ascensos laborales porque de manera metafórica, los peldaños o la estructura que las sostienen son frágiles. Si bien su estructura económica comienza a ser de apoyo significativo, no garantiza que puedan avanzar a una verdadera autonomía financiera o como lo señala la ONU Mujeres "o que les ayude a prevenir una caída hacia los pisos pegajosos.

2.4.1.3 PAREDES DE CRISTAL

De manera ascendente para lograr la igualdad laboral, esta alegoría destaca como cuando las mujeres ya lograron un espacio laboral, consiguieron un ascenso, pero este no supera el escalafón de apoyo administrativo, por lo que solo desarrollan funciones tipo apoyo administrativo con poder de decisión limitado.

2.4.1.4 TECHO DE CRISTAL

Definir el "techo de cristal" ha sido fundamental para comprender las barreras que enfrentan las mujeres en su ascenso profesional dentro de las organizaciones. Este término se refiere a un conjunto de prácticas y normas implícitas que limitan el acceso de las mujeres a posiciones de alta dirección. A pesar de su invisibilidad y falta de codificación formal, estas barreras son



poderosas en la perpetuación del estancamiento profesional femenino y la relegación a niveles inferiores en la jerarquía laboral.

El concepto se presenta como una metáfora que ilustra las barreras invisibles que impiden a las mujeres alcanzar puestos de liderazgo y responsabilidad. Estas limitaciones no están formalizadas en políticas o leyes, sino que son producto de estereotipos y construcciones culturales profundamente arraigadas. Morrison, White y Van Velsor (1987) argumentan que tales barreras se originan en una cultura organizacional que favorece normas y valores masculinos, lo que resulta en la exclusión implícita de las mujeres. Por su parte, Eagly y Carli (2007) señalan que estas barreras incluyen prejuicios de género, redes de apoyo limitadas y una evaluación más crítica de las competencias de las mujeres en comparación con sus colegas masculinos.

Las organizaciones, tanto públicas como privadas, operan bajo estructuras jerárquicas diseñadas según reglas y prototipos masculinos. El arquetipo del empleado ideal sigue siendo el hombre, lo que no solo perpetúa la desigualdad de género, sino que también restringe las oportunidades para que las mujeres accedan a puestos directivos. Estas designaciones a menudo se basan más en redes sociales y relaciones desarrolladas fuera del horario laboral que en méritos, lo cual favorece la exclusión de las mujeres (Kanter, 1977).

Los estereotipos que asocian el liderazgo con características tradicionalmente masculinas como la autoridad y la capacidad de mando continúan predominando. Eagly y Karau (2002) señalan que estas percepciones equivocadas suponen que las mujeres carecen de las cualidades necesarias para ser líderes eficaces, lo cual dificulta su avance en la escala organizacional. Esta visión no solo perjudica a las mujeres, sino que también impide a las organizaciones beneficiarse de la diversidad y de las habilidades únicas que las mujeres pueden aportar.

Además de las barreras estructurales y estereotipadas, las mujeres enfrentan obstáculos internos como baja autoestima, inseguridad, culpa, perfeccionismo y miedo, consecuencias directas de una educación y estructura social sexista y



androcéntrica. Heilman y Eagly (2008) argumentan que estas barreras internas están fuertemente influenciadas por una cultura organizacional que exige una dedicación total a la vida profesional, a menudo en detrimento de la vida personal, para quienes aspiran a puestos de alto nivel.

La falta de flexibilidad organizacional y las limitadas oportunidades para las mujeres resultan en una significativa pérdida de talento. Las organizaciones que no abordan estas barreras experimentan una disminución en la productividad y en la diversidad de sus equipos gerenciales, lo que puede conducir a decisiones pobres y sesgadas. McKinsey & Company (2015) encuentra que las empresas que promueven la igualdad de género tienden a tener niveles más altos de crecimiento y un mejor desempeño. La diversidad no solo mejora la toma de decisiones, sino que también impulsa la innovación y la creatividad dentro de las organizaciones.

Las mujeres a menudo aceptan trabajos con menor responsabilidad y salario para poder atender sus responsabilidades de cuidado en el hogar. La falta de flexibilidad laboral, licencias de paternidad y servicios de guardería agrava esta situación, forzando a muchas mujeres a elegir entre su carrera y su familia (Peregrina, 2021).

La limitación en la educación continua para las mujeres también contribuye al suelo pegajoso. En muchas familias, la educación superior se reserva para los hijos varones, dejando a las mujeres con menos oportunidades de capacitación y desarrollo profesional. Esto se traduce en una menor posibilidad de ascender a puestos de mayor responsabilidad y mejor remunerados (Hernández, 2021).

2.4.2 BRECHA SALARIAL

La brecha salarial de género en México es un problema complejo que refleja tanto la discriminación directa como las desigualdades estructurales en el mercado laboral. En promedio, las mujeres ganan menos que los hombres por trabajos equivalentes o similares. Según el "Informe Global de la Brecha de Género" del Foro Económico Mundial, a nivel mundial, las mujeres ganan



aproximadamente el 68% del salario de los hombres por trabajos de igual valor (WEF, 2023). Esta brecha se debe a factores como la discriminación salarial directa, la segregación ocupacional y las interrupciones en la carrera de las mujeres relacionadas con el cuidado de hijos y familiares.

Rodríguez y Castro-Lugo (2014) documentan la existencia de brechas salariales entre hombres y mujeres, y señalan que el 85% de estas desigualdades se relacionan con la discriminación. Esta discriminación afecta especialmente a mujeres no sindicalizadas, donde la precariedad laboral es mayor que la de los hombres en la misma situación (Rubio, 2017). Hernández (2018) indica que, a pesar de avances en materia legal para la equidad laboral, persisten marcadas desigualdades y menosprecio hacia el trabajo de la mujer mexicana.

Las mujeres también enfrentan discriminación en términos de promoción y acceso a roles de liderazgo. Los techos de cristal y las barreras invisibles impiden que las mujeres alcancen posiciones de alta dirección o consejo directivo. Según el estudio "Women in Business" de Grant Thornton (2023), aunque ha habido un aumento en el número de mujeres en puestos de liderazgo, todavía existe una subrepresentación significativa en las posiciones ejecutivas a nivel mundial.

La brecha salarial de género se define como la diferencia promedio en los ingresos entre hombres y mujeres, ajustada por factores como la experiencia laboral, la educación y el tipo de ocupación. En México, según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), las mujeres ganan, en promedio, un 16.5% menos que los hombres por trabajos equivalentes (INEGI, 2023). Esta disparidad se mantiene a pesar de los esfuerzos legislativos y las políticas públicas destinadas a promover la igualdad de género.

Una de las teorías más influyentes para explicar la brecha salarial es la teoría del capital humano, que sugiere que las diferencias en la educación, experiencia y habilidades explican gran parte de la disparidad salarial (Becker, 1964). Sin embargo, en el contexto mexicano, estudios han demostrado que incluso cuando se controlan estos factores, persiste una brecha significativa. Esto indica que otros factores, como la discriminación directa e indirecta, juegan un papel crucial.



Cecilia Cabello y Silvia Gómez Tagle (2021) argumentan que la segregación ocupacional por género es una de las principales causas de la brecha salarial en México. Las mujeres suelen concentrarse en sectores y ocupaciones menos remuneradas y con menores oportunidades de ascenso. Esta segregación no refleja necesariamente las preferencias individuales, sino más bien barreras estructurales que limitan el acceso de las mujeres a trabajos mejor remunerados y posiciones de liderazgo.

La teoría de la discriminación estadística, propuesta por Phelps (1972), también es relevante para entender la brecha salarial de género en México. Esta teoría sostiene que los empleadores, al no tener información completa sobre las habilidades individuales, se basan en estereotipos de género para tomar decisiones de contratación y remuneración. Estudios en México han encontrado evidencia de que las mujeres son percibidas como menos comprometidas con sus carreras debido a los roles de género tradicionales, lo que afecta negativamente sus salarios (Corral y García, 2020).

En el Índice Global de la Brecha de Género 2023 del Foro Económico Mundial, México se ubicó en el puesto 60 entre los 156 países evaluados. Este índice evalúa las disparidades económicas y sociales asociadas con el género a través de cuatro dimensiones: a) participación económica y oportunidades, b) logro educativo, c) salud y supervivencia, y d) empoderamiento político. En detalle, el desempeño de México en 2023 fue:

- a) Participación económica y oportunidades: México ocupa el puesto 69, mostrando una posición media respecto a la participación de las mujeres en el mercado laboral, sus oportunidades económicas y el ingreso relativo al de los hombres.
- b) Logro educativo: México se sitúa en el primer puesto, demostrando paridad de género en el acceso a la educación.
- c) Salud y supervivencia: México también ocupa un puesto alto en esta dimensión, situándose en el primer lugar, indicando paridad en términos de salud y supervivencia entre géneros.



d) Empoderamiento político: En esta dimensión, México se sitúa en el puesto 51, indicando que, aunque ha habido avances en la representación política de las mujeres, todavía existe margen para mejoras significativas en cuanto a la participación de las mujeres en cargos políticos y de liderazgo.

Otro aspecto relevante es el impacto de las responsabilidades familiares en las trayectorias laborales de las mujeres. Claudia Goldin (2014) destaca que la carga desproporcionada del trabajo doméstico y de cuidados recae sobre las mujeres, limitando su disponibilidad para trabajos de tiempo completo y con horarios rígidos. En México, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) ha señalado que las mujeres dedican, en promedio, el doble de tiempo que los hombres a labores no remuneradas, lo cual afecta su participación y avance en el mercado laboral (CONAPRED, 2022).

2.4.2.1 ARTE PLÁSTICO Y VISUAL

Las artes plásticas y visuales son pilares fundamentales de las bellas artes, cuyas disciplinas han evolucionado significativamente desde su conceptualización en la antigüedad hasta abarcar expresiones contemporáneas. Para Fernandez, R. M. (2019), las artes plásticas son aquellas “manifestaciones del ser humano que reflejan, con recursos plásticos, algún producto de su imaginación o realidad. Entre sus disciplinas artísticas están la pintura, la escultura, entre otros. Las artes visuales son formas, expresiones de arte que se encuentran enfocadas a la creación de los trabajos visuales por naturaleza, como la fotografía, la pintura, la impresión, el dibujo, entre otros”.

Desde su concepción, las artes plásticas han enfatizado el dominio técnico y material del creador sobre sus medios, representando figuras religiosas, mitológicas y de poder. Por su parte, las artes visuales, surgidas como categoría diferenciada en el siglo XX, amplían esta perspectiva al incluir medios innovadores como la fotografía, el videoarte y el arte urbano. Este desarrollo no solo refleja avances tecnológicos, sino también cambios en los paradigmas



estéticos y sociales, permitiendo nuevas formas de expresión que cuestionan el statu quo.

Mientras las artes plásticas se centran en el artista y los materiales empleados, las artes visuales se concentran en la experiencia del observador y la interacción con la obra; sin embargo, cabe señalar que en un sentido amplio, las artes visuales comprenden en sí a las artes plásticas, sumando otras expresiones artísticas que proliferaron apenas en el siglo XX, como la instalación, la intervención, el land art, el arte urbano, el arte efímero, el videoarte, entre otros. Estas categorías del arte han servido históricamente como un espacio para explorar la imaginación y la realidad humana, pero también han sido un espejo que refleja las desigualdades de género profundamente enraizadas en la sociedad.

En la práctica cotidiana atestiguamos que la historia del arte ha sido predominantemente narrada desde una óptica masculina, donde las obras y los logros de mujeres artistas han sido invisibilizados o subvalorados. La figura de la mujer, en lugar de ser creadora, se relegó al rol de musa o modelo, perpetuando la idea de que la creatividad era prerrogativa masculina.

En el ámbito universitario, las mujeres artistas enfrentan desafíos particulares derivados de la cultura androcéntrica. Aunque las instituciones educativas han brindado espacios para el aprendizaje y la profesionalización, estas mismas instituciones han perpetuado desigualdades. Por ejemplo, las mujeres enfrentan mayores obstáculos para acceder a becas, exposiciones y puestos de liderazgo en comparación con sus pares masculinos.

Desde una perspectiva epistemológica feminista, es crucial analizar cómo el sesgo de género ha afectado la forma en que se percibe y valora la obra de las mujeres universitarias. Por ejemplo, mientras que a los artistas hombres se les otorga el beneficio de la innovación y el genio creativo, las mujeres suelen ser encasilladas como intérpretes de temas "femeninos" o "domésticos". Esto no solo limita su reconocimiento, sino que refuerza barreras culturales y estructurales que afectan su desarrollo profesional.



2.4.2.1.1 LA BRECHA SALARIAL POR GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LAS ARTES PLÁSTICAS Y VISUALES EN MÉXICO

La participación de las mujeres en el sector de las artes plásticas y visuales en México ha estado marcada históricamente por desigualdades en el acceso y remuneración laboral. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en el Censo de 1990, de un total de 147,183 personas registradas como trabajadoras del arte y los espectáculos, el 13.3 % eran mujeres, y más del 50 % de estas tenían menos de 30 años. Sin embargo, de las 19,500 mujeres dedicadas de lleno al arte y al espectáculo, 17,000 percibían menos de un salario mínimo, a pesar de que su nivel de preparación académica era superior al de sus colegas hombres y sus jornadas laborales eran más extensas. Asimismo, mientras que el promedio de hijos en la población femenina general en México era de 3.1, las mujeres en el sector artístico y de espectáculos presentaban un promedio de solo 1.2 hijos, lo que sugiere un impacto de la dedicación profesional en las decisiones de vida familiar (INEGI, 1990).

A más de tres décadas de distancia, la situación económica de las artes visuales y plásticas sigue siendo crítica. Para 2022, este sector generó solo el 0.9 % del Producto Interno Bruto (PIB) dentro del sector cultural, de acuerdo con la clasificación de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). Además, el informe de la Cuenta Satélite de la Cultura de México del INEGI mostró que, en 2021, las artes visuales y plásticas reportaron una disminución del 4.2 % en el crecimiento del sector y una participación marginal del 1.5 % en la creación de empleos dentro del sector cultural, que en su conjunto representa solo el 3.1 % de la generación de empleos a nivel nacional (INEGI, CSCM, 2021).

La Clasificación Mexicana de Ocupaciones (CMO), utilizada por el INEGI para categorizar a la población trabajadora de México, ubica a las personas trabajadoras del arte, espectáculos y deportes en el grupo principal número 14. Este grupo comprende labores de carácter creativo y artístico, como actividades culturales, informativas, de entretenimiento y deportivas, cuyo fin es la



exhibición, difusión y presentación a través de medios de comunicación. Este esquema de clasificación subraya que quienes integran este grupo pueden o no contar con educación formal en sus disciplinas, lo que evidencia una falta de reconocimiento de la profesionalización en el ámbito artístico y plástico. Esto se traduce en salarios y pagos menores en comparación con profesiones que exigen un alto nivel de especialización y formación técnica (INEGI, CMO, 1992).

En cuanto al desarrollo académico y profesional en las áreas de arte, el Observatorio Laboral del gobierno de México revela que en el primer trimestre de 2024, la carrera de artes en programas multidisciplinarios o generales solo cuenta con 9,888 profesionistas, en comparación con los 169,652 en técnicas audiovisuales y producción de medios. Esta disparidad también se refleja en los ingresos: el promedio mensual para quienes ejercen en el área de artes es de 11,076 pesos, mientras que para técnicas audiovisuales y producción de medios es de 14,838 pesos, lo que refuerza la brecha salarial en el sector artístico y plástico (Observatorio Laboral del gobierno de México, 2024).

Además de las desigualdades salariales, las estadísticas del Fondo Nacional para la Cultura y las Artes (FONCA) revelan que entre los y las jóvenes que obtienen becas, el 34 % pertenece al Sistema Nacional de Creadores; de este porcentaje, solo el 22 % son mujeres, aunque el 39 % de ellas son artistas visuales. Sin embargo, solo el 10 % de los eméritos en este sistema son mujeres, lo cual demuestra una notable disparidad de género en el acceso a reconocimientos y posiciones de prestigio (FONCA, 2024).

Por otro lado, la representación de las mujeres en exposiciones individuales también es escasa. Instituciones como el Palacio de Bellas Artes y el Museo de Bellas Artes reportan una mayor frecuencia de exposiciones protagonizadas por hombres. Asimismo, el archivo hemerográfico especializado en artes visuales "Pinto mi Raya" informa que, por cada diez críticas de arte que se escriben sobre artistas hombres, solo se escribe una sobre una artista mujer. Aunque el 99 % de quienes estudian historia del arte son mujeres, el 75 % de las columnas de crítica de arte en diarios son escritas por hombres, lo que refleja una barrera de



género en la valoración y visibilización de las mujeres en el ámbito de las artes visuales y plásticas (MUMA, 1999).

2.4.3 IGUALDAD SUSTANTIVA

La igualdad sustantiva no solo se refiere a la igualdad formal ante la ley, sino a la eliminación de las barreras reales y materiales que impiden a las mujeres alcanzar el mismo nivel de oportunidades y resultados que los hombres. En el ámbito laboral, estas barreras incluyen la brecha salarial, la segregación ocupacional y el fenómeno del "techo de cristal", que limita el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo y toma de decisiones (Lagarde, 1990).

Marcela Lagarde, en su análisis sobre los derechos de las mujeres, subraya que la igualdad sustantiva implica reconocer y corregir las desigualdades históricas y estructurales que han mantenido a las mujeres en una posición subordinada. Según Lagarde (1990), es necesario adoptar políticas públicas que promuevan no solo la igualdad de oportunidades, sino también la equidad en los resultados, lo cual incluye medidas como la paridad de género y acciones afirmativas.

Lagarde (2001) adiciona que alcanzar la igualdad sustantiva en el ámbito laboral requiere de políticas afirmativas y cambios estructurales en las instituciones. Esto incluye la implementación de cuotas de género, programas de mentoría para mujeres, y la creación de ambientes laborales que promuevan la conciliación entre la vida laboral y personal.

Judith Butler ha sido fundamental en el campo de los estudios de género, especialmente con su teoría de la performatividad del género. Butler argumenta que el género no es una esencia fija, sino una serie de actos repetidos que conforman nuestra identidad de género (Butler, 1990). Esta perspectiva nos ayuda a entender cómo las normas de género se reproducen y perpetúan en el ámbito laboral, creando y manteniendo desigualdades.



Butler (1990) señala que las estructuras laborales están profundamente influenciadas por estas normas de género, que dictan qué roles y comportamientos son apropiados para hombres y mujeres. Para alcanzar la igualdad sustantiva, es crucial desafiar y dismantelar estas normas, permitiendo una mayor flexibilidad y diversidad en los roles de género dentro del trabajo.

Nancy Fraser aporta una perspectiva integral sobre la justicia social, que combina la redistribución económica y el reconocimiento cultural. Fraser (1997) argumenta que las desigualdades de género no pueden ser abordadas únicamente a través de políticas redistributivas; también es necesario reconocer y valorar las diferencias culturales y las contribuciones específicas de las mujeres.

En el ámbito laboral, esto implica no solo garantizar igualdad salarial y acceso a puestos de liderazgo, sino también reconocer y valorizar el trabajo no remunerado que tradicionalmente realizan las mujeres, como el cuidado y las labores domésticas. Fraser (1997) sostiene que solo a través de una combinación de justicia redistributiva y de reconocimiento se puede lograr una verdadera igualdad sustantiva.

Las investigaciones demuestran que las sociedades con mayor igualdad de género tienden a ser más pacíficas. Un estudio del Instituto de Paz y Economía (IEP, 2019) encontró una correlación significativa entre la igualdad de género y niveles más bajos de violencia interna y externa. La inclusión de mujeres en todos los niveles de toma de decisiones, desde la familia hasta las estructuras gubernamentales, promueve perspectivas más equilibradas y justas, lo que a su vez reduce las tensiones y conflictos sociales.

La participación de las mujeres en el sector de las artes plásticas y visuales en México ha estado marcada históricamente por desigualdades en el acceso y remuneración laboral. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en el Censo de 1990, de un total de 147,183 personas registradas como trabajadoras del arte y los espectáculos, el 13.3 % eran mujeres, y más del 50 % de estas tenían menos de 30 años. Sin embargo, de



las 19,500 mujeres dedicadas de lleno al arte y al espectáculo, 17,000 percibían menos de un salario mínimo, a pesar de que su nivel de preparación académica era superior al de sus colegas hombres y sus jornadas laborales eran más extensas. Asimismo, mientras que el promedio de hijos en la población femenina general en México era de 3.1, las mujeres en el sector artístico y de espectáculos presentaban un promedio de solo 1.2 hijos, lo que sugiere un impacto de la dedicación profesional en las decisiones de vida familiar (INEGI, 1990).

A más de tres décadas de distancia, la situación económica de las artes visuales y plásticas sigue siendo crítica. Para 2022, este sector generó solo el 0.9 % del Producto Interno Bruto (PIB) dentro del sector cultural, de acuerdo con la clasificación de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). Además, el informe de la Cuenta Satélite de la Cultura de México del INEGI mostró que, en 2021, las artes visuales y plásticas reportaron una disminución del 4.2 % en el crecimiento del sector y una participación marginal del 1.5 % en la creación de empleos dentro del sector cultural, que en su conjunto representa solo el 3.1 % de la generación de empleos a nivel nacional (INEGI, CSCM, 2021).

La Clasificación Mexicana de Ocupaciones (CMO), utilizada por el INEGI para categorizar a la población trabajadora de México, ubica a las personas trabajadoras del arte, espectáculos y deportes en el grupo principal número 14. Este grupo comprende labores de carácter creativo y artístico, como actividades culturales, informativas, de entretenimiento y deportivas, cuyo fin es la exhibición, difusión y presentación a través de medios de comunicación. Este esquema de clasificación subraya que quienes integran este grupo pueden o no contar con educación formal en sus disciplinas, lo que evidencia una falta de reconocimiento de la profesionalización en el ámbito artístico y plástico. Esto se traduce en salarios y pagos menores en comparación con profesiones que exigen un alto nivel de especialización y formación técnica (INEGI, CMO, 1992).

En cuanto al desarrollo académico y profesional en las áreas de arte, el Observatorio Laboral del gobierno de México revela que en el primer trimestre de 2024, la carrera de artes en programas multidisciplinarios o generales solo



cuenta con 9,888 profesionistas, en comparación con los 169,652 en técnicas audiovisuales y producción de medios. Esta disparidad también se refleja en los ingresos: el promedio mensual para quienes ejercen en el área de artes es de 11,076 pesos, mientras que para técnicas audiovisuales y producción de medios es de 14,838 pesos, lo que refuerza la brecha salarial en el sector artístico y plástico (Observatorio Laboral del gobierno de México, 2024).

Además de las desigualdades salariales, las estadísticas del Fondo Nacional para la Cultura y las Artes (FONCA) revelan que entre los y las jóvenes que obtienen becas, el 34 % pertenece al Sistema Nacional de Creadores; de este porcentaje, solo el 22 % son mujeres, aunque el 39 % de ellas son artistas visuales. Sin embargo, solo el 10 % de los eméritos en este sistema son mujeres, lo cual demuestra una notable disparidad de género en el acceso a reconocimientos y posiciones de prestigio (FONCA, 2024).

Por otro lado, la representación de las mujeres en exposiciones individuales también es escasa. Instituciones como el Palacio de Bellas Artes y el Museo de Bellas Artes reportan una mayor frecuencia de exposiciones protagonizadas por hombres. Asimismo, el archivo hemerográfico especializado en artes visuales "Pinto mi Raya" informa que, por cada diez críticas de arte que se escriben sobre artistas hombres, solo se escribe una sobre una artista mujer. Aunque el 99 % de quienes estudian historia del arte son mujeres, el 75 % de las columnas de crítica de arte en diarios son escritas por hombres, lo que refleja una barrera de género en la valoración y visibilización de las mujeres en el ámbito de las artes visuales y plásticas (MUMA, 1999).

2.4.3.1 ACCIONES AFIRMATIVAS

El Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), basándose en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, define las acciones afirmativas como intervenciones temporales diseñadas para corregir y equilibrar las condiciones de desigualdad entre mujeres y hombres. Estas acciones, descritas en el artículo 5, fracción I de la ley, son medidas de tipo correctivo, compensatorio y de promoción que buscan agilizar el camino hacia una igualdad sustantiva de



género (Inmujeres, 2020). En este contexto, las acciones afirmativas están dirigidas a proporcionar a las mujeres un mayor acceso a recursos y derechos de los que históricamente han sido marginadas, tales como el crédito financiero, la participación en cargos políticos y el acceso a becas educativas.

A menudo denominadas también “acciones positivas”, “medidas positivas” o “discriminación positiva”, estas políticas públicas intentan reducir las barreras que ciertas poblaciones, en particular las mujeres, enfrentan para acceder a sus derechos en igualdad de condiciones. No constituyen una discriminación para los hombres, ya que están dirigidas a contrarrestar las barreras estructurales específicas que afectan a las mujeres. Inmujeres enfatiza que estas medidas son de carácter temporal y deben evaluarse para determinar si han cumplido su objetivo, siendo susceptibles de terminar una vez que se constate una igualdad sostenible en el acceso a oportunidades para ambos géneros (Inmujeres, 2020).

Las acciones afirmativas, como las políticas temporales para fomentar el acceso de mujeres a posiciones de liderazgo y reducir la brecha salarial, son un ejemplo de cómo los sindicatos pueden contribuir a reducir la desigualdad en el ámbito laboral. De acuerdo con el IMMujeres (2023)

2.5 LAS UNIVERSIDADES AGENTES DE LA IGUALDAD SUSTANTIVA

Las universidades tienen un papel crucial como agentes de cambio social, reflejando y promoviendo los valores de equidad e inclusión. Según la Organización de las Naciones Unidas (ONU), una de las funciones esenciales de la educación es contribuir a superar las desigualdades y fomentar una mejor convivencia en el espacio público, avanzando hacia sociedades más justas, equitativas y democráticas (UNESCO, 2015).

En el siglo XXI, la educación superior ha adquirido un nuevo significado, convirtiéndose en un espacio y un sujeto únicos que no solo crea espacios adecuados para el conocimiento, sino que también produce al sujeto que la



valida y sostiene. Según Manuel Castells (2017), "las universidades son instituciones de formación de elites dirigentes y de masas de ciudadanos".

Las instituciones de educación superior enfrentan el desafío de reinventar un sujeto coherente con los objetivos de la nueva era. La tendencia hacia la individualización ha influido significativamente en la concepción del sujeto contemporáneo, afectando todos los aspectos de la vida social. Zygmunt Bauman (2001) sostiene que "la modernidad líquida ha provocado un cambio en la manera en que los individuos se relacionan con las instituciones, incluyendo las educativas".

Las mujeres en la educación superior enfrentan diversas presiones de la vida cotidiana y deben adoptar una subjetividad que se ajuste a un sujeto educativo que aún excluye la dimensión de género. Esto refleja la realidad sociocultural en la que se encuentran las instituciones de educación superior, que no están exentas de la influencia de las estructuras patriarcales presentes en la sociedad en general (Bourdieu, 1998).

Las instituciones de educación superior de todo el mundo se han convertido en escaparates que promueven los ideales de equidad e inclusión y los sindicatos universitarios de instituciones públicas no pueden ser ajenos a este movimiento. En términos de género, estos espacios permiten la expresión de las nuevas generaciones de mujeres que exigen que sus demandas, preocupaciones y denuncias sean escuchadas y atendidas por una comunidad universitaria que promete ser inclusiva y equitativa. Martha Nussbaum (2010) argumenta que "la educación superior debe fomentar las capacidades humanas de todos los individuos, independientemente de su género".

En la segunda década del siglo XXI, la educación superior se ha convertido en el escenario de las acciones contemporáneas de lucha de las nuevas generaciones de mujeres y de hombres sensibilizados a sus causas. La educación superior no solo debe adaptarse a las necesidades cambiantes del mercado laboral, sino también convertirse en un espacio donde se promueva la equidad de género y la inclusión (Connell, 2009).



En el ámbito administrativo de las universidades, se asume que las condiciones y los méritos son iguales para todos. Sin embargo, esta suposición está cuestionada desde una perspectiva normativa. Es en la vida cotidiana institucional donde se manifiestan las desigualdades de género, clase social, roles y niveles de poder. Estas inequidades se reflejan en las condiciones laborales, la satisfacción en el trabajo, las relaciones asimétricas en la toma de decisiones y las oportunidades reales de ascenso. Además, la legitimidad y el respeto hacia hombres y mujeres varían según la posición que ocupan en la estructura universitaria.

3. JUSTIFICACIÓN

La justificación de un proyecto de investigación es un apartado dentro del trabajo, en el que se sostiene la necesidad y la relevancia del estudio; abordando la importancia del tema y su utilidad de realizarla, ya sea teórica o práctica y con fuerte fundamento jurídico.

3.1 MARCO LEGAL

La igualdad sustantiva entre géneros es crucial para alcanzar sociedades más justas y armónicas. Este trabajo explorará la necesidad de eliminar las desigualdades estructurales que afectan a las mujeres, particularmente en el ámbito laboral universitario.

3.1.1 INTERNACIONAL

Estudiar los parámetros del derecho internacional y los recursos de género en este tenor, que además promueven la igualdad de género, nos obliga a abordar los siguientes de mayor relevancia:



3.1.1.1 CEDAW

En lo que respecta al marco legal el parteaguas en temas de feminismos por la lucha de los derechos de las mujeres inicia con el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) que en 2018 expresó su preocupación por la falta de datos detallados sobre la violencia contra las mujeres en México, y sugirió que se reforzaran los mecanismos de recopilación de datos para mejorar la comprensión y la respuesta a la violencia de género. De ahí la importancia de los programas académicos de posgrado, como la especialidad en género, violencia y políticas públicas que ofrece la universidad autónoma del estado de México que buscan que las y los estudiantes adquieran los conocimientos y educación que plasmados en proyectos de intervención social puedan contribuir a desvanecer las desigualdades de género que se presentan álgidamente en nuestro día a día.

De manera específica, el CEDAW incluye disposiciones claras que prohíben la discriminación contra las mujeres en el empleo. El artículo 11, por ejemplo, exige a los Estados asegurar igualdad de derechos y oportunidades en el trabajo. Esto incluye eliminar prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, como la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación por embarazo o maternidad.

3.1.1.2. LA AGENDA 2030 PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada en 2015, incluye el objetivo de lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas. Este marco internacional reconoce la importancia de eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y niñas, estableciendo metas e indicadores para medir el progreso.

Saucedo González y Huacuz Elías (2011) advierten que, en gran parte gracias al movimiento feminista, en el intento de colocar en la agenda pública el tema de la violencia que se aplica sobre las mujeres, el marco jurídico se ha diversificado en instrumentos y mecanismos como la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), la Encuesta Nacional



sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) y la estrategia nacional de los Centros de Justicia para las Mujeres.

3.1.2 NACIONAL

En el contexto nacional, también se han unido esfuerzos para establecer la regulación jurídica con perspectiva de género para alcanzar una sociedad de paz, entre ellos tenemos:

3.1.2.1 LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

En 2006, se promulgó la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH), un hito importante en la creación de un marco legal para promover la igualdad de género. Esta ley permitió la coordinación entre diferentes niveles de gobierno para asegurar que la igualdad se promoviera sin distinción de género. Además, proporcionó una política nacional enfocada en erradicar la violencia contra las mujeres y combatir estereotipos que perpetúan la discriminación y la violencia de género. La LGIMH también asignó a la federación la responsabilidad de establecer acuerdos nacionales e internacionales para fomentar la igualdad de género y asegurar el seguimiento y la evaluación de estas políticas.

Es decir, el objetivo principal de la LGIMH es alcanzar la “igualdad sustantiva”, la cual implica remover las barreras estructurales que limitan las oportunidades laborales para las mujeres (Gobierno de México, 2006). Sin embargo, aún persisten factores que afectan la posibilidad de lograr una remuneración equitativa en el trabajo, como la discriminación en el acceso a ciertos puestos o la menor valoración de sectores laboralmente dominados por mujeres (IMMujeres, 2023).

3.1.2.2 LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

Un año después, en 2007, se promulgó la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), la cual definió la violencia contra las



mujeres como cualquier acción u omisión, basada en el género, que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o incluso la muerte, ya sea en el ámbito privado o público. Esta ley representó un avance significativo, ya que proporcionó un marco claro para abordar la violencia contra las mujeres, y definió diversos tipos y modalidades de violencia, incluyendo la violencia familiar, laboral, en la comunidad, institucional, política y digital.

Estas leyes han permitido que las autoridades y organizaciones tengan un marco jurídico para abordar el problema y recopilar datos estadísticos para analizar la violencia contra las mujeres. Desde 1994, se han realizado encuestas especializadas para recolectar información, como la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), que se ha convertido en la principal fuente de información sobre violencia de género en México.

Sin embargo, a pesar de estos avances, los desafíos persisten; en este sentido, se admite que México ha logrado avances significativos en el reconocimiento jurídico y el compromiso estatal para abordar la violencia contra las mujeres, pero aún queda mucho por hacer para erradicar esta problemática. La implementación efectiva de las leyes existentes y la mejora en la recopilación y análisis de datos serán fundamentales para desarrollar estrategias eficaces y sostenibles que garanticen a las mujeres una vida libre de violencia.

Si las sociedades parten de la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres, los beneficios de desarrollo y progreso sumarán a sus comunidades. Las universidades públicas y sus sindicatos deberían representar los modelos institucionales racionales y humanistas en igualdad de derechos y acceso laboral para hombres y mujeres que nuestro país pudiera replicar para mejora de las condiciones sociales, de salud, de seguridad, políticas y económicas de mexicanos y mexicanas.

Bajo esa premisa analicemos el actuar de los sindicatos para incidir en la transformación social con una mirada de género. A continuación se aborda esta lucha colectiva y dirigencia sindical convencida que la creciente visibilización de las desigualdades de género ha motivado una transformación en la postura



sindical, con varios sindicatos impulsando iniciativas de igualdad que incluyen la equidad salarial y mejores oportunidades de crecimiento para las mujeres. En este sentido, el cambio en la cultura organizacional sindical es esencial para asegurar que estos compromisos no sean solo un discurso, sino una realidad en la vida de las trabajadoras (Mujeres Sindicalistas, 2022).

3.2 FAAPUAEM, SINDICATO DE ACADÉMICOS Y ACADÉMICAS UNIVERSITARIAS DE LA UAEMéx

La reducción de la brecha salarial por género en el ámbito laboral requiere un esfuerzo conjunto en el que los sindicatos juegan un papel determinante. La Federación de Asociaciones Autónomas de Personal Académico de la Universidad Autónoma del Estado de México contempla 12 secretarías encabezadas por una secretaria general que por primera vez, desde 2018 dirige una mujer. La dirigente sindical liderea este equipo con el que, desde distintos perfiles, trabaja no solo para gestionar y ofrecer mejores condiciones laborales para su gremio, sino para impulsar la diversificación de las actividades que permeen y derramen, en sus familias y el resto de la comunidad universitaria, beneficios de paz y bienestar integral.

Las aludidas secretarías incluyen a la de equidad de género, la de difusión cultural, la de seguridad social, la de actividades deportivas, administración y finanzas, promoción gremial, asuntos laborales, asuntos académicos, del interior, actas y acuerdos, organización y la de comunicación y extensión; mismas que son intersectadas por el género y en sinergia actúan para alcanzar la igualdad sustantiva de sus agremiados y agremiadas.

Más allá del Comité Ejecutivo contemplado por las mencionadas secretarías, el sindicato de académicos y académicas de la UAEMéx (FAAPUAEM), se cimenta en 54 Asociaciones Autónomas que representan a más de 6000 afiliados y afiliadas distribuidos en 24 municipios del territorio mexiquense en los que la UAEMéx tiene presencia.



Aunado a la estructura anterior, la FAAPAUAEEM se rige por sus propios estatutos que son una pieza fundamental para su organización interna y se refieren al conjunto de normas que definen cómo funciona, cómo se toman decisiones y cómo participan los miembros de la organización. En este marco legal, dentro del artículo 48, encontramos las funciones de las secretarías y ya más específicamente en el inciso K, numeral 1 y 2 describen las funciones de la Secretaría de Difusión Cultural que dictan la instrumentación de programas y eventos culturales para el personal académico, así como la promoción de la cultura y las expresiones artísticas ofrecidas por la UAEMéx, Gobierno del Estado, Municipios y otras dependencias nacionales e internacionales. Mientras que, en el mismo artículo, pero ahora en el inciso M, el numeral número uno puntualiza, como función de la Secretaría de Equidad de Género, el organizar eventos que promuevan una cultura de equidad de género e igualdad. Ambas secretarías son las que dan dirección al movimiento sindical por el bienestar del colectivo.

3.2.1 SINDICATOS Y DIFUSIÓN DE LA CULTURA

Por su origen de naturaleza colectivo antes que de defensa laboral, los sindicatos deberían erigirse, con la misma importancia que en la gestión patronal de las mejoras laborales, como promotores de la difusión de la cultura, el arte a la par que del deporte y la salud por la transformación social y la formación integral de sus agremiados y agremiadas.

3.2.2 SINDICATOS Y REDUCCIÓN DE BRECHA SALARIAL

Los sindicatos tienen un papel crucial en la reducción de la brecha salarial que incrementa el problema social de desigualdades de género, dado que históricamente han sido actores en la defensa de los derechos laborales y la justicia social. Sin embargo, su responsabilidad con la igualdad de género y la reducción de la brecha salarial se vuelve aún más relevante cuando se considera la perspectiva de igualdad sustantiva, que busca no solo la igualdad formal de derechos, sino la efectiva materialización de estos para ambos géneros (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020).



En su naturaleza de organizaciones defensoras de derechos laborales, los sindicatos desempeñan un papel fundamental en la lucha contra la discriminación salarial por género. A través de la negociación colectiva, los sindicatos pueden establecer compromisos para garantizar salarios igualitarios y beneficios justos. Según la OIT (2020), los acuerdos sindicales son una herramienta poderosa para promover salarios equitativos en las industrias, lo que podría abordar la segregación ocupacional que suele colocar a las mujeres en posiciones de menor remuneración.

La perspectiva de género en las políticas sindicales implica integrar la igualdad de género en la estructura y funcionamiento de los sindicatos, promoviendo una representación femenina igualitaria y la inclusión de cláusulas de género en las negociaciones colectivas. Algunos sindicatos han implementado políticas que obligan a las empresas a examinar y justificar las disparidades salariales, promoviendo prácticas salariales transparentes (Mujeres Sindicalistas, 2022).

3.2.3 POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO

Por su parte, la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx) tiene su propia Política Institucional de Igualdad de Género que busca erradicar la violencia de género en la comunidad universitaria. Esta política se basa en los siguientes principios: Igualdad sustantiva, Espacios universitarios libres de violencia, Docencia y formación con perspectiva de género, Investigación con perspectiva de género, Prevención y atención a la violencia de género. Ante esto, la FAAPUAEM se suma, se rige y se adhiere a esta política institucional de igualdad de género, convencida que es por el bien común de la comunidad universitaria pero esencialmente porque impacta positivamente a que el ambiente de trabajo abunde en mejores relaciones laborales entre pares y con las autoridades universitarias



4. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1. ENFOQUE METODOLÓGICO

Para este estudio, el enfoque de investigación cuantitativo permite medir de manera objetiva las desigualdades de género en el mercado del arte. A través de este enfoque, es posible recopilar, analizar y interpretar datos numéricos que revelen brechas salariales, desigualdades en el acceso a espacios de exhibición y comercialización del arte y, en general, diferencias estructurales que enfrentan las mujeres artistas en comparación con sus pares masculinos (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

"El **enfoque cuantitativo** se centra en la recolección y análisis de datos numéricos. Es útil para identificar patrones y relaciones estadísticas entre variables. En el contexto del proyecto, el enfoque cuantitativo permitirá analizar los datos de promoción académica y laboral desagregados por género, lo que ayudará a identificar tendencias de desigualdad" (Creswell, 2014).

Este diseño se inicia con la recopilación de datos o información archivada, en medios impreso y digitales para la obtención de datos cuantitativos que permitan la aproximación al contexto del fenómeno de la violencia salarial que enfrentan las mujeres universitarias artistas plásticas y visuales en el mercado laboral, traducida en brecha salarial y discriminación laboral, construyéndose después una etapa cuantitativa.

4.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

El propósito principal de esta metodología es identificar patrones de desigualdad y relaciones significativas en las desventajas que enfrentan las artistas visuales y plásticas en el mercado de arte, con especial atención a:

- Las diferencias salariales por género.
- Las oportunidades de exhibición y comercialización.



- La relación entre género y el éxito comercial (venta y valor de las obras).

4.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación sigue un diseño de tipo correlacional y descriptivo, ya que busca no solo describir las diferencias en el tratamiento y las oportunidades que reciben artistas hombres y mujeres, sino también correlacionar estas variables para identificar patrones significativos. Los estudios correlacionales son apropiados para establecer relaciones y asociaciones entre variables sin manipularlas (Bryman, 2016).

4.1.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población de este estudio incluye a artistas plásticas y visuales que participan en el mercado de arte contemporáneo. La muestra se seleccionará utilizando un muestreo probabilístico estratificado de 85 mujeres universitarias artistas plásticas y visuales, con el fin de asegurar la representación de artistas mujeres universitarias en términos de edad, nacionalidad y tipo de arte.

4.5. RECOLECCIÓN DE DATOS

Se realizará un análisis cuantitativo mediante la aplicación de un cuestionario por medios electrónicos a mujeres universitarias artistas plásticas y visuales, para tener la oportunidad de cruzar los datos obtenidos y develar las causas de restricción, desde dos puntos de vista por género, que convergen en estas desigualdades para obtener información relevante, incluyendo:

- Datos de acceso al mercado de obras de arte según el género del artista.
- Información sobre la frecuencia de exhibiciones.
- Datos de salarios y comisiones obtenidas por las ventas de las obras.



Además, se aplicarán encuestas y cuestionarios estructurados para obtener datos adicionales sobre experiencias de discriminación y percepción de desigualdad.

4.6. VALIDACIÓN Y FIABILIDAD DE LOS DATOS

Para garantizar la fiabilidad y validez de los resultados, se realizarán pruebas piloto de los instrumentos de recolección de datos. Además, se implementará un control de calidad de los datos obtenidos de bases de datos de arte, verificando su consistencia y precisión. La validez interna y externa es fundamental para asegurar que los resultados sean generalizables a otras muestras de artistas (Creswell & Creswell, 2017). Se realizaron tres prototipos de cuestionarios y se aplicaron a 9 personas, hombres y mujeres de diferentes niveles educativos y profesiones y en edades entre los 25 a los 42 solo para corroborar la claridad y comprensión de los reactivos.

4.7. EL CUESTIONARIO COMO INSTRUMENTO METODOLÓGICO CUANTITATIVO DE ESTA INVESTIGACIÓN

Las encuestas, entrevistas y cuestionarios son herramientas fundamentales en la recolección de datos cuantitativos. Estas técnicas permiten obtener información estructurada y sistemática de un gran número de participantes, facilitando el análisis estadístico.

4.7.1 EL CUESTIONARIO

Un cuestionario es una técnica de investigación que consiste en una serie de preguntas escritas, diseñadas para recolectar información específica de los participantes. Según DeVellis (2016), los cuestionarios deben ser claros y



concisos, y las preguntas deben estar formuladas de manera que sean fáciles de entender y responder.

4.7.2 DEFINICIÓN Y EJES DEL CUESTIONARIO:

El cuestionario del proyecto tiene como finalidad el diagnóstico del problema de género que viven las mujeres académicas artistas plásticas y visuales al participar, o no, en el mercado laboral para exponer y monetizar su arte en relación a los varones por lo que se incluirán los siguientes ejes principales de análisis:

- Desigualdad de Género en el arte: Analizar las diferencias en las tasas de promoción entre géneros y las barreras específicas que enfrentan las mujeres.
- Percepción de Igualdad de Oportunidades: Evaluar la percepción de los académicos sobre la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción, difusión y comercialización del arte.
- Experiencias de Discriminación de Género: Identificar y documentar experiencias de discriminación de género en el ámbito laboral artístico.
- Satisfacción con los espacios de exposición, exhibición y comercialización del arte de mujeres plásticas y visuales: Medir el nivel de satisfacción de los académicos con los procesos actuales de promoción y las áreas de mejora.
- Propuestas para la Igualdad de Género: Recoger propuestas y sugerencias de los académicos sobre medidas efectivas para promover la igualdad de género en el ámbito profesional y laboral del arte.

4.7.3 PROPUESTA DE CUESTIONARIO

Considerando que el propósito de este estudio es analizar los datos cuantitativos obtenidos y contrastarlos con los datos cualitativos obtenidos de la investigación previamente en registros documentales físicos y digitales, como historias de vida, casos de estudio o vivencias de colectivos de mujeres, etc, para detectar el



peso y estragos de la inequidad de género en los procesos de monetización (brecha salarial) y exposición de la obra artística de mujeres académicas que se dedican al arte visual y plástico, se diseña y aplica un cuestionario como instrumento metodológico cuantitativo para recabar información.

La aplicación de un cuestionario de 20 reactivos agrupados en cinco secciones:

A) Datos generales, que incluyen edad, nivel de estudios completado, años de experiencia profesional en las artes visuales plásticas, si el ingreso económico depende de su producción artística plástica o visual y el ingreso económico mensual.

B) Condiciones laborales y obstáculos profesionales que qué miden las oportunidades de acceso a exhibiciones y proyectos artísticos en comparación con los colegas hombres, las barreras y la obtención de apoyos económicos becas o residencias artísticas por cuestiones de género, trato diferencial en términos de retribución económica en comparación con sus colegas hombres y escaleras rotas o suelo pegajoso en su avance profesional.

C) Percepciones generales sobre el patriarcado en el arte, para detectar diferencias salariales significativas, acceso a cargos directivos o de toma de decisiones en espacios artísticos, la falta de oportunidades en exhibiciones financiamiento o proyectos por género, que el llamado techo de cristal sea un obstáculo para alcanzar una posición de liderazgo o prestigio en el ámbito artístico, y la importancia del género y la toma de decisiones sobre la selección de obras para exposiciones y galerías.

D) Condiciones de trabajo y conciliación laboral, que identifican si las encuestadas han tenido que renunciar a proyectos artísticos o laborales por responsabilidades domésticas o familiares, si han recibido apoyo de instituciones culturales o gubernamentales que fomenten su participación en el arte considerando su rol de género, si las instituciones artísticas para las que ha trabajado implementan políticas de igualdad de género sí han tenido oportunidades equitativas para obtener ingresos adicionales mediante actividades diversas derivadas de del arte y si consideran que los medios de comunicación y las galerías promueven adecuadamente el trabajo de mujeres artistas visuales y plásticas.



E) Percepciones Personales: evalúan cuál consideran el mayor obstáculo que enfrentan las mujeres en su carrera artística, su grado de satisfacción respecto a las oportunidades de crecimiento y retribución económica en el campo artístico

Se aplicó el siguiente instrumento a una muestra de 85 mujeres universitarias artistas plásticas y visuales, profesionales del arte o no, para indagar sobre su percepción de las desigualdades salariales y propuestas de espacios de exposición.



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO
ESPECIALIDAD EN GÉNERO, VIOLENCIA Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

**Cuestionario diagnóstico sobre Desigualdades de Género y Brecha
Salarial en las Artes Visuales y Plásticas**

El objetivo del presente cuestionario se centra en capturar aspectos críticos de la desigualdad de género y la brecha salarial en el ámbito de las artes visuales y plásticas, abordando tanto barreras estructurales como percepciones personales que afectan el desarrollo profesional de las mujeres artistas.

Agradezco tu apoyo al contestar este cuestionario; tus respuestas serán de utilidad para plantear acciones sindicales sustantivas en favor de nuestra comunidad universitaria.

Espacio académico al que pertenece* _____

Género*

Mujer

Hombre

Otros:



Esta pregunta es obligatoria.

Municipio en que reside*

Tu respuesta

¿Se dedica profesionalmente a las artes visuales/plásticas?*

Sí

No

Sección A: Datos Generales

1.Edad:*

Menos de 25 años

Entre 25 y 35 años

Entre 36 y 50 años

Más de 50 años

2. Nivel de estudios completado*

Bachillerato

Técnico en artes

Licenciatura

Maestría

Doctorado

Otros:

Área de formación profesional*

Tu respuesta

3. Años de experiencia profesional en las artes visuales/plásticas:*

Menos de 1 año

De 1 a 5 años

De 6 a 10 años

Más de 10 años

¿Su ingreso económico principal depende de su producción artística plástica/visual?

100%

Entre %70 y 99%

Entre 50% y 69%

Entre 20% y 49%

Entre 1% y 20%



0%

Ingreso económico mensual

Entre \$1 y \$3500

De \$3500 a \$7000

De \$7001 a \$12000

De \$12000 a \$20000

Mas de \$20000

Sección B: Condiciones Laborales y Obstáculos Profesionales

4. ¿Considera que tiene las mismas oportunidades de acceso a exhibiciones y proyectos artísticos que sus colegas hombres?*

Sí

No

A veces

5. ¿Ha enfrentado barreras en la obtención de apoyos económicos, becas o residencias artísticas por cuestiones de género?*

Sí

No

No estoy segura

6. ¿Ha experimentado un trato diferencial en términos de retribución económica frente a colegas hombres en proyectos o exposiciones similares?*

Sí

No

No aplica

7. ¿Siente que existen "escaleras rotas(pese a formar parte del mercado laboral, carecen de redes de apoyo que impulsen su desarrollo profesional y por tanto su independencia financiera)" en su avance profesional debido a falta de reconocimiento o apoyo en su desarrollo artístico?*

Sí

No

A veces



8. ¿Considera que su carrera se ha visto afectada por un "suelo pegajoso" (responsabilidades familiares o sociales que limitan su crecimiento)?*

Sí

No

Parcialmente

Sección C: Brecha Salarial y Acceso a Oportunidades

9. ¿Ha notado diferencias salariales significativas en el ámbito laboral de las artes plásticas y visuales, entre hombres y mujeres?*

Sí

No

10. ¿Ha tenido acceso a cargos directivos o de toma de decisiones en espacios artísticos?*

Sí

No

Solo en casos aislados

11. ¿Se le ha negado alguna oportunidad de exhibición, financiamiento o proyecto por razones de género en el ámbito laboral de las artes plásticas y visuales ?*

Sí

No

No estoy segura

12. ¿Considera que el "techo de cristal" le ha impedido alcanzar una posición de liderazgo o prestigio en el ámbito artístico?*

Sí

No

No estoy segura

13. ¿Cuán importante cree que es el género en la toma de decisiones sobre la selección de obras para exposiciones y galerías?*

Muy importante

Algo importante

Poco importante

No importa

Sección D: Condiciones de Trabajo y Conciliación Laboral



14. ¿Ha tenido que renunciar a proyectos artísticos o laborales por responsabilidades domésticas o familiares?*

Sí

No

15. ¿Ha recibido apoyos de instituciones culturales o gubernamentales que fomenten su participación en el arte considerando su rol de género?*

Sí

No

16. ¿Las instituciones artísticas para las que ha trabajado implementan políticas de igualdad de género?*

Sí

No

No estoy segura

17. ¿Ha tenido oportunidades equitativas para obtener ingresos adicionales mediante actividades como talleres, conferencias, o ventas de obra en comparación con colegas hombres?*

Sí

No

No estoy segura

18. ¿Considera que los medios de comunicación y las galerías promueven adecuadamente el trabajo de mujeres artistas visuales y plásticas?*

Sí

No

En ocasiones

Sección E: Percepciones Personales

19. ¿Cuál considera que es el mayor obstáculo que enfrenta como mujer en su carrera artística?*

Falta de oportunidades

Brecha salarial

Estereotipos de género

Equilibrio entre vida laboral y personal

Otros:

20. ¿Qué tan satisfecha se siente con las oportunidades de crecimiento y retribución económica en su campo?*



Muy satisfecha
Satisfecha
Insatisfecha
Muy insatisfecha

5. ANÁLISIS DE DATOS

5.1 FRECUENCIA DE RESPUESTAS EN CADA PREGUNTA

Distribución por opciones de respuesta: Se calculará el número y porcentaje de respuestas para cada opción de respuesta de las 20 preguntas.

5.2 ANÁLISIS DE TENDENCIA CENTRAL

Para preguntas de escala ordinal (p. ej., ingreso económico, oportunidades de crecimiento, satisfacción con oportunidades), se calcularon medidas de tendencia central (media o mediana) y dispersión (como el rango intercuartílico) para interpretar el promedio y la variabilidad en la satisfacción o percepción de barreras de género, para ubicar que para encontrar la **mediana** de la distribución de ingreso económico, debemos identificar en qué intervalo cae el percentil 50, que corresponde a la mediana en una escala ordinal. En este caso, la mediana se encuentra en el intervalo de \$1 a \$3,500, ya que al sumar las frecuencias acumuladas de abajo hacia arriba, el 50% está contenido en este rango. Por lo tanto, podemos decir que la **mediana** del ingreso es aproximadamente entre \$1 y \$3,500, empleando la moda para complementar la descripción, en este caso, también es el rango \$1 a \$3,500, ya que es el intervalo con mayor frecuencia relativa (62.5%).

La mediana para la variable de oportunidades de crecimiento laboral es la respuesta en la posición central, donde se encuentra el 50% acumulado. Al sumar las frecuencias acumuladas, encontramos que el percentil 50 está

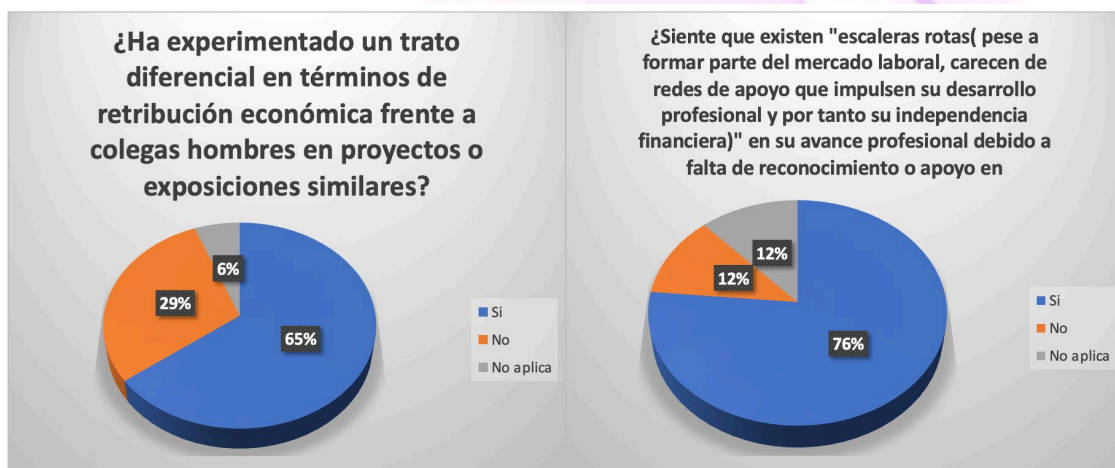


contenido en la categoría “no”. Por lo tanto, la **mediana** es “no”, lo cual indica que la mayoría de las encuestadas percibe que no tienen las mismas oportunidades laborales que los hombres.

Para la distribución de frecuencias correspondientes a la satisfacción de con oportunidades de crecimiento y retribución económica que presenta 81.3% de insatisfacción y sólo el 18.8% de satisfacción, dado que la mayoría (81.3%) está insatisfecha, esta categoría representa la mediana y también la moda cómo ya que es la respuesta más frecuente. Para calcular la **variabilidad** de estas respuestas, podemos emplear el **rango intercuartílico (IQR)**. El rango intercuartílico, en este caso, será muy limitado, ya que el 75% de las respuestas se concentra en “insatisfecha”, lo que sugiere poca variabilidad en esta percepción.

En cuanto a la percepción de barreras de género en la que el 50% indicó falta de oportunidades, el 12.5 indicó brecha salarial como el 25% indicó equilibrio entre vida laboral y familiar como el 4% indicó estereotipos de género y el 8.5% indicó falta de espacios para presentar su trabajo artístico plástico y visual, la **mediana** cae en la categoría “falta de oportunidades”, ya que la respuesta de mayor frecuencia y, por lo tanto, más representativa es esa barrera de género. Al sumar frecuencias acumuladas, encontramos que el percentil 50 también se encuentra en esta respuesta.

El **rango intercuartílico (IQR)** aquí también indicará dispersión limitada, ya que una gran parte de las respuestas (50%) está concentrada en una sola categoría. Esto sugiere que, aunque existen múltiples barreras percibidas, la mayoría se inclina hacia la “falta de oportunidades” como la principal barrera.



Estos resultados reflejan un predominio de insatisfacción y percepción de desigualdad entre las mujeres artistas universitarias en términos de ingresos, crecimiento laboral y barreras de género, con una concentración significativa en las categorías de respuesta negativa o de barrera.

Subgrupos por Edad y Experiencia Profesional:

Estratificación por edad y experiencia: Se analizaron las respuestas segmentadas en función de las tres categorías de edad y experiencia profesional descritas: 56.3% de 36 a 50 años con >10 años de experiencia, 37.5% de 25 a 35 años con 1 a 5 años de experiencia, y 6.2% menores de 25 años con menos de un año de experiencia.

5.3 ANÁLISIS DE RESPUESTAS CLAVE RELACIONADAS CON DESIGUALDAD DE GÉNERO

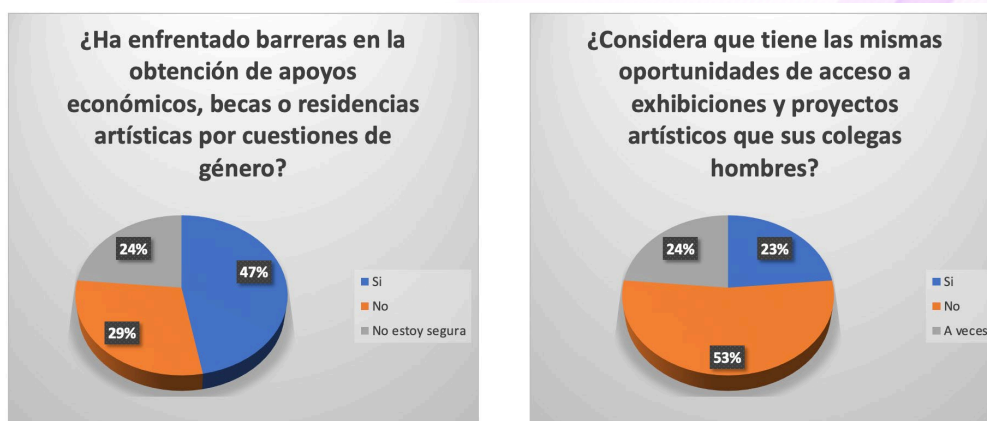
Identificación de brechas de percepción y barreras: Se focalizó en preguntas relacionadas con desigualdad de género (ej. acceso a exhibiciones, barreras en apoyos, diferencias salariales) para analizar cómo las mujeres perciben su tratamiento en comparación con colegas masculinos.



Estadísticas de correlación: Se calculó la correlación entre variables relacionadas (como satisfacción con oportunidades y percepción de barreras, o ingreso económico y percepción de igualdad en oportunidades) para entender las relaciones significativas entre factores.

5.4 PREGUNTAS DE VALORACIÓN SUBJETIVA (preguntas 19 y 20):

Distribución de frecuencias y análisis temático: Se cuantificaron las opciones en pregunta abierta sobre los mayores obstáculos (p. ej., falta de oportunidades, brecha salarial, etc.) y se relacionaron con la satisfacción general (pregunta 20). Un análisis temático en estos casos permitió cuantificar categorías comunes en los "otros" de pregunta 19 y profundizar en los motivos de insatisfacción en la 20.



Se interpreta a través de la comparación de ambas gráficas que existe estrecha relación entre la percepción de las mujeres artistas universitarias en cuanto a oportunidades de acceso a exhibiciones y proyectos artísticos en comparación con sus colegas hombres y las barreras en la obtención de apoyos económicos como becas o residencias artísticas por cuestiones de género, casi paralelamente el primer percentil representa el 53% y el segundo el 47% que evidencian estas desigualdades.



5.5 INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS Y CONCLUSIÓN

Visualización gráfica: Para facilitar la interpretación, los resultados se pueden representar en gráficos de barras y diagramas de pastel, mostrando claramente los porcentajes de respuesta y facilitando la identificación de patrones de desigualdad.

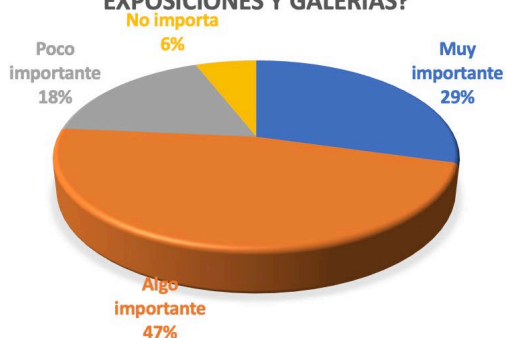
Informe de resultados clave y su implicación en las políticas de género: Se interpretarán los datos en relación con prácticas de desigualdad de género y se hará una recomendación fundamentada sobre la necesidad de implementar políticas de igualdad en el mercado artístico para mujeres artistas plásticas y visuales.

Esta metodología permitirá obtener una visión general de las experiencias y percepciones de desigualdad de género en el mercado de arte y contribuirá a respaldar futuras propuestas de políticas de igualdad de género en el ámbito laboral artístico plástico y visual.

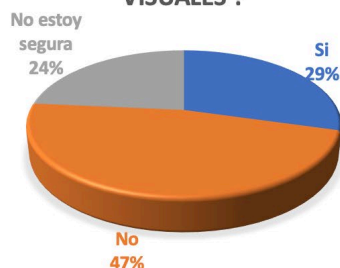
Mediante este análisis visual de los gráficos que preceden a estas líneas corroboramos la hipótesis central sobre la amplia brecha salarial que padecen las mujeres respecto a sus colegas artistas hombres al acceder al mercado laboral, conseguir puestos de toma de decisiones, liderazgo, promociones laborales, financiamiento de proyectos o la doble jornada, el rol de cuidados y actividades del hogar que sí cargan a costas las mujeres artistas universitarias.



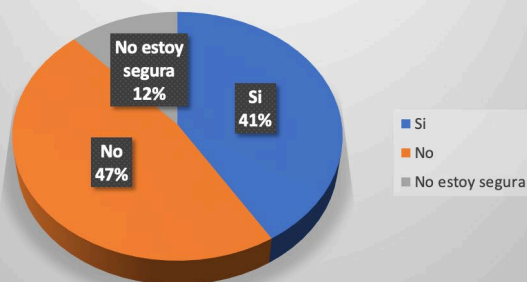
¿CUÁN IMPORTANTE CREE QUE ES EL GÉNERO EN LA TOMA DE DECISIONES SOBRE LA SELECCIÓN DE OBRAS PARA EXPOSICIONES Y GALERÍAS?



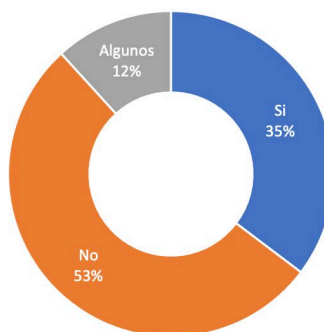
¿SE LE HA NEGADO ALGUNA OPORTUNIDAD DE EXHIBICIÓN, FINANCIAMIENTO O PROYECTO POR RAZONES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL DE LAS ARTES PLÁSTICAS Y VISUALES ?



¿Considera que el "techo de cristal" le ha impedido alcanzar una posición de liderazgo o prestigio en el ámbito artístico?

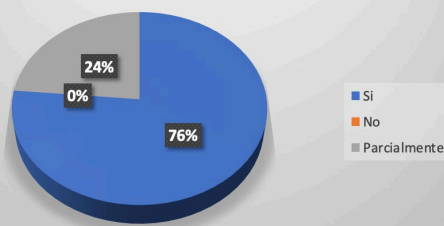


¿Ha tenido acceso a cargos directivos o de toma de decisiones en espacios artísticos?



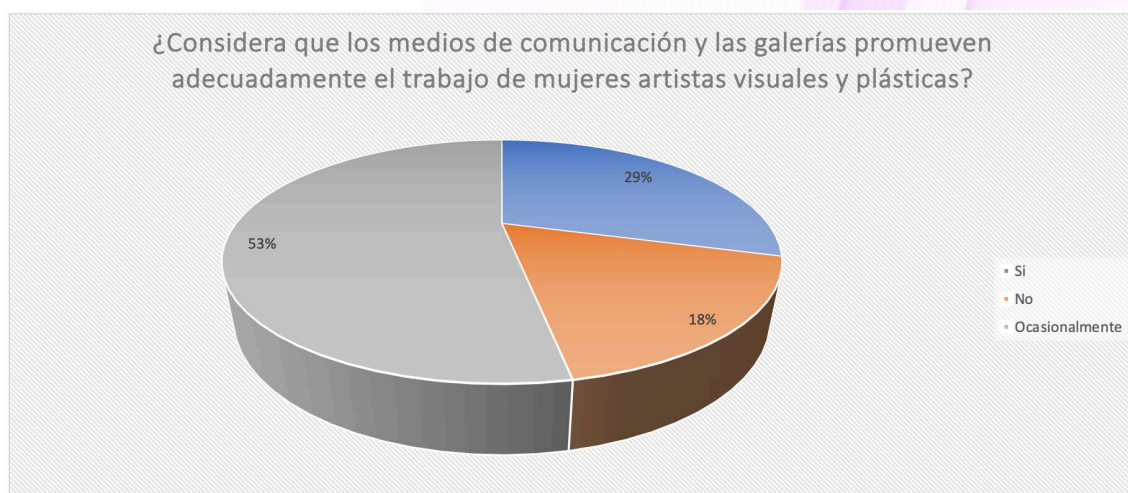
En la siguiente gráfica se aprecia como no existe duda sobre el impacto negativo del suelo pegajoso en la vida de las mujeres universitarias artistas plásticas y visuales, y que el 76% claman este fenómeno como una desigualdad de género.

¿Considera que su carrera se ha visto afectada por un "suelo pegajoso" (responsabilidades familiares o sociales que limitan su crecimiento)?





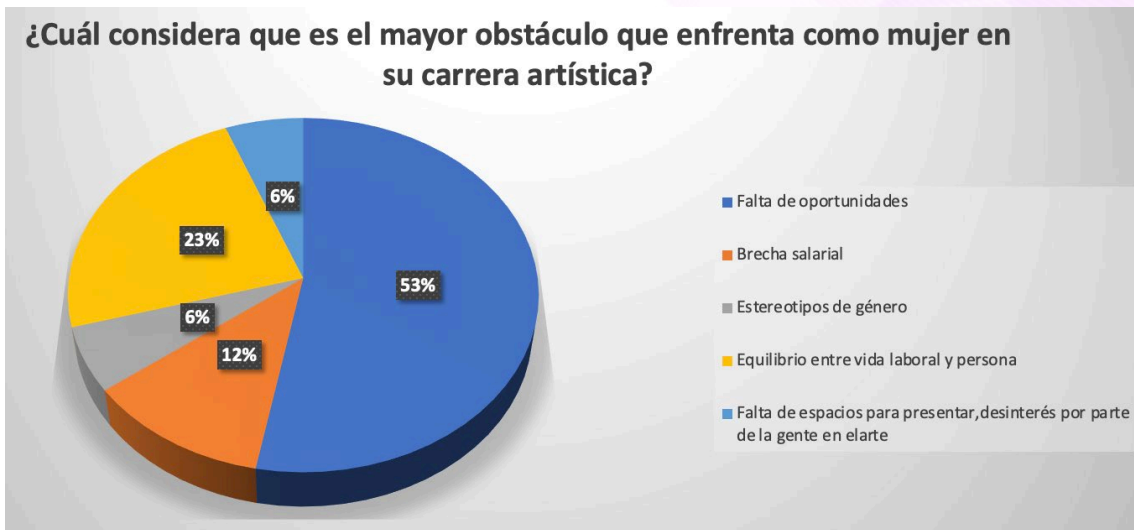
En cuanto a las condiciones de trabajo y conciliación de la vida familiar y la laboral, se agruparon algunos percentiles que miden la implementación de políticas de género en sus espacios laborales a lo que el 35% afirmó que no a lo que se suma el 47% de las que comentaron que no están seguras y en conjunto validan que no existen tales políticas. Por su parte el 53% de las encuestadas no reconocen las oportunidades equitativas de ingresos adicionales a la venta de su obra y llama la atención que el 53% ha experimentado ocasionalmente que las galerías y medios de comunicación promuevan adecuadamente su trabajo artístico.



Estos resultados reflejan un predominio de insatisfacción y percepción de desigualdad entre las mujeres artistas universitarias en términos de ingresos, crecimiento laboral y barreras de género, con una concentración significativa en las categorías de respuesta negativa o de barrera.



Finalmente, también los resultados muestran que la percepción de obstáculos entre las mujeres artistas se concentra en la falta de oportunidades como el mayor desafío, con una dispersión que cubre también problemas de conciliación y brechas salariales validados por la mediana que se encuentra ubicada en la falta de oportunidades y el Rango Intercuartílico (IQR): Desde "brecha salarial" hasta "falta de conciliación de la vida familiar y laboral"





6. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

GALERÍA VIOLETA; ACCIÓN AFIRMATIVA SINDICAL PARA VISIBILIZAR E IMPULSAR A LAS MUJERES ARTISTAS UNIVERSITARIAS PLÁSTICAS Y VISUALES A TRAVÉS DE LA FAAPUAEM.

6.1 LA GALERÍA VIOLETA DEL SINDICATO FAAPUAEM COMO ACCIÓN TRANSFORMADORA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA DIFUSIÓN CULTURAL

La creación de una galería violeta enfocada en la exposición de obras de mujeres artistas plásticas y visuales dentro del Sindicato de Académicos de la Universidad Autónoma del Estado de México (FAAPUAEM) es una propuesta de vanguardia para abordar las desigualdades de género a través del arte. Este proyecto, centrado en una visión de justicia social y equidad de género, tiene el potencial de empoderar a las mujeres creadoras, visibilizar sus contribuciones y abrir nuevos caminos para una igualdad sustantiva. En este contexto, las artes plásticas y visuales no solo funcionan como un medio de representación, sino como un instrumento de transformación social, donde las desigualdades y las brechas salariales de género en la producción artística pueden ser enfrentadas y cuestionadas. Además, el proyecto fortalece el papel del sindicato no solo como representante laboral, sino como difusor de la cultura y defensor de los derechos de las mujeres.

Las galerías representan el primer acceso que los artistas tienen para comercializar su trabajo. La labor del galerista implica organizar exhibiciones, promover las obras y acercarlas a potenciales compradores. La idea de que la creatividad basta por sí sola es errónea y limita el desarrollo profesional de quienes se dedican al arte visual y plástico, ya que, para prosperar plenamente, los creadores necesitan reconocimiento y remuneración por su trabajo, además de la libertad para dedicarse a él como un medio de vida. Es aquí donde las galerías juegan un papel fundamental. Más allá de ser simples intermediarias,



las galerías proporcionan a los artistas un espacio, una plataforma de difusión y la orientación esencial para fortalecer sus carreras, convirtiéndose así en un pilar indispensable para un sector cultural plenamente desarrollado.

Se pretende dotar de un espacio, dedicado a la exposición del arte femenino, feminista y arte hecho por mujeres, a la comunidad de mujeres artistas plásticas y visuales universitarias. Un concepto que sea punto de convergencia de las miradas de mujeres que escapan a la concepción patriarcal y androcéntrica del arte. Una oportunidad para que en general la comunidad universitaria y la sindical universitaria pueda reconstruir las formas de comunicación y relación entre los miembros de esta colectividad.

Se expone que en las instalaciones físicas de FAAPUAEM, se adecuarán espacios para la exposición del arte de mujeres artistas plásticas y visuales universitarias, interesadas en compartir su punto de vista y conceptualización de sus cotidianidades. Para ello, se elaborará una estrategia de difusión del espacio y se organizará una agenda con la intención de que esta galería sea itinerante, al compartir las colecciones con otras asociaciones autónomas y el gremio de sus propios espacios.

Se adquirirán al menos 24 caballetes, portables y pligables para permitir la fluidez y portabilidad de las exposiciones con la ventaja de ser adaptados en número y composición a las instalaciones del edificio de la FAAPUAEM, casa de académicos y académicas universitarias sindicalistas y en otros espacios universitarios a lo largo y ancho de la geografía mexicana.

6.2 ARTE FEMINISTA: CONTEXTO Y APORTES A LA IGUALDAD DE GÉNERO

El arte feminista ha sido históricamente un espacio donde las mujeres han podido expresar y confrontar sus experiencias de desigualdad y marginación. Según Garrido (2022), el arte feminista permite explorar temas como la identidad de género, el cuerpo y la violencia, y ofrece a las mujeres la posibilidad de representarse a sí mismas de maneras que desafían las narrativas tradicionales.



Esta corriente artística ha sido crucial para visibilizar las experiencias de las mujeres y poner de relieve la disparidad en el reconocimiento y valoración de sus obras en comparación con la de sus colegas masculinos.

Un estudio realizado por Smith y Gross (2021) sobre las exposiciones de arte en los museos de Europa mostró que menos del 20 % de las obras exhibidas pertenecían a mujeres, lo que evidencia una marginación sistemática de sus contribuciones. En este sentido, una galería violeta dentro de FAAPUAEM se convierte en un espacio crítico para revertir esta tendencia, permitiendo que las mujeres no solo expongan su obra, sino que también contribuyan a redefinir los parámetros de éxito y reconocimiento en el ámbito artístico universitario.

6.3 BRECHAS SALARIALES Y DESIGUALDAD ECONÓMICA EN EL SECTOR ARTÍSTICO

La brecha salarial en la producción artística y visual también es un tema relevante en este proyecto. Las mujeres artistas enfrentan, además de desigualdad en la visibilidad de sus obras, una disparidad significativa en el reconocimiento económico. Como apuntan Muñoz y Serrano (2023), la persistente brecha salarial en el arte obedece a la percepción de las mujeres artistas como menos serias o “no profesionales”, lo que deriva en una desventaja económica y laboral considerable. En los casos donde logran exhibir su trabajo, las artistas mujeres generalmente obtienen menores beneficios económicos en comparación con sus pares masculinos, ya que los espacios de exposición tienden a ser limitados y no siempre son respaldados por una perspectiva de género.

Este proyecto sindical busca, en parte, mitigar estas desigualdades ofreciendo a las mujeres artistas un espacio exclusivo que no solo valore su obra en términos culturales, sino también en su potencial de mercado. La posibilidad de vender sus obras dentro de un espacio sindical contribuye a reducir esta brecha, permitiendo que el arte femenino sea remunerado y reconociendo el derecho de las mujeres a hacer del arte una forma de vida sustentable. Como señala García (2020), “la remuneración justa y la visibilidad en el mercado son esenciales para



el empoderamiento económico de las mujeres en el ámbito artístico, permitiéndoles autonomía y dignidad en su desarrollo profesional”.

7. LA GALERÍA VIOLETA DE MUJERES: UN MODELO SINDICAL DE TRANSFORMACIÓN SOCIAL

La creación de espacios de exhibición exclusivos para mujeres ha demostrado ser un catalizador para el cambio social en distintas partes del mundo. Un ejemplo es la Galería A.I.R. en Nueva York, fundada en 1972 y administrada por mujeres, cuyo objetivo ha sido brindar un espacio para la exhibición de arte producido exclusivamente por mujeres. De acuerdo con un estudio de Phillips (2022), A.I.R. ha contribuido a visibilizar el trabajo de las mujeres y a generar una comunidad solidaria de apoyo y aprendizaje mutuo, en la que las artistas han encontrado un lugar donde sus obras son valoradas sin los prejuicios de género que suelen marcar otros espacios de exhibición.

Este enfoque ha tenido beneficios tangibles no solo para las artistas, sino también para la sociedad en general. Al generar un espacio de reflexión crítica, la galería ha facilitado diálogos sobre el género y el arte en la sociedad, promoviendo una visión inclusiva y progresista. De igual manera, la galería violeta del sindicato FAAPUAEM tiene el potencial de establecer un modelo de referencia en México, donde el arte femenino no solo se valore por su calidad, sino también por su capacidad de desafiar las estructuras de poder y visibilizar las desigualdades de género.

7.1 EL ROL DEL SINDICATO Y SU COMPROMISO SOCIAL DE LA CULTURA Y EL ARTE MANIFESTADO EN UNA GALERÍA VIOLETA

Los sindicatos han desempeñado históricamente un papel esencial en la defensa de derechos laborales y la mejora de condiciones de vida, pero su función social va más allá de estos aspectos. En el ámbito cultural, el sindicato FAAPUAEM podría posicionarse como un agente de cambio social mediante la creación de



la galería violeta, al ofrecer un espacio donde la comunidad universitaria y el público en general puedan interactuar con el arte desde una perspectiva de género. Al mismo tiempo, el sindicato fortalece su compromiso con la igualdad sustantiva y la equidad de género al promover iniciativas que favorecen a las mujeres en un entorno marcado por la desigualdad.

La socióloga Fraser (2013) argumenta que el arte y la cultura son espacios de resistencia y transformación social, y que los sindicatos pueden utilizar estos espacios para promover la justicia social. En este sentido, el sindicato actúa como un mediador entre la cultura y la educación, brindando a las mujeres artistas un lugar donde su trabajo puede ser apreciado, cuestionado y, sobre todo, valorado como un aporte significativo a la transformación de la sociedad. La galería violeta se proyecta, por tanto, no solo como un espacio artístico, sino como un centro de concientización y activismo en el que las desigualdades de género pueden ser abordadas y cuestionadas desde el ámbito artístico y académico.

8. CONCLUSIONES:

La negociación colectiva, considerada una herramienta de transformación social, se convierte en un medio efectivo para implementar políticas de equidad salarial. Los sindicatos pueden negociar la inclusión de programas de capacitación, promover horarios flexibles y exigir igualdad en los ascensos, facilitando a las mujeres conciliar su vida laboral y personal sin comprometer su desarrollo profesional (Gobierno de México, 2023).

La reducción de la brecha salarial por género en el ámbito laboral requiere un esfuerzo conjunto en el que los sindicatos juegan un papel determinante. Con la perspectiva de igualdad sustantiva, se destaca la importancia de crear espacios de trabajo donde se eliminen las barreras estructurales que perpetúan la desigualdad de género. Mediante acciones afirmativas, políticas de negociación colectiva inclusivas y una representación equitativa en sus propias estructuras,



los sindicatos pueden hacer frente a la brecha salarial y promover una cultura laboral más justa y equitativa para todas las personas.

El proyecto de la galería violeta de FAAPAUAEEM se configura como una iniciativa cultural transformadora que responde a los desafíos contemporáneos de la igualdad de género y la visibilidad de las mujeres en el arte. Al proporcionar un espacio donde las mujeres artistas puedan exhibir, vender y ser reconocidas, esta galería representa una acción afirmativa que promueve tanto la igualdad sustantiva como la justicia social. Además, al posicionarse como defensor de los derechos culturales y de género, el sindicato no solo fortalece su rol en la comunidad, sino que también contribuye a una sociedad más inclusiva y equitativa. Como sostiene Luxemburg (2020), solo quienes luchan por el cambio sienten el peso de sus cadenas; esta galería es un paso concreto hacia la liberación y el reconocimiento de las mujeres en el ámbito artístico y en la sociedad en general.



REFERENCIAS:

Ansoleaga, E., Gómez, C. y Mauro A. (2015). Violencia laboral en América Latina: una revisión de la evidencia científica. En Rev. Arg. de Psiquiat. XXVI. pp. 444-452.

Astrauskaite, M., Notelaers, G., Medisauskaite, A. Y Kern, R. (2015). Workplace harassment: Deterring role of transformational leadership and core job characteristics. En Scandinavian Journal of Management. 31(1). pp. 121-135.

Becker, G. S. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. University of Chicago Press.

Baker, J. (2004). La violencia en el trabajo. En Organización Internacional del Trabajo. Educación obrera. 2003/4. Núm. 133.

Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117581. pdf.

Banco Interamericano de Desarrollo [BID]. (2022). Brechas de Género: trabajo femenino en sectores culturales y creativos. Recuperado de <https://blogs.iadb.org/cultura-arte-creatividad/es/el-arte-de-la-des-igualdad-brechas-de-genero-en-las-industrias-creativas>

Bryman, A. (2016). Social Research Methods (5th ed.). Oxford University Press.

Butler, J. (1990). Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity. New York: Routledge.

Cabello, C., & Gómez Tagle, S. (2021). Segregación ocupacional y brecha salarial de género en México. Revista Mexicana de Sociología, 83(2), 329-352.

Cerva, D. (2014). Participación política y violencia de género en Méxi-co. En Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales. LIX(222). pp. 1-20.



Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). SAGE Publications.

CONAPRED. (2010). *Encuesta Nacional sobre Discriminación en México. Resultados Generales*. México: CONAPRED. Recuperado de: <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Enadis-2010-RG-Accss-002.pdf>

Cordero, M. A., Sánchez, U. C. Y Samperio, C. (2014). La mujer en el mercado laboral. En *Memorias del VIII Congreso de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad*. pp. 2216-2229.

Corral, A., & García, M. (2020). Discriminación estadística y brecha salarial de género en el mercado laboral mexicano. *Estudios Económicos*, 35(1), 15-35.

Corsi, J. (2010). *La violencia hacia las mujeres como problema social. Análisis de las consecuencias y de los factores de riesgo*. México: Fundación Mujeres.

Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598.

Fernández, R. M. (2019). *Diferencias entre las artes plásticas y las artes visuales*. Artedivague. Recuperado de <https://artedivague.wordpress.com/2019/02/18/diferencias-entre-las-artes-plasticas-y-las-artes-visuales>

Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (5th ed.). SAGE Publications.

Fraser, N. (1997). *Justice Interruptus: Critical Reflections on the "Postsocialist" Condition*. New York: Routledge.



Fraser, N. (2013). *Fortunes of Feminism: From State-Managed Capitalism to Neoliberal Crisis*. Verso Books.

Frías, S. (2011). Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México. En *Revista Mexicana de Sociología*, 73(2). pp. 329-365

FONCA. (2024). Estadísticas del Fondo Nacional para la Cultura y las Artes. Recuperado de <https://www.gob.mx/fonca>

Fundación SGAE. (2023). Autoras en el Audiovisual, la Música y las Artes Escénicas. Un estudio sobre el desarrollo profesional desde una perspectiva de género. Recuperado de <https://www.sgae.es/noticia/la-brecha-salarial-de-genero-en-la-industria-cultural-es-del-196-segun-un-informe-de-fundacion-sgae/>

García, L. (2020). *Empoderamiento Económico de las Mujeres en el Arte Visual*. *Arte y Economía*, 5(2), 112-130.

García, M., & Rodríguez, P. (2019). Las mujeres artistas y su visibilidad en el sistema del arte universitario en México. *Revista de Estudios Culturales*, 45(2), 120-140. <https://doi.org/10.1016/j.rescu.2019.07.011>

Garrido, M. (2022). *Arte feminista y cambio social: Una perspectiva histórica y crítica*. *Estudios de Género*, 10(1), 45-62.

Gobierno de México. (2006). *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*.

GGGR (2023) Foro Económico Mundial. Global Gender Gap Report 2023



Goldin, C. (2014). A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091-1119.

Heilman, M. E., & Eagly, A. H. (2008). Gender stereotypes are alive, well, and busy producing workplace discrimination. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(4), 393-398.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGraw-Hill.

Hernández, R. 1. (2018). Mujeres en el mercado laboral en Tlaxcala del 2007 al 2017. Ingresos y jornadas. En *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*. Núm. 13. pp. 341-360.

Herscovis, M. S. Y Barling, J. (2010). Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators. En *Journal of Organizational Behavior*. 31. pp. 24-44.

INEGI. (1990). *Censo Nacional de Población y Vivienda*.

INEGI, CSCM. (2021). *Cuenta Satélite de la Cultura de México*. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/temas/cultura>

INEGI, CMO. (1992). *Clasificación Mexicana de Ocupaciones - Histórica, Volumen I*. Recuperado de https://www.inegi.org.mx/contenidos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion_mexicana_de_ocupaciones_vol_i.pdf

INEGI. (2017). *Resultados de la encuesta nacional sobre la dinámica de las relaciones en los hogares (ENDIREH) 2016*. Ciudad de México: INEGI. Recuperado de http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2017/endireh/endireh2017_08.pdf



INEGI. (2023). Estadísticas de la brecha salarial de género en México. INEGI.

Instituto Nacional de Cine y Artes Audiovisuales [INCAA]. (2018). Estadísticas de género en el cine argentino.

Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres). (2020). Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Instituto Nacional de las Mujeres [IMMujeres]. (2023). Acciones afirmativas para la igualdad. IMMujeres.

Kanter, R. M. (1977). Men and Women of the Corporation. Basic Books.

Kurczyn, P. (2013). El acoso y el hostigamiento en la legislación y en la práctica en México. En Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. 1(4). pp. 1-19.

Kvale, S. (2012). Las entrevistas en investigación cualitativa. Ediciones Morata.

Lagarde, M. (1990). Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Lang, M. (2003). ¿Todo el poder? Políticas públicas, violencia de género y feminismo en México. En Iberoamericana. III(12). pp 69-90

Leviatán. (2020). Mujeres, mayoría en sector cultura pero precarizadas para su desarrollo. Recuperado de <https://leviatan.mx/2020/12/10/mujeres-mayoria-en-sector-cultura-pero-precarizadas-para-su-desarrollo/>

Luxemburg, R. (2020). *Teoría de la emancipación y la cultura*. En M. González (Ed.), *Teorías de la emancipación en el siglo XXI* (pp. 50-67). Fondo de Cultura Económica.



Martínez, S. Y Cruz M. A. C. (2008). El acoso psicológico en el trabajo. *En Psicología y Salud*. 18(2). pp. 255-265

McKinsey & Company. (2015). *Why Diversity Matters*.

Meseguer M., Soler M.I., García-Izquierdo M., Sáenz M.C. y Sánchez (2007). Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del mobbing. *En Psicothema*. 19(2). pp. 225-23

Mexicana. México: STPS. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281042/Protocolo_28062017_FI-NAL.pdf.

Morley, L. (2013). The Rules of the Game: Women and the Leaderist Turn in Higher Education. *Gender and Education*, 25(1), 116-131.

Mujeres Sindicalistas. (2022). *Igualdad de género en los sindicatos*.

MUMA. (1999). "Aseveraciones y estadísticas en torno al tema de la mujer/arte". En Mesa redonda sobre arte y género en Ex Teresa: *Arte Actual*. Recuperado de <https://museodemujeres.com/es/biblioteca/2-aseveraciones-y-estadisticas>

Muñoz, A., & Serrano, J. (2023). Brechas Salariales en el Arte Contemporáneo: Género y Desigualdad. *Revista de Estudios Sociales*, 25(3), 78-89.

Observatorio Laboral del gobierno de México. (2024). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, STPS-INEGI. Recuperado de <https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Artes.html>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Ginebra, Suiza: OIT. Recuperado de. https://www.ilo.org/gender/Events/WCMS_520355/lang--es/index.htm.



Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019). Informe global sobre desigualdades de género en el trabajo.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2022). Impacto de la pandemia de COVID-19 en el empleo femenino en América Latina y el Caribe.

OMS. (2002). Informe mundial sobre la violencia y la salud. Ginebra:

OMS. Recuperado de: http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/es/summary_es pdf.

Phelps, E. S. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *American Economic Review*, 62(4), 659-661.

Phillips, R. (2022). *The Impact of Women-Only Galleries on Society and Art*. *New York Journal of Cultural Studies*, 14(2), 33-47.

Ravelo, P. Y Sánchez, S. (2006). Resistencia individual y colectiva ante la violencia de género. La experiencia de las obreras de las maquiladoras de Ciudad Juárez. En *La Ventana*. Núm. 24. pp. 380-403.

Rodríguez, R. E. y Castro-Lugo, D. (2014). Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones. En *Economía, Sociedad y Territorio*. XIV(46). pp. 655-686.

Rodríguez, R. Serrano, L. (2005) El concepto del matriarcado: una revisión crítica. *ArqueoWeb*. Revista sobre Arqueología en Internet. Recuperado de [ArqueoWeb - número 6\(2\) - septiembre 2004 - EDITORIAL \(ucm.es\)](http://www.arqueoweb.com/numero62septiembre2004-editorial)

Rubio, J. (2017). Sindicalización y precariedad laboral en México. En *Región y Sociedad*. XXIX(68). 37-75.



Sánchez, M. Y Ambrosio, M.T. (2010). Acoso laboral contra la mujer en México (mobbing). En Revista latinoamericana de Derecho Social. Núm. 10. pp. 453-463.

Secretaría de Cultura Federal. (2020). Telar: Las mujeres en disciplinas artísticas en México.

Smith, E., & Gross, P. (2021). *Gender Representation in European Art Exhibitions*. *European Art Review*, 29(4), 143-161.

The Report: Gender Equality: How Global Universities are Performing, March 2022. Recuperado de https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2022/03/SDG5_Gender_Report.pdf

Thorton, G. (2023) Women in Busines. The International Business Report (IBR)

Toro, J. P. y Gómez-Rubio, C. (2016). Factores facilitadores de la violencia laboral: una revisión de la evidencia científica en América Latina. En *Ciencia y Trabajo*. 18(56). pp. 110-116.

Uribe, J. F, García, A., Castillo, I. Y Barrera, P. Y. (2011). La escala mexicana de acoso en el trabajo (EMAT): Violencia laboral, Factores psicosomáticos y clima laboral, un estudio confirmatorio. En *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. 30(2). pp.161-182.

Vicente, P. (2018) LA INVISIBILIDAD DE LAS MUJERES EN EL ARTE. UNA HERSTORY ES POSIBLE Universidad de Granada

Villacis, C. Y Morales. A. (2017). Consecuencias que tiene el acoso laboral de las mujeres en México para proponer alternativas de solución. En *Periódico do Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre Gênero e Direito*. Recuperado de: <file:///C:/Users/admin/Down-loads/35371-89643-1-PB.pdf>.



Morrison, A. M., White, R. P., & Van Velsor, E. (1987). *Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America's Largest Corporations?* Addison-Wesley.