



NOSOTR*~~S~~
en acción



Informe de inspiración

Visibilizando retos y oportunidades interseccionales para generar impacto social en torno al tema de brecha de género en México, Argentina y Colombia.

Iniciativa impulsada por:

ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



UDP
UNIDAD DE
DESARROLLO
PRODUCTIVO

Google **make_sense**



“La igualdad de las mujeres debe ser un componente central en cualquier intento para resolver los problemas sociales, económicos y políticos”

Kofi Annan, ex secretario de la ONU

Las personas tenemos un poder individual y colectivo que impacta de manera interseccional la vida de todo tipo de comunidades. La construcción de una sociedad libre e igualitaria depende de cada uno y cada una de nosotras, así como de las herramientas que desarrollemos para continuar abriendo, manteniendo y concretando espacios de discusión e inclusión de la agenda de género a nivel global.

Este informe tiene como propósito, difundir la experiencia, el conocimiento y las opiniones de 17 mujeres líderes en diversas instituciones, celebrar los logros y reconocer los retos que aún nos corresponde explorar y afrontar como sociedad para generar estrategias innovadoras que nos permitan atender y reforzar la necesidad de tomar conciencia pero sobre todo, tomar acción en torno a las brechas de género de forma transversal. La agenda ha cobrado fuerza y continúa en aumento a nivel internacional, logrando avances sustantivos que, consecuente y afortunadamente serán difícilmente reversibles o diluibles en el tiempo; innegablemente, muchos de ellos han servido como plataformas sólidas que han permitido catalizar logros materiales e inmateriales.

Los retos persistentes por su parte, abarcan una variada gama de espectros en diversos niveles y escalas. Su génesis multifactorial, componentes sistémicos y estructurales implican la necesaria transformación de patrones culturales, sociales y actitudinales heredados a lo largo de los tiempos, lo que se traduce en una inherente dificultad para su modificación.

En el contexto actual de crisis mundial, se han puesto de manifiesto con toda claridad un sin fin de brechas de género que permanecían ocultas tras la rutina, o que anteriormente se pensaba eran mucho más cortas, y se han resaltado con mayor fuerza otras que son foco de combate en el día a día. Tan sólo el 20% de los países y territorios cuentan con medidas sensibles al género en respuesta a la pandemia de COVID 19 y sólo el 12% de los países protegen a las mujeres del impacto social y económico como resultado de esta crisis mundial (ONU; 2020).

Un eje a través del cual, las mujeres mismas han apostado para reducir sus propias violencias y desventajas derivadas, tanto de la crisis como en lo general, es el emprendimiento social. Por ello, en las siguientes páginas compartiremos experiencias comunes y plantearemos los principales desafíos en torno a las brechas de género más profundas en México, Argentina y Colombia, que frenan el desarrollo integral y equitativo de las mujeres en estos países.



Retos comunes

“Terminando con la pobreza de las mujeres, reduciremos la pobreza de todas las personas del mundo”

Phumzile Mlambo-Ngcuka, Directora ejecutiva de ONU mujeres

Situación laboral y brecha salarial

¿Cuántos hombres y cuántas mujeres hay económicamente activos y en condiciones formales?
¿Cuántas mujeres, aún empleadas, alcanzan la independencia económica? ¿Qué salarios alcanzan los hombres y las mujeres por labores idénticas?

Cuando hablamos de la situación laboral entre hombres y mujeres, no sólo se reduce a tomar en consideración la diferencia de la cantidad de dinero que cae en la cuenta bancaria o el monto impreso en el cheque, sino implica toda una serie de elementos que van desde a quién se le descuenta qué, el tipo de empleos que se “asocian” de manera binaria a cada perfil, cuánto percibe cada género por ello, si constituyen parte de la malla de empleos formales (o no) y qué alcance de desarrollo genera para nosotras.

De acuerdo a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en México, sólo el 44.9% de las mujeres en edad activa laboralmente están vinculadas a un empleo, esta cifra representa el 3er lugar más bajo en el ranking siendo el promedio del 60.1%. En contraste, los hombres alcanzan un porcentaje de 78.5% bajo las mismas condiciones; esta separación se profundiza con el hecho de que los hombres tienen un ingreso medio anual 54.5% más alto que sus pares mujeres. (OCDE 2017), siendo que de 2008 al 2018 la brecha en la participación económica entre mujeres y hombres descendió 8 puntos porcentuales.

Se considera que este efecto deviene, entre otros factores, del pago de servicios como guardería y estancias infantiles, que incluso por reglamentos están asociados a las mujeres.

Bajo el mismo criterio de análisis, en Argentina, para marzo de 2020, las mujeres registraron un índice de empleabilidad superior en proporción a los varones, no porque cuenten con mayores oportunidades, sino porque se han visto en la necesidad de cubrir más de un empleo a la vez, que les permitan generar ingresos promedio. **Cabe señalar que los hombres cobran un salario bruto promedio 20.2% mayor de \$51.203 frente a \$42.585 de las trabajadoras con cobertura en más de un empleo**, principalmente concentrados en el tercer sector y ocupaciones secundarias (SIRT, 2019): la administración pública, seguridad social, enseñanza y comercio (informal).

1. Noticias ONU Sólo el 12% de los países protege a las mujeres del impacto económico y social del COVID-19 Disponible en: https://news.un.org/es/story/2020/09/1481382?fbclid=IwAR1JzSEp-uTIO06PXmhom5TjkGAwgX7M4_vjcU1KFnR2GQ2PI0r1SyzFic (consultado el 29 de septiembre de 2020)

2. OECD (Organization for Economic Cooperation and Development) The Pursuit of Gender Equality. An uphill battle. Disponible en: https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-pursuit-of-gender-equality_9789264281318-en#page1 (consultado el 10 de septiembre de 2020)



Si bien, es necesaria la presencia femenina en todos los campos económicos, es importante abrirles espacios indispensables en la toma de decisión, un sinnúmero de ecosistemas profesionales, contemplan una serie inalcanzable de exigencias para escalar a puestos directivos, lo que sigue representando un desafío para la mayoría de ellas quienes **sólo representan un 36% de los puestos más altos en organizaciones corporativas.**

Por el otro lado, escenarios como el político, se han visto favorecidos por políticas públicas de reciente data, derivadas de las conocidas “medidas afirmativas” como las “cuotas de género” que pretenden resarcir la desventaja de las mujeres en cargos públicos, lo que ha presentado avances reconocibles en los esfuerzos para la reducción de la brecha de género.

De acuerdo al reporte del Global Gender Gap realizado por el World Economic Forum (WEF, 2020), en el último año, México ha reducido de forma significativa la brecha en gran medida, gracias al aumento de mujeres ocupando puestos en la esfera política con un incremento de 15.8% en 2018 a 42.1% en la actualidad, un claro ejemplo de ello es el 48% de los escaños del Congreso de la Unión están ocupados por mujeres.

La participación femenina en la esfera política ha presentado resultados positivos en América Latina; Colombia es un ejemplo de ello. De acuerdo al Global Gender Gap 2020, avanzó 18 posiciones y se colocó en el lugar número 22 en relación con el ranking de 2018, donde ocupaba la posición número 40. Esto, debido al **incremento de la participación femenina en el ámbito político, presentando un nivel importante de participación en el gabinete ministerial y en el Congreso**, soportada por el hecho de tener una vicepresidenta en ejercicio, y que **tres de las economías más grandes del país (Bogotá, Valle del Cauca y Atlántico) sean gobernadas por mujeres.**

Sumado a ello, el impulso de políticas públicas incluyendo un Pacto de Equidad para las Mujeres dentro de su Plan de Desarrollo 2018 -2022, ha colocado a **Colombia, de acuerdo a la OCDE, como uno de los 14 países del mundo que tienen un 50% o más de mujeres en el gabinete, al igual que ocurre en Costa Rica, Nicaragua y Perú.** Con ello, se abren nuevas oportunidades en puestos de responsabilidad en el mercado laboral para las mujeres y en consecuencia el incremento de modelos de referencia para las nuevas generaciones.

En Argentina por su parte, la participación y oportunidad económica así como la atención educativa son los rubros con mayor urgencia de reducción de la brecha, no sólo porque son los índices en los que ocupa lugares con promedios menores a la media, sino porque se observa un retroceso en ambas con respecto a los años anteriores.

3. “Global Gender Gap Report 2020 - Weforum - World Economic ...” http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf. Consultado el 20 de septiembre



La aplicación de la política de los cupos femeninos en el Senado inició en 2001, año en que la elección comenzó a ser directa. Luego del impulso inicial, en el periodo 2004-2005 como un fenómeno digno de análisis, se registró el despunte más alto en la ocupación femenina en el senado, mientras que inusualmente se sucedió la ocupación más baja de escaños femeninos en la cámara de diputados. Durante la última década se han registrado oscilaciones en la participación femenina en ambas Cámaras, sin superar nunca el 45% (MIAPI, 2019).

En 2017 se produjo un hito en el tema al sancionarse por ley la paridad de género para las listas de cargos electivos y partidarios. De esta manera, las listas legislativas deberán tener, a partir de 2019, el 50 por ciento de candidatas mujeres de forma intercalada y secuencial. Aunque no se ha cumplido (MIAPI, 2019).

Asimismo, en América Latina en lo general y en los 3 países objeto de este análisis en lo particular, esta situación se ve reforzada por estereotipos que permanentemente se reproducen en la convención social y consecuentemente, en la división del trabajo. Existe una estricta masculinización del sector primario y secundario, además de algunos servicios como el transporte.

En segunda instancia, la naturalización de las tareas de cuidado y tareas domésticas tienen una directa relación en el peso social de la disponibilidad ocupacional y, consecuentemente, con las horas que las mujeres pueden destinar a salir al campo de trabajo sin responsabilidades paralelas. De ello deriva que, un elevado porcentaje de mujeres se insertan en empleos no registrados, condicionados a la disponibilidad con bajo nivel salarial.

Acceso a servicios financieros

En México a nivel nacional el 29% de las mujeres accede a créditos bancarios comparado con un 33% de hombres y a nivel general el 65% de las mujeres accede a algún producto financiero en general comparado con el 72% de hombres que accede a ellos. (INEGI 2018).

Lo que nos muestra que hay un gran porcentaje que cuentan con independencia financiera o sus perfiles no son sujetos de crédito, lo que se convierte en un círculo vicioso en donde las mujeres tienen acceso a menos oportunidades de crecimiento económico que los hombres.

En Argentina, los hombres acceden casi el doble que las mujeres a préstamos que requieren mayores garantías y tiene plazos más largos de repago, como el segmento de los prendarios e hipotecarios”, en el primer caso la proporción es de 1,9% a 1%; y en el segundo es de 1% a 0,5 por ciento.

“Los hombres acceden casi el doble que las mujeres a préstamos que requieren mayores garantías y tiene plazos más largos de repago, como el segmento de los prendarios e hipotecarios” (INFOBAE, 2020).



“Los hombres acceden casi el doble que las mujeres a préstamos que requieren mayores garantías y tiene plazos más largos de repago, como el segmento de los prendarios e hipotecarios” (INFOBAE, 2020).

La inclusión financiera y el acceso a productos financieros para las mujeres es un reto vigente en los países latinoamericanos, sin embargo, presenta también una oportunidad para impactar y mejorar la economía de las mujeres, sus comunidades y respectivas ciudades y países. En Colombia, **Empropaz**, una iniciativa en pro del emprendimiento nacional, es un programa impulsado por Bancamía, en alianza con la Agencia de Estados Unidos para el desarrollo Internacional (USAID), la Corporación Mundial de la Mujer Colombia y la Corporación Mundial de la Mujer Medellín, que presenta un modelo de inclusión financiera para mujeres que contribuye a su desarrollo social, económico y ambiental, a través de la integración de las finanzas productivas y el acompañamiento socio empresarial a las mujeres.

“Las mujeres conforman el grueso del contingente en la guerra contra la Pandemia de COVID-19: cuidan a personas enfermas, a personas adultas mayores, a las familias y a la niñez a nivel mundial, las mujeres integran el 70% del personal médico y de soporte clínico y un 85% del personal de enfermería en los hospitales.”

Phumzile Mlambo-Ngcuka, Directora ejecutiva de ONU mujeres

Labores domésticas y cuidado

Por definición, el bienestar de la sociedad debería estar provisto por el Estado como una de sus funciones primigenias. Hasta el día de hoy, en su mayoría, las necesidades sociales han rebasado al aparato estatal al no tener el alcance ni los recursos para poder satisfacerlas ni universalizarlas, agudizando las desigualdades.

No solamente está documentada la debilidad de los sistemas y estrategias para garantizar el empleo y el desarrollo sino una gran diversidad de formas de sobrevivencia de las familias.

4. Véase: <https://www.bancamia.com.co/empropaz>



En gran medida, dicha supervivencia está asociada al trabajo doméstico y de cuidados, que ha reducido la demanda de los servicios sociales en ausencia del Estado. Históricamente las mujeres han sido las encargadas de paliar esta realidad, en la mayoría de los casos en detrimento de sus propias oportunidades y bienestar, y con consecuencias negativas para la economía y la sociedad.

Hoy en día, las mexicanas siguen dedicando 3 veces más que los hombres en tareas del hogar no remuneradas.

Según la OIT, en 2019 señalaba que entre 1997 y 2012 el tiempo que ellas dedicaron al trabajo doméstico y a la prestación de cuidados apenas disminuyó 15 minutos por día, mientras que el de ellos sólo aumentó ocho minutos por día. De continuar a ese ritmo, la brecha de género en términos de tiempo dedicado al trabajo de cuidados no remunerado se cerraría hasta 2228, en 209 años.

Como parte de las medidas afirmativas para favorecer la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, en **México se incorporó la licencia de paternidad por un periodo mínimo de 5 días, lo que aún implica una responsabilización de los cuidados parentales por debajo del promedio de los países de la OCDE siendo este de 8 semanas.** Es decir, no se ha presentado un cambio real para quienes continúan asumiendo la mayor responsabilidad del trabajo doméstico y de cuidados sin distinción.

En 2018 en México, se dedicaron en promedio 22 horas a la semana del tiempo femenino a las tareas del hogar y 28 horas al cuidado de otras personas, mientras que el tiempo masculino dedicaron entre 8 y 15 horas respectivamente.

Además, los hogares jefaturados por mujeres en situación de pobreza dedicadas al hogar presentan mayor posibilidad de reflejar inseguridad alimentaria severa en 2 de cada 10 hogares (CONEVAL 2018).

De manera convergente, las mujeres en Argentina dedican más de 96 millones de horas diarias sin ningún tipo de remuneración; hoy en día representan el 16% del Producto Interno Bruto (PIB), posicionándose como la actividad más importante aún sobre industria y el comercio (MEA, 2020).

En el caso específico, este fenómeno está precedido el peso simbólico del papel otorgado a las mujeres en el tejido social derivado del proceso histórico de reconstrucción de la nación en manos del movimiento de “las abuelas de mayo”, quienes a pesar de su posición política independiente, han fortalecido indirectamente la figura de los cuidados de la familia y la preservación del hogar en las mujeres.

La denominada “economía de los cuidados” no ha permitido a por lo menos el 70% de las mujeres, incluir y desarrollar una identidad profesional y tecnológica competitiva. Hoy en día, a pesar del incremento de bienes y servicios educativos, laborales, tecnológicos y redes de comunicación digitales, no ha sido posible generar un verdadero acceso a fuentes de información y conocimiento a las mujeres en posición de desventaja, robusteciendo una variada gama de brechas de género que le son interdependientes.

En la misma línea, **el 89% de las mujeres colombianas desempeñan actividades de trabajo doméstico y de cuidados no remuneradas.** De acuerdo a la Encuesta Anual del Uso del Tiempo (ENUD 2016 - 2017) en promedio, dedican 7 horas con 14 minutos diarias de la carga total de trabajo (de 14 horas con 49 minutos diarios, el 49%) a diferencia del 61% de los hombres que participan en este tipo de tareas, dedicando 3 horas con 25 minutos por día, casi 50% menos.

La necesidad de dividir el tiempo disponible entre los cuidados y el mercado de trabajo naturalmente presenta una desventaja en las oportunidades y posibilidades de empleo, incluso con mujeres que no incorporan esta actividad, lo que se traduce en menores ingresos y afiliación a los esquemas de protección social. En Colombia, el ingreso laboral promedio mensual de las personas cuidadoras que trabajan para el mercado es 27% menor para las mujeres en comparación con los hombres y 11% promedio inferior al ingreso de las mujeres que no proveen.

5. World Economic Forum. Global Gender Gap Report 2020. Disponible en: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf (consultado el 10 de septiembre de 2020)

6. <https://news.un.org/es/story/2019/03/1452371>



En América Latina, el trabajo doméstico y de cuidado representan un límite al acceso a la vida profesional por un lado, por otro, para aquellas que logran acceder a ella, representa un factor determinante en los denominados “pisos pegajosos” o “techos de cristal”, y a pesar de ello, aún existen “otras prioridades de agenda y política pública en qué invertir” lo que implica escasez de recursos para:

1) Robustecer soluciones interseccionales entre grupos poblacionales desfavorecidos, balancear la responsabilidad del hogar, la familia y los cuidados;

2) Carencia de articulación y generación de conversaciones entre sectores y grupos de mujeres que promuevan y catalicen soluciones holísticas a este obstáculo para su crecimiento.

Esto refleja la relevancia del impacto negativo que genera en la participación económica y oportunidad laboral de las mujeres, la exclusividad de la responsabilización en labores no reconocidas y no remuneradas; así como la urgencia por impulsar cambios en la legislación, la percepción y trato hacia quienes dedican sus recursos al trabajo doméstico y la atención no remunerada. El menoscabo en la oportunidad para desarrollar proyectos de vida a causa de la cobertura de labores indispensables no remuneradas de las mujeres sigue constituyendo uno de retos más importantes para alcanzar la equidad.

La transmisión de buenas prácticas y experiencias personales de quienes han atravesado por la dificultad de empatar dichos roles y el crecimiento profesional a través del empleo o el emprendimiento, se perfilan como un motor de motivación a otras mujeres sobre cómo afrontar los principales retos que implica empatar o renunciar a la economía de los cuidados.

En la búsqueda de casos de referencia que presenten el emprendimiento como vía para la solución de la problemática o en su defecto, para la mejora de las condiciones o el incremento de facilidades o apoyos para el ejercicio de estas actividades, encontramos que los proyectos actuales buscan incidir en la problemática únicamente mediante la generación de oportunidades laborales a partir del desarrollo de capacidades productivas, lo que implica que en cierta medida la problemática persista, ya que la incorporación de estas nuevas capacidades productivas se adicionan a las actividades de cuidado y no remuneradas ya existentes. Esto refleja una falta de entendimiento profundo y holístico del problema, del cuál logren emerger soluciones que promuevan la equidad y el balanceo de cargas entre los diferentes roles, concienticen y generen nuevas perspectivas de género y nuevas masculinidades, al igual que políticas, condiciones sociales y laborales que faciliten el desempeño y equilibrio de las actividades de cuidado y laborales.

7. En otros países de la región los índices son similares, y con algunas diferencias metodológicas, las cifras respecto al PBI oscilan entre un 15% y un 24%.

8. Concepto que intenta explicar la imposibilidad de movimiento a los que una mujer se enfrenta en sus sitios de trabajo, derivado de los diferentes roles que juega en la vida

9. Es una metáfora que se refiere al conjunto de normas no escritas al interior de las organizaciones que dificulta a las mujeres tener acceso a los puestos de alta dirección. No son fácilmente detectables porque resultan de la ausencia de leyes y códigos visibles generados por los estereotipos y las construcciones culturales de las sociedades a través del tiempo, que imponen barreras que la mujer tiene para ser reconocida y ascender en la escala piramidal en la vida laboral. Visto en <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-el-techo-de-cristal-y-que-pueden-hacer-las-empresas-para-impulsar-la-igualdad-de-genero?idiom=es> 06/10/2020



“La ciencia del futuro tiene que ser feminista, integradora y humanista”

Raquel Yotti

Science, Technology, Engineering, Art y Mathematics (STEAM)

A lo largo del tiempo el arte, la ciencia y la tecnología han sido ramas del conocimiento y herramientas de acceso limitado, hoy en día (acentuado por los efectos de la crisis sanitaria) más que un privilegio, el STEAM representa un elemento más de la identidad de las personas, pues atraviesa todas y cada una de las facetas y esferas de nuestro día a día. Sin su existencia, sería necesario replantear los sistemas educativos, de trabajo e incluso, el desarrollo comunitario y el intercambio social. La marcada presencia de estereotipos de género y la inflexibilidad institucional han acarreado una profunda brecha, en la que las mujeres aún tenemos un camino largo que recorrer, incluso, en términos neurocientíficos.

“Una mujer es más que un cuerpo condenado por su biología”

Marta Lamas

Se ha generado una falta de confianza de las mujeres sobre su desempeño en las artes, matemáticas y las ciencias, originado en la propia ciencia, que ha determinado que hombres y mujeres nacen con habilidades predispuestas por condicionantes físicos, escasa representación de mujeres en los cursos de educación secundaria relacionados con campos de STEAM y la falta de modelos femeninos profesionales y mentores, desembocando en una predisposición negativa a elegir una carrera universitaria en estas áreas. De ahí que las mujeres investigadoras suelen trabajar en el sector público y academia, mientras que el sector privado, que ofrece mejores salarios y oportunidades para progresar, sigue siendo dominado por los hombres.

Como referencia, en México por cada 100 hombres que trabajan en el sector privado hay 24 mujeres. (Arredondo, Vázquez y Velázquez 2019).

Disminuir la brecha de género en áreas de STEM implica estimular una mayor participación de las mujeres y niñas en todos los niveles de educación y proveer iguales oportunidades para artes, científicas e ingenieras a lo largo de sus carreras (Fernández, Schaaper y Bello, 2016).

Un emprendimiento que ha abonado a generar conversaciones, difusión, data e integración de las comunidades involucradas es Chicas en Tecnología, emprendimiento argentino que desde 2015 busca reducir la brecha de género en el ambiente emprendedor tecnológico a nivel regional, en el que se desarrollan programas libres y gratuitos para chicas adolescentes de nivel secundario poniéndolas en el centro de la experiencia aún sin conocimientos previos. Cuentan con opciones de modalidad presencial y virtual.



**“No reconstruyamos un mundo como el anterior,
coloquemos a las mujeres y las niñas al centro de los
planes para un futuro mejor”**

Phumzile Mlambo-Ngcuka, Directora ejecutiva de ONU mujeres

Violencias: Cultura y estereotipos. Educación y cultura

La familia, la escuela y los círculos sociales más inmediatos son los principales espacios de generación y reproducción de las brechas de género. Desde la base de los estereotipos más comunes como los roles en casa y la sociedad, la importancia o no de la educación universitaria, la imposibilidad de poseer propiedades o un saldo independiente a la economía familiar, hasta la violencia física y psicológica.

Desde la percepción de las mujeres en Argentina y México, las instituciones, la planeación y el diseño educativo es inflexible y obsoleto; el apoyo del modelo educativo desde casa preserva la idea de que la relación entre padres y madres con el sistema educativo debe plantearse con el apoyo incondicional de lo impartido por el docente en clase, aún cuando el profesorado no cuenta con herramientas ni el apoyo para incorporar en los conocimientos básicos primarios la perspectiva de género. Las instituciones de educación básica no cuentan con recursos materiales, humanos ni pedagógicos para identificar dónde, cuándo y cómo incorporar esta visión de equidad, hasta hoy no cuentan hasta con espacios de sensibilización o discusión para conocer la importancia y la necesidad de capacitarse y reaprender conceptos y metodologías que permitan el desarrollo equitativo de niñas, niños y adolescentes. Esta situación se mantiene hasta el bachillerato, en el que ya hay esfuerzos por generar impacto en este sentido aunque no ha sido posible homologarlo debido a las diversas formas de administrar los diversos formatos de este.

En Argentina, la educación universitaria por su lado cuenta con obstáculos específicos, referentes a la distribución territorial, esquemas educativos y pedagógicos de inclusión. Por ello, es que existe una brecha marcada de aquellas opciones profesionales que se circunscriben a los roles y estereotipos de género que compatibilizan con las diversas realidades a las que se enfrentan. Para las mujeres que acceden a espacios profesionales con poca “oferta y demanda” femenina, elementos como el lenguaje y los comportamientos masculinizados y rígidos son parte de los principales retos a afrontar, no sólo para el desarrollo libre de obstáculos sino para la posibilidad de definir libremente la personalidad.

11. Véase <https://chicasentecnologia.org/>



Un importante número de mujeres explica los avances en la ocupación de espacios públicos como la universidad, el ámbito profesional y de liderazgo, por parte de las mujeres se ha logrado mediante una especie de “travestización” que les permite confluír académica y laboralmente con sus pares y referentes masculinos. El lenguaje, las actitudes y las formas de presentarse ante la sociedad como figuras de autoridad y dignas de validación han tenido que mimetizarse hacia las formas otras formas de aceptación; la energía femenina, la sensibilidad, la sororidad, la intuición y otros aspectos, tienen que adaptarse a de un mundo masculinizado, tal es el caso de las actividades primarias, secundarias, la ciencia, la tecnología, las finanzas, la movilidad, la protección ciudadana o el emprendimiento. Esto ha implicado una cooptación del conocimiento, la lengua, los estándares sociales, la tecnología y los principales mecanismos de estabilidad laboral.

En tanto, la falta de diálogos intergeneracionales se antoja como un eje nodal, para recomponer los espacios y mecanismos de transmisión del conocimiento práctico como teórico, ya que su ausencia, tiene total relación con la falta de innovación educativa, con la falta de sensibilización sobre la relevancia y la necesidad de incorporar la perspectiva de género desde etapas tempranas para niñas, niños, adolescentes y sus educadores de manera transversal, para que con ello, se facilite la transformación de la estructura educativa, sociopolítica, económica y de flexibilización institucional.

Ante el reto educativo y los estereotipos de género que la mayoría de las mujeres en latinoamérica experimenta en el proceso de elección de una carrera profesional, Mujeres Líderes en STEAM es un programa mexicano que busca contribuir al empoderamiento de jóvenes mujeres, este y otro ejemplos representan un esfuerzo significativo que contribuye a la preparación de futuras generaciones con una visión que contempla una integración equitativa al ámbito educativo y profesional de hombres y mujeres.

“La cultura no hace a la gente: la gente hace a la cultura. Si es cierto que la plena humanidad de las mujeres no es nuestra cultura, entonces podemos y debemos hacerla nuestra cultura.”

Chimamanda Ngozi Adichie

El género como “estrategia”

La urgencia por acortar las brechas de género se han convertido en una tendencia global, y su discurso, ha servido como trampolín de posicionamiento mediático y político a organizaciones empresariales y públicas. Se ha comprobado que medidas afirmativas como el “balanceo de plantillas” o las “cuotas de género” han potenciado el prestigio e idealización de centros de trabajo.

Se ha documentado que el incremento en la incorporación de estas políticas no siempre resultan en la concreción de mejores oportunidades para las mujeres en los centros de trabajo y los diversos espacio de representación pública, ya que una vez dentro, no todas las organizaciones proveen espacios suficientes, adecuados, seguridad, estabilidad,

ni con proyección de crecimiento para las mujeres; como efecto, los denominados “techos de cristal” y “pisos pegajosos” derivan en la fuga de talentos o la reinserción exclusiva a las labores domésticas y de cuidados.

En Argentina, existen emprendimientos que buscan dar un revés a este fenómeno desde la raíz, atendiendo la problemática desde su génesis. Ejemplo de ello es Agencia Hermana, proyecto nacido desde la perspectiva de género, en el que se acompaña a otras mujeres, agencias y marcas del país en su transformación, capacitándolas en género y diversidades, desde una mirada transversal y académica para el diseño de estrategias, branding, creatividad, comunicación y planificación.

12. Véase <https://mujeressteam.com/estudiantes>.

13. Véase <http://agenciahermana.com>



“No tendremos igualdad hasta que las niñas puedan crecer teniendo el control de sus propios cuerpos y de sus futuros”

Jaha Dukureh

Violencia y acoso

Como ya se ha señalado, los retos que las mujeres enfrentan en la esfera familiar y social son históricos. Según la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares del 2006 a nivel nacional un **43.2% sufrieron violencia por parte de su pareja, 67% de las mujeres de 15 años y más han sido víctimas de violencia comunitaria, familiar, patrimonial, escolar, laboral y de pareja; el 37.5% de ellas han experimentado violencia emocional, 23.4% violencia económica, 19.2% violencia física y 9% violencia sexual en promedio a nivel nacional. (INEGI 2006)**

Para 2016, la aplicación de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) reflejó que en

El 66.1% de las encuestadas (30.7 millones) de 15 años y más mencionaron violencia emocional, económica, física, sexual o discriminación a lo largo de su vida en al menos un ámbito y ejercida por cualquier agresor. El 49% mencionó que sufrió violencia emocional, el 29% violencia patrimonial o económica, el 41.3% violencia sexual y el 34% violencia física. El 43.9% enfrentó agresiones de su pareja o esposo en su última relación.

La comparativa entre ambas encuestas con un margen de 10 años de diferencia muestra que en México, la violencia que las mujeres sufren ha ido en aumento, aunque por otro lado, los esfuerzos para contrarrestar siguen aumentando, el problema ha crecido con igual velocidad y magnitud. De acuerdo con la primera encuesta sobre acoso sexual, realizada por el INEGI, en los últimos seis meses de 2019:

- * **El 27% de las mujeres fue víctima de intimidación sexual.**
- * **Una de cada diez sufrió abuso sexual, con manoseos, besos no deseados o que un hombre se masturbara frente a ellas.**
- * **En el 1.5% de los casos intentaron violarlas o lo lograron.**
- * **A lo largo del mismo año, se abrieron 23 mil 114 carpetas de investigación por abuso sexual y 4 mil 234 por acoso.**
- * **Otras 1,561 se iniciaron por hostigamiento y se investigaron 17 mil 060 violaciones y 13 casos de incesto.**

Progresivamente, **julio de 2020 tuvo un nuevo récord máximo de denuncias presentadas en México por violencia de género con 367 carpetas de investigación abiertas**, de acuerdo con el último reporte del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SENSP), lo que significa un incremento de 7% respecto al mes anterior, pero de 55.5% en comparación con el mismo mes de 2019.



El ENDIREH reveló que **3 millones 485 mil 564 mujeres en México (29% de las encuestadas) ha experimentado violencia económica y patrimonial y el 20.9% señaló que fue cometida por su pareja.** Después del hogar, el segundo ámbito donde se comete más violencia contra las mujeres es el espacio público, como la calle, parques y el transporte, espacios a los que las mujeres se encuentran limitadas por sus funciones sociales. **El 38.7% de ellas dijeron haber sido víctimas de actos de violencia por parte de desconocidos en el espacio público.**

Los espacios de trabajo tampoco son seguros: el 26.6% de las mujeres que trabaja o trabajó alguna vez ha experimentado algún acto violento, principalmente de tipo sexual y de discriminación por razones de género o por embarazo. En el ámbito escolar, el 25.3% de las mujeres dijo haber enfrentado violencia por parte de compañeros y maestros. Las más frecuentes fueron las agresiones físicas (16.7%) y sexuales (10.9%).

Se observa un alarmante y progresivo aumento de la violencia en México, donde el 88.4% no solicitó apoyo a alguna institución ni presentó una queja o denuncia ante alguna autoridad, el 9.4% presentó una queja o denuncia ante alguna autoridad y/o solicitó apoyo a alguna institución, esto, porque el 49.3% de las mujeres que han experimentado violencia consideran que se trató algo sin importancia y que no les afectó, el 11% tuvo miedo a las consecuencias o amenazas, el 9.8% experimentó pena al haber vivido esa situación, el 9.8% no sabía cómo denunciar y el 9.7% pensó que le dirían que fue su culpa.

En Argentina, la situación no dista mucho de lo que sucede en México. En lo que va de 2020, el 98% de las personas que han ocupado las líneas de denuncia son

mujeres, el 62 % tienen entre 15 y 44 años, 492 de ellas (2%) se encontraban embarazadas, 524 (3%) tenían algún tipo de discapacidad: **El 89 % de las denuncias corresponde a violencia doméstica, 67% refirió haber atravesado una situación de violencia física, 36 % afirma haber estado en situación de violencia económica y 13% manifestó haber sufrido hechos de violencia sexual (MMGyD, 2020).** Esto ha significado un incremento de entre el 20 y el 25% respecto del año anterior (MJDH, 2020).

En Colombia por su parte, 2018 representó un año de incremento sustantivo de violencia contra las mujeres, el promedio general de violencia que vivenciaron con base en los datos obtenidos de la atención brindada en las fiscalías de la Defensoría del Pueblo, **el 62% de las mujeres es víctima de violencia psicológica, el 46% experimentó violencia física, el 25% sexual y por otro lado, el 28% reportó económica y 18% patrimonial.**

A pesar de que en 2019 se reportó un descenso en la incidencia de casos de violencias, con la llegada de la crisis sanitaria, el alza fue notorio nuevamente, en abril de 2020, al tener a los victimarios en casa, las llamadas de auxilio se han incrementado un 79%. **Durante el aislamiento obligatorio, la Fiscalía ha recibido 578 llamadas, de las cuales 132 han sido denuncias de violencia intrafamiliar y 55 de violencia sexual.**

En México, el emprendimiento social Las Panas es una de las iniciativas que se encuentran enfrentando este reto, brindando talleres y acompañamiento en comunidad para que mujeres en situación de cualquier tipo de violencia puedan adquirir nuevos conocimientos para desarrollar un oficio y tener oportunidades distintas fuera de la violencia en la que se encuentran.



“Hasta que las mujeres y las niñas, que constituyen la mitad de la humanidad, vivan sin miedo, sin violencia y sin inseguridad diaria, no podremos afirmar realmente que vivimos en un mundo justo y equitativo”

António Guterres, Secretario General de la ONU

Sistema de justicia

En informes sobre acceso a la justicia para las mujeres víctimas de violencia de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), se alerta sobre las graves dificultades que sufren las mujeres para una efectiva tutela de sus derechos.

En Colombia la Relatoría de la CIDH (2018) reportó que las mujeres no se acercan a las instituciones de justicia como resultado del miedo de las víctimas de violencia a ser revictimizadas por el sistema de justicia y su desconfianza de que se pueda investigar, sancionar y reparar lo que han vivido. Otros factores que también impiden que las mujeres colombianas denuncien actos de violencia incluyen el miedo a ser estigmatizadas socialmente al hacer público el delito y el desconocimiento de los recursos jurídicos disponibles.

Se ha observado que las organizaciones que trabajan en la defensa de los derechos de las mujeres desempeñan una labor crucial en la provisión de los servicios necesarios a mujeres víctimas de violencia ya que los servicios estatales son limitados y no responden a la actual demanda.

Durante la revisión del caso mexicano, se halló que las autoridades encargadas de las investigaciones de incidentes de violencia contra las mujeres no efectuaban su labor de manera competente e imparcial y que esta falla impactaba la eventual sanción de los casos. A su vez, **se observaron parcialidades y sesgos de género presentes en las actuaciones de los fiscales e investigadores ante casos de violencia contra las mujeres, los cuales descalificaban a las víctimas durante el proceso de investigación culpando a la víctima por el delito.**

Según declaraciones públicas de autoridades, las víctimas “utilizaban minifaldas”, “salían de baile”, “eran fáciles” o “prostitutas”. Mientras que la respuesta de las autoridades frente a los familiares de las víctimas osciló entre indiferencia y hostilidad (CIDH, 2017).





Un importante porcentaje de las víctimas, alegan retrasos injustificados en la investigación de hechos de asesinatos de mujeres de aproximadamente cinco años sin la identificación y sanción de un posible responsable. Las investigaciones de estos asesinatos y otros delitos estaban plagadas de irregularidades y se caracterizaban por su lentitud (CIDH, 2017).

Otro tipo de retrasos de los cuales la CIDH ha tomado conocimiento en los 3 países, tienen lugar cuando las mujeres víctimas de violencia son reportadas como desaparecidas y las autoridades por omisión:

1 // No proceden a buscar a la víctima con celeridad

2 // La descalifican y culpabilizan por sus acciones y, por lo tanto, la señalan como no merecedora de acciones estatales para localizarla y protegerla.

Uno de los desafíos guarda relación con los niveles de compromiso político real con los derechos de las mujeres por parte de los gobiernos locales y de diversos funcionarios del gobierno nacional. Los avances en las políticas de salud, educación y empleo chocan con estructuras institucionales y resistencias culturales de los cuerpos burocráticos encargados de aplicar estas políticas. Por lo tanto, se necesita impulsar cambios de fondo en las culturas institucionales predominantes dentro de las organizaciones públicas.

Alineado con ello, las leyes argentinas (Grupo Banco Mundial, 2020) son las segundas más desfavorables para las mujeres de todos los países de Sudamérica, sólo superadas por Surinam, según un reciente informe del Banco Mundial.

El organismo evaluó la inserción en el mercado laboral, la tenencia de hijos, el matrimonio, la iniciación en proyectos de negocios, la administración de activos y la libertad de movimiento. El promedio mundial es 74,7 (sobre 100), mientras que en Argentina, con 76,3, se ubica 99° de los 187 países analizados,

“Lo que indica que en promedio las mujeres gozan de la tercera cuarta parte de los derechos que tienen los hombres”

Como un ejemplo de un emprendimiento mexicano que se encuentra apoyando a mujeres en prisión con el objetivo de visibilizar la problemática pero también de brindarles una ocupación y con ello la posibilidad de obtener un ingreso económico que sea de utilidad para ellas y sus familias se trata de **La Cana que además brinda asesoría para aquellas mujeres que han sufrido violaciones graves a sus derechos humanos, o han tenido una defensa negligente.**



Y en estos días... ¿Hacia dónde orientar las propuestas para resolver los retos de la brecha de género?

Como ya se había señalado, la pandemia por COVID-19, agudizó brechas preexistentes en diversos espacios, por ejemplo, se considera que **el 65% de la población NINI (ni estudian ni trabajan), que representaban las mujeres argentinas para 2019, se ha elevado hasta un 20%**, como consecuencia de la disminución de las posibilidades de acceso a la oferta educativa, la holgura para diversificar actividades a causa de la falta de acceso a fuentes de financiamiento o tecnologías, y el reforzamiento de las responsabilidades de cuidado y el hogar. Por lo mismo, en lo que respecta al emprendimiento (a pesar de que este ha sido la fuente de subsistencia de por lo menos el 15% de las mujeres económicamente activas) también ha sufrido un revés.

“Integridad es elegir el coraje sobre la comodidad. Es elegir lo que es correcto sobre lo que es divertido, rápido o fácil. Es elegir practicar tus valores en lugar de simplemente profesarlos”

Brené Brown

Los retos en temas de género son complejos y la mayoría de las veces son desoladores, pero al mismo tiempo representan una batalla a la que no podemos darle la espalda porque de ello depende que todas las personas que habitamos en este lugar y en este tiempo podamos vivir en paz y florecer.

En los últimos 50 años científicos sociales han especulado que el cambio social proviene de esfuerzos de pequeños grupos comprometidos a cambiar las normas sociales. Un nuevo estudio publicado en 2018 por Science Magazine sugiere que puede haber un punto de inflexión social si el 25% de la población ha sido alcanzado por un grupo de personas interesadas en cambiar la realidad social.

Este estudio muestra un halo de luz lleno de posibilidades en donde cada persona comprometida con transformar de manera positiva su entorno tiene un peso enorme, que nos permitirá de manera colectiva, entre ciudadanía, emprendimientos y organizaciones públicas y privadas, lograr el objetivo tan anhelado pero sobretodo necesario e impostergable como lo es la equidad de género.



Referencias

(CIDH) Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2017). Acceso a la justicia para mujeres víctimas de violencia en las Américas. Disponible en: https://www.cidh.oas.org/women/Acceso07/cap2.htm#_ftn172 (consultada el 7 de octubre de 2020 a las 18:22 pm)

CONACYT (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología) Género y Ciencia. Disponible en: <https://www.conacyt.gob.mx/index.php/el-conacyt/genero-y-ciencia> (consultado el 25 de septiembre de 2020)

CONEVAL (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social) Pobreza y género en México: Hacia un sistema de indicadores de información 2008–2018 Disponible en: https://www.coneval.org.mx/SalaPrensa/Comunicadosprensa/Documents/2020/Comunicado_05_DIA_INTERNACIONAL_DE_LA_MUJER.pdf (consultado el 25 de septiembre de 2020)

Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. Informe de empoderamiento económico de las mujeres en Colombia. Disponible en: (<http://www.equidadmujer.gov.co/oag/Documents/informe-empoderamiento-economico-mujeres-colombia-situacion-actual.pdf>) (consultado el 20 de octubre de 2020)

(DANE) Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUD) 2016 –2017. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/encuesta-nacional-del-uso-del-tiempo-enut>

(DEMGC) Departamento de Equidad de la Mujer del Gobierno de Colombia (2018). Disponible en: <http://www.equidadmujer.gov.co/oag/Documents/informe-empoderamiento-economico-mujeres-colombia-situacion-actual.pdf> (Consultado el 1 de octubre de 2020, 10:01 am)

EQUIS Justicia para las Mujeres. Infografía de la campaña #Liberarlas es Justicia: El contexto es la Única Diferencia. Disponible en: <https://equis.org.mx/wp-content/uploads/2019/06/FinalLiberarlasEsJusticia.pdf> (consultado el 20 de septiembre de 2020)

El Economista. Día Internacional de la Mujer: 8 gráficos sobre la desigualdad de género. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/economia/Dia-Internacional-de-la-Mujer-8-graficos-sobre-la-desigualdad-de-genero-20200308-0002.html> (consultado el 30 de agosto de 2020)

Grupo Banco Mundial (2010). Mujer, empresa y el derecho 2020. Disponible en: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/32639/211532SP.pdf> (consultado el 7 de octubre de 2020 a las 19:02)

INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía) Módulo de Trabajo Infantil (MTI) 2017. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/mti/2017/doc/mti2017_resultados.pdf (consultado el 30 de agosto de 2020)

INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía) Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) (2006) Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2006/> (consultado el 19 de septiembre de 2020)

INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía) Censo de Población y Vivienda 2010. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2010/> (consultado el 30 de agosto de 2020)

INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía) Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016 Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2016/doc/endireh2016_presentacion_ejecutiva.pdf (consultado el 19 de septiembre de 2020)

INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía) Encuesta Nacional de Inclusión Financiera (ENIF) 2018. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/enif/2018/> (consultado el 19 de septiembre de 2020)
INFOBAE (2020), Las 5 brechas económicas entre hombres y mujeres según el Banco Central. Disponible en: <https://www.infobae.com/economia/2020/03/08/las-5-brechas-economicas-entre-hombres-y-mujeres-segun-el-banco-central/> (consultado el 12 de septiembre de 2020, 19:01 hrs.)



Referencias

(MEA) Ministerio de Economía de Argentina (2020). Los cuidados, un sector económico estratégico Medición del aporte del Trabajo Doméstico y de Cuidados no Remunerado al Producto Interno Bruto. Disponible en: https://back.argentina.gob.ar/sites/default/files/los_cuidados_-_un_sector_economico_estrategico_0.pdf (consultado el 1 de octubre 12:07 am)

(MIAPI) Ministerio del Interior - Asuntos Políticos e Institucional (2019) Observatorio Político Electoral - Documento de Trabajo N° 1 La nueva Ley de Paridad de Género en Argentina: Antecedentes y Desafíos. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/ope-doc1-paridad.pdf> (consultado el 12 de septiembre de 2020, 18:12 hrs.)

(MJDH) Ministerio de la Justicia y Derechos Humanos (2020). Datos de Justicia con Perspectiva de Género. Disponible en: <http://datos.jus.gob.ar/pages/datos-de-justicia-con-perspectiva-de-genero> (consultado el 4 de octubre de 2020 a las 15:45 pm)

(MMGyD) Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2020). Cantidad de comunicaciones por violencias de género recibidas. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/generos/linea-144/informacion-estadistica> (consultado el 4 de octubre de 2020 a las 11:20 am)

OCDE (Organization for Economic Cooperation and Development) The Pursuit of Gender Equality. An uphill battle. Disponible en: https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-pursuit-of-gender-equality_9789264281318-en#page1 (consultado el 10 de septiembre de 2020)

Noticias ONU Sólo el 12% de los países protege a las mujeres del impacto económico y social del COVID-19 Disponible en: https://news.un.org/es/story/2020/09/1481382?fbclid=IwAR1JzSEp-uTIOO6PXMhom5TjkGAwgX7M4_vjcUikFntR2GQ2PIOr1SyzFic (consultado el 29 de septiembre de 2020)

Revista de El Colegio de San Luis. STEM y brecha de género en Latinoamérica. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-899X2019000100137 (consultado el 20 de septiembre de 2020)

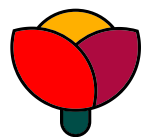
(SIRT) Superintendencia de Riesgos del Trabajo (2019) . Informe sobre la situación de género en el sistema de riesgos del trabajo. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/boletin_sociodemografico_3_trim._2019.pdf (consultado el 12 de septiembre de 2020, 15:30 hrs)

(WEF) World Economic Forum. Global Gender Gap Report 2020. Disponible en: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf (consultado el 10 de septiembre de 2020)

Entrevista base

// Entrevista con Cecilia L. (Asesora en Políticas Públicas) el 3 de agosto de 2020 10 am (Argentina)
// Entrevista con Ana Inés B. (Experta en integración Latinoamericana) el 5 de agosto de 2020 a las 2 pm (Argentina)
// Entrevista con Sofía S. (Investigadora y desarrolladora de proyectos) el 7 de agosto de 2020 a las 9 am (Argentina)
// Entrevista a Ana R. (Investigadora) el 18 de agosto de 2020 a las 2 pm (Argentina)
// Entrevista a Estefanía M. (Fundadora de OSC con enfoque de género) el 18 de agosto de 2020 a las 5:30 pm (Argentina)
// Entrevista a Mariana S. (Fundadora y colaboradora en OSC con enfoque de género) el 18 de agosto de 2020 a las 4 pm (Argentina)
// Entrevista a Melina M. (Fundadora y CEO de OSC con enfoque de género) el 26 de agosto de 2020 a las 10 am (Argentina)
// Entrevista a Soledad S. (Fundadora de OSC con enfoque de género) el 27 de agosto de 2020 a las 5 pm (Argentina)
// Entrevista a Marian V. (Fundadora y CEO de OSC con enfoque de género, consultora y mentora proyectos emprendimiento) el 30 de julio de 2020 a las 9 am (Colombia)

// Entrevista a Johanna P. (Co fundadora de OSC con enfoque de género y conferencista) el 7 de agosto de 2020 a las 11:30 am (Colombia)
// Entrevista a Greysis R. (Educación con enfoque de género) el 7 de agosto de 2020 a las 1:30 pm (Colombia)
// Entrevista a Sonia T. (Presidenta & CEO startup de mujeres), el 11 de agosto de 2020 a las 11 am (Colombia)
// Entrevista a Camila G. (Gerente de desarrollo de software) el 16 de agosto de 2020 a las 2 pm (Colombia)
// Entrevista a Claudia P. (Académica) el 21 de julio 2020 a las 11 am (México)
// Entrevista con Lucía F. (Bioquímica clínica y colaboradora en oficina gubernamental) el 30 de julio de 2020 a las 11 am (México)
// Entrevista con Gabriela O. (Académica) el 3 de agosto de 2020 a las 12 pm (México)
// Entrevista con Rebeca V. (Líder de proyecto social) el 24 de agosto de 2020 a las 12 pm (México)



NOSOTR*~~S~~
en acción

Iniciativa impulsada por:

ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



Google **make_sense**