



Vulnerabilidad organizacional de las mujeres: la desigualdad en el día a día en la frontera

Los estudios organizacionales se ocupan de toda práctica colectiva en la que intervengan humanos, no humanos y procesos. Bajo el concepto de "organización" se considera cualquier tipo de colectivo, formal o informal, como por ejemplo la familia, las instituciones, el espacio del trabajo, del ocio, entes públicos o privados, instituciones con o sin fines de lucro, clubes deportivos o asociaciones. Cierta literatura señala que es en el seno de las organizaciones donde los humanos desarrollan tanto su sentido de protección como de vulnerabilidad. Sin embargo, existe un vacío significativo en el análisis de quienes investigan las diferentes respuestas que

las organizaciones dan a las prácticas de vulnerabilidad. Generalmente se explican apelando a lo que se ha denominado la narrativa de los "grandes relatos", como por ejemplo la de la "globalización", que remite a una sociedad entendida únicamente como un mercado o a la desigual concentración de riqueza. Se argumenta que la ausencia de regulación del mercado hace que sea más difícil para las organizaciones realizar acciones inmediatas y estratégicas más allá de las que sirven a sus intereses sociales, políticos o económicos. De esta manera, las organizaciones se convierten en agentes de reproducción de la vulnerabilidad, especialmente de los actores

Dirección publicación:
Beatriz San Román,
Irene Salvo, Silvina Monteros
y Maria Romeu
Contenidos de este número:
Hugo Gaggiotti e Isis Arlene
Díaz Carrión
Imágenes:
Hugo Gaggiotti
Coordinación:
Victòria Badia
Noticias y Agenda:
Chandra K. Clemente
y Eva Vázquez
Maquetación:
Beybe
Difusión:
Maria Galizia
Subscripción y contacto:
gr.afin@uab.cat
ISSN: 2013-2956



AFIN
Grup de Recerca

UAB

Universitat Autònoma de Barcelona

sociales considerados subalternos, como las mujeres y la infancia.

Este texto tiene como objetivo analizar críticamente los debates sobre la reducción de la vulnerabilidad organizacional experimentada por las mujeres, pero sin apelar a las explicaciones que emergen de los “grandes relatos”. Se trata, por un lado, de entender cómo las organizaciones reproducen o contrarrestan la vulnerabilidad cotidiana en relación con la desigualdad de género. Más que ofrecer “grandes explicaciones”, se busca identificar ejemplos concretos de estas dinámicas. Nos interesa además contextualizarlas en espacios donde la vulnerabilidad se experimenta de manera permanente, como sucede en el caso de las fronteras, ya que consideramos que estos espacios potencian la vulnerabilidad cotidiana por su inherente condición de movilidad (por la migración y las relaciones fronterizas, pero también porque es un espacio donde la gente se mueve todo el día para ir al trabajo, para atender su salud o para adquirir bienes o servicios). Los ejemplos utilizados forman parte de nuestras etnografías en la frontera entre México y Estados Unidos.

Desigualdad de género y vulnerabilidad organizacional

Gran parte de la crítica social y feminista ha señalado –acertadamente– el impacto de las políticas económicas neoliberales –particularmente la reducción del gasto público– en el incremento de diversas desigualdades (raciales, de clase y de género, entre otras). Dichas políticas han enriquecido a algunos países y organizaciones (sobre todo a las grandes corporaciones), pero también han afectado negativamente a gran parte de la población que reside en los países con economías débiles. Esto se debe principalmente a la debilidad de regulaciones legales que limiten la acción libre de los mercados y garanticen los derechos de la ciudadanía, como por ejemplo las relativas a las condiciones de los y las trabajadoras. En este contexto, las iniciativas sociales enfocadas a la mejora de la situación de las mujeres latinoamericanas que trabajan en la frontera norte de México para las corporaciones multinacionales, que tienen sede en Estados Unidos, están por debajo de los estándares internacionales en lo que refiere a su alcance e impacto en las políticas públicas, lo que afecta considerablemente a su capacidad



La sobreviviente.

de acción. Las trabajadoras de cadenas globales de producción y ensamblaje del sector manufacturero son vulneradas porque se considera que, comparadas con trabajadoras de industrias de áreas no fronterizas, tienen menos experiencia laboral. A esto se suma que las mujeres en la frontera están más expuestas a diferentes tipos de presiones y amenazas ejercidas por factores internos o externos. Tales amenazas suelen ser atribuidas a sus superiores directos que, aunque sean mujeres, suelen repetir y reproducir prácticas



La antigua.

patriarcales, basadas en el paternalismo y el clientelismo. Las investigaciones señalan que la discriminación por género es mayor en las sociedades con alta brecha de poder y masculinizadas, toda vez que la interacción de esos dos factores crea lo que se denomina “actitudes machistas de explotación”. Además, se constata que, en la mayoría de estos países, las trabajadoras se encuentran generalmente concentradas en los niveles más bajos de la jerarquía laboral, con mínimas posibilidades de ascenso o progreso. Estas condi-

ciones no son exclusivas del sector manufacturero; por ejemplo, en países con un importante nivel de desarrollo del sector del turismo y los viajes –un sector marcadamente feminizado en determinados puestos laborales–, también las mujeres experimentan las dinámicas patriarcales antes mencionadas, que generan un techo de cristal y un suelo pegajoso en hoteles, restaurantes o agencias de viajes.

Algunas empresas han adoptado un enfoque pragmático y utilitario en la prevención de la vulnerabilidad. En nuestros encuentros con directivos se argumenta que la participación de las mujeres en puestos relevantes tiene un impacto positivo en la reputación de las empresas, mientras que la discriminación de género daña su imagen y genera mala publicidad. En 2013, el derrumbe de la fábrica de Rana Plaza en Bangladesh atrajo la atención del mundo hacia las desigualdades de género que enfrentan las trabajadoras en las industrias textiles, alentando a las organizaciones a ser más proactivas en sus enfoques para promover prácticas de igualdad de género y fomentar una cultura organizacional inclusiva. En el sector del turismo y los viajes, se reconoce también

el valor de las mujeres que en él trabajan; no obstante, estas continúan siendo vulneradas económica y socioculturalmente. Así, en las entrevistas con empleadas de hoteles de Tijuana (en el norte de México), se destaca la vulnerabilidad experimentada por las mujeres embarazadas, quienes deben negociar constantemente con la Gerencia el acudir a sus citas de revisión médica mensual, a pesar de ser un derecho contemplado en la ley. De igual forma, algunas camareras de piso destacan el acoso sexual por parte de la clientela o el bajo nivel salarial, a pesar de ser el suyo uno de los puestos de trabajo más importantes de los hoteles.

Es importante señalar que el actual contexto de la pandemia de la Covid-19 ha podido significar un retroceso en las prácticas para fomentar la inclusión, pues nuevamente se han centrado las miradas hacia indicadores de productividad pragmáticos y utilitarios (puestos de empleo o incremento en ventas, por señalar algunos), dejando de lado otros aspectos como la inequidad de género. Una vez más, ante la crisis económica, se recurre a medidas ya probadas que tienen impactos negativos, principalmente entre las mujeres.

La experiencia en los entornos del trabajo no es la única fuente de producción y reproducción de vulnerabilidad organizacional de las mujeres, ya que estas son construidas como sujetos vulnerables también en otros entornos. Los testimonios de participantes de nuestras investigaciones en la frontera entre México y Estados Unidos reconocen, por ejemplo, la familia como un entorno donde se va construyendo la vulnerabilidad. Las participantes reconocen ser invisibilizadas en las conversaciones, ironías entre padres e hijos e hijas acerca de ellas, falta de consideración y de voz, desprecio y falta de poder de decisión. En algunos casos, incluso nos han mencionado estar sujetas a restricciones en el uso de algunos espacios de la casa o circunscriptas a determinados ámbitos, como la cocina, o exclusiones a la hora de utilizar tecnología, como la televisión o la computadora. Las mujeres más jóvenes perciben ciertos avances. Sin embargo, aunque ya no estén circunscriptas a la cocina, continúan concentrando la realización del trabajo doméstico y de cuidados: las mujeres ponen la mesa, los hombres ven el fútbol o el beisbol.

De igual forma, los espacios públicos y semipúblicos también han sido señalados como espacios de vulnerabilidad organizacional para las mujeres. Así ocurre en el uso de calles y plazas, pero también en aquellos espacios donde se debe lidiar con la burocracia y la administración. Las mujeres señalan que reciben un trato discriminatorio en colas de bancos, trámites ante el ayuntamiento o simplemente a la hora de pagar en supermercados. También los espacios de ocio están masculinizados; por ejemplo, las prácticas de ocio nocturno requieren de la presencia de novios o amigos, que otorguen a la mujer o al grupo de mujeres la categoría de "acompañada/s", como salvoconducto para disminuir su nivel de vulnerabilidad a los ojos de la sociedad.

En actividades aparentemente consideradas abiertas e inclusivas como el turismo, la vulnerabilidad de las mujeres también está presente. Así, por ejemplo, se han realizado trabajos explorando la "geografía del miedo", desde los que se destaca la modificación de prácticas de ocio (evitar salir de noche o modificaciones en la vestimenta) como estrategias que permiten a la turista "vulnerable" el desarrollo de la actividad.



La resistente.

Los espacios de emprendimiento, donde las mujeres adoptan un rol autónomo e independiente, también se manifiestan como susceptibles de ser utilizados para vulnerar. Hemos recopilado un importante número de testimonios de emprendedoras en los cuales se explica cómo hombres y mujeres consideran inapropiado que una mujer funde y dirija su empresa –particularmente en actividades tradicionalmente consideradas como masculinas–, tome la iniciativa en relación a inversiones y sea original a la hora de comercializar nuevos productos o servicios. La mujer emprendedora es es-



La persistente.

tigmatizada con referencias a que “no es apropiado”, “no corresponde que lo haga” o simplemente “no es para ella”.

El secreto a voces es que la mujer es un sujeto vulnerable o puede serlo en prácticamente cualquier espacio, incluso el doméstico. De aquí a que la mujer se transforme en un objeto de vulnerabilidad extrema –como la explotación sexual, el abuso, la violencia de género o el feminicidio– solo hay un paso. Los pasos anteriores ya se han dado en el entorno familiar, institucional y laboral.

¿Qué hacen las organizaciones para promover la igualdad de género y prevenir la producción y reproducción de la vulnerabilidad? Existe un amplio consenso en reconocer el derecho fundamental a la equidad de género, por lo que se considera que las organizaciones deben incrementar su responsabilidad social y mejorar sus políticas para reducir la vulnerabilidad, así como para garantizar la seguridad e igualdad de quienes allí trabajan, sea cual fuere su género. Sin embargo, las organizaciones no son estáticas ni homogéneas y, por otra parte, las personas pueden ser objeto de múltiples discriminaciones (no es lo mismo ser una mujer mestiza en Tijuana que ser una mujer indígena o una mujer con alguna discapacidad). La interseccionalidad, que tiene en cuenta los distintos ejes de discriminación y vulnerabilidad, sirve como marco analítico para investigar cómo las múltiples identidades sociales (en relación al género, la etnia, la edad, la discapacidad o la clase, por señalar algunas) interaccionan para dar forma a la experiencia en el seno de las organizaciones, desafiando la idea de “talla única” que se adapta a todas las personas. Reconocer esta complejidad permitirá a las

organizaciones reflexionar sobre los sistemas de producción de la vulnerabilidad, comprender de forma más matizada cómo funciona la discriminación y entender los procesos de resiliencia y resistencia a la vulnerabilidad. Algunas discusiones han sugerido que la subdivisión en categorías propicia el riesgo de diluir la discriminación. No obstante, consideramos que la interseccionalidad como marco de análisis es esencial para arrojar luz sobre las complejidades del fenómeno y como ejercicio necesario para promover la diversidad y la inclusión en las organizaciones.

¿Cómo entienden la vulnerabilidad las organizaciones?

Los estudios organizacionales (Organization Studies) no han prestado mucha atención a la relación entre vulnerabilidad y género, sino que han priorizado el vínculo entre vulnerabilidad y resiliencia. La resiliencia representa el nivel organizacional de tolerancia y las prácticas utilizadas para hacer frente y responder a las “perturbaciones” con éxito, para ayudar a las organizaciones a sobrevivir y prosperar. Se entiende que las organizaciones necesitan adaptarse y hacer frente a factores

estresantes –que pueden ser externos, internos o ambos–, para reducir y/o prevenir su impacto negativo en las mismas. Por tanto, la vulnerabilidad sería el lado negativo de la resiliencia.

Por otra parte, también se ha entendido que existe una relación conceptual entre vulnerabilidad, capacidad adaptativa y resiliencia. La vulnerabilidad se refiere al grado en que las organizaciones preservan los cambios estructurales y el panorama de los sistemas, mientras que se considera que la adaptación es la capacidad de hacer frente a circunstancias futuras inciertas y desconocidas. La resiliencia siempre se ha relacionado con la capacidad de respuesta para restaurar funciones y, por lo tanto, es entendida como un proceso que vincula los recursos con los resultados. Sin embargo, estudios recientes indican que la adecuada gestión de la diversidad juega un papel importante tanto en la reducción de la vulnerabilidad como en la capacidad para construir resiliencia entre diversos agentes de la organización. Además, al evitar la homogeneidad e incluir diferentes perspectivas y antecedentes, las organizaciones mejoran su base de conocimientos.

Para reducir la vulnerabilidad organizacional, es importante comprender a la organización en su conjunto y considerar el comportamiento de sus unidades y grupos. Ello permite entender los mecanismos organizacionales de la vulnerabilidad y cómo funcionan en diferentes niveles de la organización. La vulnerabilidad se replica en todos los niveles con independencia de la concentración de poder por niveles, de allí que la resiliencia no dependa tampoco de la distribución de poder por niveles en la organización.

Por otro lado, se ha comprobado que la diversidad mejora la resiliencia organizacional al contribuir al desarrollo de diferentes capacidades en las tres etapas del proceso de resiliencia: anticipación, afrontamiento y adaptación. La gestión de la diversidad y las prácticas igualitarias pueden permitir a la organización identificar y observar cambios críticos y, por lo tanto, prepararse mejor para eventos futuros. Además, mejora las habilidades de resolución de problemas y la creación de sentido, lo que fomenta las capacidades para enfrentar eventos disruptivos. Por último, mejora la capacidad organizacional para apoyarse y reflexionar sobre si-



La resiliente.

tuaciones adversas, permitiendo desarrollar competencias para la adaptación.

Finalmente, también se ha observado que, para reducir y prevenir la vulnerabilidad de las mujeres en el interior de las organizaciones, es importante que estas fomenten su participación, reduzcan la masculinidad organizacional y celebren la diversidad de género.

Experiencias de vulnerabilidad organizacional: trabajar y vivir en la frontera

Las zonas fronterizas entre México y Estados Unidos se pueden definir como una región de



La noble.

diversas interacciones políticas, sociales, culturales y económicas que también se acompañan de conflictos y enfrentamientos entre dos naciones. Reúnen a personas de diferentes orígenes para crear nuevas formas de vida, culturas e ideas. La región metropolitana más grande de México-EE. UU es la frontera de Tijuana (Baja California) y San Diego (California). De acuerdo con el último censo de población del año 2020, del Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México (INEGI), la población del estado de Baja California está

conformada en un 49.6% por mujeres y un 50.4% por hombres, siendo la edad mediana de 30 años. La tasa de participación económica es de 76.2 para el caso de los hombres y 54.7 entre las mujeres. El 48% de la mano de obra trabaja entre 35 y 48 horas semanales.

Si bien la proximidad geográfica genera una cantidad de oportunidades para quienes allí residen, las diferencias económicas entre las dos naciones implican una distribución desigual de las oportunidades. La relación entre Tijuana y San Diego depende en gran medida de las actividades económicas y está marcada por importantes diferencias de ingresos. San Diego es considerada un hogar de empresas de alta tecnología, mientras que Tijuana es conocida por su mano de obra barata y poco cualificada. Como consecuencia, hay una gran cantidad de maquiladoras (plantas de ensamblaje estadounidenses y otras empresas manufactureras internacionales) en Tijuana. Diversas investigaciones sitúan a la maquila de la ciudad como una de tercera generación, caracterizada por la presencia de inversión de origen japonés y chino. También los servicios constituyen una oferta significativa

para el consumo californiano, aunque en menor medida. La oferta turística en sus diversos segmentos (gastronómico, médico, deportivo, etc.) aparece como una actividad complementaria a la maquiladora. Como se ha comentado con anterioridad, se suele dar por sentado que las mujeres constituyen el mayor porcentaje de la fuerza laboral en las maquiladoras y en el sector de los viajes y el turismo.

Para examinar la desigualdad de género en las organizaciones de frontera, es importante comprender la dinámica a través de la cual se definen los roles sociales de las mujeres y los hombres. Las identidades de género son un aspecto crítico de la cultura de frontera, ya que dan forma a las interacciones diarias de las personas en una comunidad, impactando en toda la esfera cotidiana. En Tijuana, como en muchos otros lugares, el rol generalmente atribuido al hombre es el de ser el sostén de la familia, el proveedor, mientras que las mujeres asumen la responsabilidad total del cuidado de la familia y la casa. Aunque investigaciones recientes han enfatizado la incorporación creciente de la mujer al trabajo remunerado, no parece ir acompañada de una participación

equitativa del hombre en los trabajos de cuidado. Muchos estudios plantean que, para superar esta división de roles, las organizaciones no deberían acomodarse al rol que desempeñan las mujeres en los hogares sino cambiar las formas del trabajo de manera igualitaria para hombres y mujeres.

El aumento en la participación de las mujeres en el mercado laboral en las zonas de frontera se atribuye a una serie de factores como la mejora de su nivel educativo, mayores oportunidades laborales y la necesidad de ingresos adicionales. Sin embargo, según un estudio realizado por el Instituto de Política y Desarrollo Económico en 2006, las mujeres tuvieron menos probabilidades de participar en el mercado laboral en los condados fronterizos entre México y Estados Unidos en comparación con las regiones circundantes, independientemente del estado civil, tipo de hogar o número de hijos.

Otra investigación realizada en el 2020 con emprendedoras de Tijuana mostró la concentración de sus negocios en el rubro de comercio al por menor (venta de ropa, servicios de belleza, organización de eventos, decoración). Lo habitual es que

utilicen fuentes de financiamiento propio como capital inicial (más del 80% recurrió a sus ahorros y/o a préstamos familiares para echar a andar su negocio). Para las mujeres, la realización de trabajo doméstico y de cuidado se evidencia como un importante factor limitante: cuando la emprendedora tiene un alto nivel formativo y experiencia en los negocios, su emprendimiento genera altos niveles de ingresos pero, cuando es soltera y sin hijos/as a cargo, es cuando alcanza mayores niveles de empoderamiento. De manera general, se ha identificado la diversidad de factores que impactan en la participación de las mujeres en las múltiples formas de trabajo remunerado y no remunerado. Los más significativos son la desigualdad de ingresos con respecto a los hombres, la dependencia económica y el acoso laboral, así como la gran cantidad de labores no remuneradas que se atribuyen siempre a las mujeres, como toda la logística de limpieza y alimentación de la familia, el cuidado de familiares cercanos y lejanos y la administración de la economía familiar.

La historia de las prácticas discriminatorias de las maquiladoras de Tijuana muestra que las mujeres han sido discri-

minadas desde hace varias décadas, particularmente en lo relativo a la brecha salarial y ocupacional. Las mujeres enfrentan constantes dificultades para acceder a puestos de liderazgo y técnicos debido a las visiones y valores culturales de las empresas. Por otro lado, en Tijuana, esto promueve la presencia de las mujeres en puestos de trabajo precario, concentradas en los niveles más bajos. Ello se presta a prácticas discriminatorias como lo es el negarse a contratar a una mujer embarazada. Ante estas situaciones, las

La peligrosa.



organizaciones pueden emprender diversas acciones para evitar la reproducción de prácticas que vulneran a las mujeres, por ejemplo, mejorando sus niveles educativos y de capacitación pero también sensibilizando ante prácticas sexistas que pueden estar incrustadas al interior de la vida organizacional. Todo lo anterior colocaría la desigualdad de género como un tema estratégico, contribuyendo así a incrementar el poder y la participación de las mujeres en los roles de toma de decisiones, a la vez que la propia organización promueve una cultura más diversa e incluyente.

Damos unos ejemplos tomados del sector turístico mexicano. El asociacionismo y el reclamo en el sector turístico son bastante débiles, lo que potencia que los "conflictos" se resuelvan de manera individual, e incluso se entiendan así. Son diversos los factores que potencian ese sentir: una historia desprestigiada del sindicalismo en México (por ejemplo, los denominados líderes sindicales "charros" más interesados en negociar para mantenerse en el poder que en mejorar las condiciones laborales). En el caso de las mujeres tampoco se aprecia una vinculación

de sus demandas como parte de los reclamos a realizar (por ejemplo, la recepcionista embarazada que enfrenta sola que el gerente general le descuenta de sus días de vacaciones los días que va a consulta con el médico; ella sabe que no es legal, el Departamento de Recursos Humanos también, pero no pasa nada).

Casos muy paradigmáticos han sido la desaparición de la aerolínea "Mexicana" (hace más de una década) y, más recientemente, la de "Interjet". En Mexicana las empleadas y empleados siguen esperando a que se resuelvan las pensiones y prestaciones (de hecho, si uno pasa por el Aeropuerto de la Ciudad de México, se puede ver a cesanteados de esta compañía en los antiguos espacios de *check-in* de la aerolínea, ahora convertidos en cafetería, venta de artículos y, recientemente, laboratorio de pruebas PCR). Los pilotos de Interjet prefirieron, en cambio, "renunciar" a la aerolínea antes de enfrascarse en cuestiones legales, ya que necesitaban realizar cierto número de vuelos al mes para mantener su licencia y, si renunciaban, la empresa les expedía una liberación con fecha previa a la declaración de quiebre y eso les permitía buscar trabajo en otras

aerolíneas y ser contratados antes de que expirara su licencia. Consideraron que esto era preferible, a pesar de perder con ello el ahorro del retiro y las prestaciones acumuladas por el tiempo que estuvieron en Interjet, a arriesgarse a quedar en el limbo sin licencia y sin posibilidad de obtener trabajo en otra aerolínea.

El sector manufacturero "maquilador" es otro ejemplo de las dificultades del asociacionismo para establecer una agenda que prevenga la vulnerabilidad, no solo laboral sino social, en el interior de las organizaciones. En nuestras investigaciones en las maquilas de Ciudad Juárez, comprobamos cómo las empleadas de estas empresas prefieren negociar mejoras en sus condiciones laborales, sistemas de protección y prevención a la violencia de género y formas del cuidado de sus hijos, directamente con los directivos y nunca con los gremios.

SOBRE EL AUTOR Y LA AUTORA DEL TEXTO

Hugo Gaggiotti

Doctor en Antropología Social y Cultural (Universitat de Barcelona) y doctor en Organisation Studies (Universitat Ramon Llull). Es Associate Professor en la University of the West of England, Bristol, Reino Unido. Actualmente lidera el proyecto "Reducing organisational vulnerability of women: applying organisational research in Mexican-US borderlands" (British Council-Newton Fund Impact Scheme). Sus estudios se centran en las intersecciones entre la retórica, los rituales y las construcciones simbólicas del mundo del trabajo. Ha realizado su trabajo de campo en regiones industriales de Brasil, Argentina, México y Kazajstán. Sus trabajos han aparecido en revistas interdisciplinarias, incluyendo *Culture and organization*, *Journal of Organizational Change Management*, *Journal of Qualitative Research in Organizations and Management*, *International Journal of Management Reviews*, *Leadership* y *Scripta Nova*. Entre sus publicaciones más recientes destacan el capítulo del libro *Organizational Ethnography*, "In search of openness to the ethnographic analysis of work: early organisational anthropology and contemporary organisational theorising", con Pawel Krzyworzeka, y su libro *Origins of Organising*, en coautoría con Tuomo Peltonen y Peter Case.

Isis Arlene Díaz Carrión

Es doctora en Geografía Humana por la Universidad Complutense de Madrid. Actualmente se desempeña como profesora-investigadora de tiempo completo en la Facultad de Turismo y Mercadotecnia de la Universidad Autónoma de Baja California (México). Es responsable técnica del proyecto "Reducing organisational vulnerability of women: applying organisational research in Mexican-US borderlands" (Conacyt) y asociada en el proyecto de Servicio Social con vinculación "Mujeres resilientes en el turismo fronterizo: haciendo frente a las vulnerabilidades en el contexto Covid". Sus trabajos se centran en los temas de género, sostenibilidad y turismo. Entre sus publicaciones más recientes están los artículos "Mexican women's emotions to resist gender stereotypes in rural tourism work", en *Tourism Geographies*, con Paola Vizcaino; "Emotional embodiment to face street harassment during the practice of adventure activities in Mexico", en *Annals of Leisure Research*, y el capítulo "Embodying Gender and Risk: Mountain Bike Tourism in Mexico" (*Tourism and Gender-Based Violence*, 2020).

LINKS DE INTERÉS

- [Women Organizational Vulnerability](#)
- [Mujer y salud mental.org](#)
- [Mujeres en el trabajo: Doble vulnerabilidad](#)

Reportajes:

Pressly, L. (2021). *Trading sex for cosmetic surgery in Mexico's narco capital*. *BBC News*.

Redacción Aristegui Noticias (2021). *Coahuila: 10 años con récords de madres adolescentes*. Aristegui Noticias.

PARA LEER

Díaz-Carrión, I.A.; Vizcaino-Suárez, P. & Gaggiotti, H. (2020). *Change within the change: Pregnancy, liminality and adventure tourism in Mexico*. *Tourism Geographies*, 22(2), 370-391.

A pesar del creciente número de mujeres embarazadas que participan en actividades de aventura al aire libre, muy pocos estudios han explorado el embarazo o las necesidades y desafíos específicos de las mujeres embarazadas en la investigación turística. Para llenar este vacío en la literatura, examinamos la participación de las mujeres embarazadas en el turismo de aventura desde la perspectiva teórica de la liminalidad. Conceptualizar el embarazo como una fase liminal en la que las mujeres se encuentran 'suspendidas' entre dos estados, abre diversas posibilidades para ahondar en las experiencias de *embodiment*, imagen corporal y control de las mujeres; en este sentido, el embarazo se entiende como un 'cambio interno', lo que agrega desafíos específicos a la práctica del turismo de aventura por parte de las mujeres, incluidos los cambios corporales y las diferentes percepciones de la toma de riesgos.

Evangelista García, A.A.; Tinoco Ojanguren, R. & Tuñón Pablos, E. (2016). *Violencia institucional hacia las mujeres en la región sur de México*. *Liminar (San Cristóbal de Las Casas, México)* 14(2), 57-69.

Para identificar y comprender en profundidad las formas en que se produce y reproduce la violencia contra las mujeres en la región sur de México, se llevó a cabo una investigación cualitativa. Se identificaron, contextualmente y de manera diferencial, las relaciones estructurales de desigualdad que la generan, así como las construcciones culturales y simbólicas que la refuerzan y expresan. Las violencias vividas por las mujeres en diferentes ámbitos tienen como trasfondo estructural la exclusión, la discriminación y la falta de acceso a mejores condiciones de vida en general, pero la violencia institucional, que no ha sido identificada en su exacta dimensión, se basa en un Estado miope sin contraparte ciudadana y se expresa en la imposibilidad de que las mujeres ejerzan sus derechos.

Lindón, A. (2020). *Experiencias espaciales femeninas en los desplazamientos cotidianos*. *Revista Mexicana de Sociología*, 82(1), 37-63.

El objetivo de este texto es explorar las experiencias espaciales de habitar el espacio público denso, durante los desplazamientos cotidianos en transporte público, de mujeres jóvenes residentes en la periferia oriental de Ciudad de México. El estudio del habitar el espacio público retoma el planteamiento de Henri Lefebvre acerca de la riqueza y la miseria de la vida cotidiana, para preguntarse si estas experiencias espaciales enriquecen la cotidianidad urbana de los sujetos analizados. Empíricamente se realizaron narrativas de vida espaciales con mujeres del citado perfil social, que luego fueron objeto de análisis cualitativo para reconstruir la experiencia espacial de manera multidimensional.

PARA VER



Bollaín, I. (dir.) (1999)
Flores de otro mundo
España, 100 min

Patricia, una mujer dominicana, busca un hogar y una seguridad económica que su situación de inmigrante ilegal no le permite alcanzar en Madrid. Milady, una cubana de veinte años, sueña con recorrer el mundo. Marirrosi, una bilbaína con casa y trabajo, vive en la más completa soledad, una soledad como la que comparten Alfonso, Damián y Carmelo, vecinos de Santa Eulalia, un pueblo sin mujeres casaderas ni futuro. Gracias a una fiesta organizada por los solteros del pueblo, unos y otras se conocen y comienza una agridulce historia de convivencias a veces imposibles. (FILMAFFINITY)



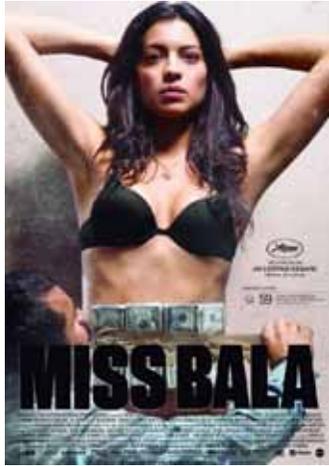
Scott, R. (dir.) (1997)
La teniente O'Neil (T.O. G.I. Jane)
Estados Unidos, 125 min

Las presiones de una senadora del Congreso de los Estados Unidos convierten a la teniente Jordan O'Neil en la primera mujer que forma parte de una unidad de élite del ejército, concretamente los Navy SEALs de los marines. En el fondo, nadie espera que sea capaz de superar un régimen de entrenamiento tan severo que obliga a que el 60% de los hombres tiren la toalla. Pero O'Neil está dispuesta a demostrar que todos se equivocan. (FILMAFFINITY)



Pablos, D. (dir.) (2014)
Las elegidas
México, 105 min

Ulises, de 15 años, y Sofía, de 14, son dos adolescentes enamorados que caen en las manos de Marcos, el padre de Ulises, quien obliga a su hijo a seducir a chicas jóvenes para obligar a estas a prostituirse. Así, Ulises termina por entrar al mundo que negó: el negocio de tráfico de mujeres que existe en su familia. (FILMAFFINITY)



Naranjo, G. (dir.) (2011)
Miss Bala
México, 103 min

La obsesión de Laura, una joven mexicana, por convertirse en una reina de la belleza la lleva a verse involucrada en las redes del narcotráfico y a trabajar al servicio de una banda que tiene aterrorizado el norte de México. Su participación en la violenta guerra de bandas que sacude a México cambiará por completo su vida. (FILMAFFINITY)



Gavron, S. (dir.) (2015)
Suffragette
Reino Unido, 106 min

El movimiento sufragista nació en Inglaterra en vísperas de la Primera Guerra Mundial. La mayoría de las sufragistas no procedían de las clases altas, sino que eran obreras que veían impotentes como sus pacíficas protestas no servían para nada. Entonces se radicalizaron y, en su incansable lucha por conseguir la igualdad, se arriesgaron a perderlo todo: su trabajo, su casa, sus hijos y su vida. La protagonista es Maud, una mujer que reivindicó denodadamente la dignidad de las mujeres. (FILMAFFINITY)



Pérez Solano, J. (dir.)
(2009)
Espiral
México, 100 min

Con el deseo de mejorar sus vidas, los hombres emigran sin darse cuenta de que destruyen lo que quieren salvar: sus familias. Esta es la historia de Diamantina y Araceli, dos jóvenes de la mixteca oaxaqueña que ven partir a sus hombres al norte en busca de mejoras económicas. Santiago trata de juntar dinero para poder casarse con Diamantina. Macario busca sacar de la pobreza a su familia. Cuando los hombres regresan al pueblo, ya nada es igual. (FILMAFFINITY) ([Ver tráiler](#))



Caro, M.
(dir.)
(2014)
Elvira, te daría mi vida pero la estoy usando
México,
108 min

Una noche cualquiera, Gustavo, esposo de Elvira, sale a comprar cigarrillos. Nunca regresa. Elvira, de 40 años y madre de dos hijos, comienza una incansable búsqueda del amor de su vida. Las pistas la llevan a la conclusión de que su marido ha mantenido una relación en secreto. El desafortunado descubrimiento no la detendrá en su misión de encontrarlo. (FILM-AFFINITY) ([Ver tráiler](#))

NOTICIAS AFIN

Nuevas publicaciones del grupo AFIN

Glòria Tort-Nasarre, Bruna Alvarez, Paola Galbany-Estragués, Martí Subías-Miquel, Eva Vázquez-Segura, Diana Marre y Maria Romeu-Labayen, miembros de AFIN, publicaron el pasado mes de mayo, en el *Journal of Nursing Management*, el artículo "Front-line nurses' responses to organisational changes during the COVID-19 in Spain: A qualitative rapid-appraisal". En dicho artículo, se identifican los cambios organizativos a los que se enfrentaron las enfermeras de primera línea que trabajaron con pacientes COVID durante la primera ola de la pandemia y sus respuestas a estos cambios. Las autoras, en su mayoría profesionales de enfermería y antropología, forman parte del equipo de AFIN que, desde el inicio de la pandemia, ha estado estudiando su impacto en profesionales de la salud y personas usuarias, en colaboración, también, con profesionales y académicas de diferentes países. Si queréis conocer cómo las enfermeras de primera línea trabajaron durante la primera ola de la pandemia, qué estrategias utilizaron y cómo reorganizaron los servicios para hacerle frente, podéis acceder al artículo a través de [este enlace](#).

Por su parte, Bruna Alvarez y Diana Marre han publicado en *Medical Anthropology* el artículo titulado "Motherhood in Spain: From the 'Baby Boom' to 'Structural Infertility'", que aborda la gobernanza reproductiva en España a través de cuatro dimensiones de regímenes morales: el mercado laboral, las relaciones de género, el discurso del feminismo institucional y las narrativas de la elección que, en algunos casos, han contribuido a excluir la maternidad de la agenda política. Examinando y ayudándonos a entender la manera en que se articulan estos cuatro regímenes morales, a través de los cuales la maternidad es gobernada en España, las autoras facilitan la comprensión del proceso por el que España pasó, en un período de apenas cuarenta años, del "baby boom", que caracterizó las décadas de 1950-1970, a la "infertilidad estructural" que domina el panorama español desde los años 90. Para las autoras, los cambios en las circunstancias a nivel social exigen que se descargue a las mujeres de la responsabilidad única en relación a la reproducción. Podéis acceder al artículo a través de [este enlace](#).

Maria Romeu, vicepresidenta del COIB

Desde AFIN deseamos dar la enhorabuena a una de nuestros miembros, Maria Romeu Labayen que, desde el pasado mes de julio, es la nueva vicepresidenta del Col·legi Oficial d'Infermeres i Infermers de Barcelona (COIB). Maria se impuso a otro candidato en las elecciones parciales que tuvieron lugar el 8 de julio de 2021 y fue proclamada nueva vicepresidenta por la Junta de Gobierno del COIB. Trabaja en la Agència de Salut Pública de Catalunya y es Profesora Asociada en el Departamento de Enfermería de Salud Pública, Salud Mental y Materno-infantil en la Universitat de Barcelona. Es doctora en Enfermería y máster en Cuidados Enfermeros y ha estado liderando este último año la investigación del grupo AFIN sobre los efectos de la pandemia COVID en profesionales de la salud y personas usuarias. Formando tándem con Paola Galbany Estragués, también miembro de AFIN y presidenta del COIB, trabajarán conjuntamente por el desarrollo profesional y el avance de la profesión enfermera. ¡Felicidades, Maria!

La sexualidad con ojos infantiles en las escuelas del Penedès

SexAFIN es un proyecto de investigación-acción sobre educación afectivosexual y reproductiva de niños y niñas de escuelas de primaria desarrollado por el grupo de investigación AFIN junto con la Asociación AIDIS y con el apoyo de entes municipales. Este curso 2020-21 hemos trabajado con las tres escuelas del Penedès con las que llevamos años trabajando –tres en una de ellas y cuatro en las otras dos-, y una escuela de Barcelona. El proyecto trabaja a partir de metodologías participativas con el alumnado, el profesorado y las familias para generar espacios donde poder reflexionar conjuntamente, cuestionar estereotipos y prácticas educativas y construir colectivamente el conocimiento sobre sexualidad. Además, realiza varias actividades para difundir los resultados del proyecto a la comunidad (exposiciones, representaciones teatrales...). Este año, debido a la pandemia, hemos convertido las actividades comunitarias de las escuelas del Penedès en una exposición virtual de los dibujos y verbatims de niños y niñas de cada escuela. ¿Qué saben las criaturas de primaria sobre sexualidad? ¿Qué representa para ellos y ellas la sexualidad? ¿Hay diferencias de género en sus narrativas? ¿Cuáles son sus fuentes de información? ¿Qué saben sobre sus cuerpos? Nosotros les hemos hecho todas estas y muchas otras preguntas y hemos aprendido mucho. Podéis ver la exposición [en este enlace](#).



Dibujo realizado en uno de los talleres con alumnado de primaria.

Seguiremos trabajando con las escuelas del Penedès el próximo curso 2021-22.

Sankofa, un libro sobre la búsqueda de orígenes

El pasado 14 de julio, desde Santiago de Chile, se realizó el lanzamiento online del libro *SANKOFA: Historias sobre Adopción y Búsquedas de Orígenes*. Se trata de un libro elaborado en el marco del Proyecto FONDECYT N°3170338 “Adopciones en Chile: la construcción de narrativas sobre los orígenes y la identidad”. La obra se basa en un proceso de investigación cualitativa, en la que se buscó coproducir conocimiento en torno a diversas narrativas sobre la adopción y los procesos de búsquedas de orígenes desde la perspectiva de un grupo de personas adultas adoptadas en Chile, en diálogo con la investigadora principal del proyecto, la doctora Irene Salvo Agoglia. El libro, cuyo prólogo fue escrito por Beatriz San Román, se compone de tres capítulos principales y algunos anexos. En los dos primeros capítulos se abordan algunos aspectos generales sobre la adopción y los procesos de comunicación y de búsquedas de orígenes, incluyendo extractos narrativos de diversos participantes del estudio más general (personas que fueron adoptadas y madres/padres adoptivos), así como también otros recursos como citas, canciones y poemas. Cada tema abordado se acompaña de una sección llamada “Mensaje en la botella”, donde se ofrecen algunas ideas u orientaciones generales sobre el tema tratado, y de otra llamada “Bitácora”, en la que cada lector/a puede escribir y reflexionar sobre diversos aspectos de su viaje personal. En el tercer capítulo, se presentan diez historias de vida de las personas que participaron en este libro, incluyendo sus autorretratos elaborados en una fase de trabajo grupal con narrativas visuales. Finalmente, en el apartado de anexos, se profundiza en temas, información y recursos complementarios. Es posible encontrar más información sobre el lanzamiento y el proyecto [en este enlace](#).

