

El Género y las Lógicas Institucionales: nuevas perspectivas en las organizaciones

Alejandra Elizabeth Urbiola Solís¹

Angel Wilhelm Vázquez García²

Resumen

Toda organización, sin importar su naturaleza, está inmersa en la cultura de su entorno, lo que implica que los cambios en su operación están determinados por la necesidad de legitimarse ante las exigencias de nuevos grupos sociales. Sin embargo, la porosidad de una organización puede generar condiciones institucionales que, basadas en lógicas culturales dominantes, reproducen rechazo y violencia hacia algunos miembros que no encajan en el esquema binario establecido. A su vez, aparecen nuevas lógicas y alternativas relacionadas con el género, que pueden modificar o reforzar las condiciones de interacción específicas dentro de las organizaciones. El presente capítulo muestra la necesidad de generar una propuesta analítica pertinente dentro de los Estudios Críticos Organizacionales, que tenga en cuenta la perspectiva de género. El objetivo de este texto es presentar una perspectiva crítica a través de las lógicas institucionales. En ese sentido, se describen las interpretaciones que podemos esperar cuando se cruzan las lógicas institucionales. El capítulo se divide en siete apartados. En los tres primeros se describen los antecedentes del sistema patriarcal base de las diferencias sexo-genéricas; la categoría género, como una construcción cultural y la normativa vigente alrededor de los derechos de género. Los apartados siguientes muestran la operatividad del género dentro de la organización y los cambios posibles para alcanzar la equidad e inclusión de expresiones identitarias de género y de orientación sexual no binarias. Posteriormente, el análisis de las lógicas institucionales en el trabajo y la perspectiva de género, en la que se destaca que las organizaciones son espacios donde se reproducen objetiva y simbólicamente las disposiciones sobre los cuerpos sexuados, las representaciones, las prácticas y las prescripciones sociales que van de acuerdo con un conjunto de ideas sobre lo que se ha normalizado, excluyendo todo aquello que es disruptivo y no binario.

Palabras clave: Organizaciones y género, lógicas institucionales, diversidad, visibilidad.

Introducción

Al interior de las organizaciones se reproducen dinámicas socioculturales dominantes en relación con el género, propias del sistema patriarcal, que se expresan en una imposición sobre los cuerpos y las subjetividades. El binarismo de género, el binarismo sexual y el binarismo erótico, elementos del sistema patriarcal, reproducen una ideología reproductivista y de asimetría de género. La identidad de género disidente, no dicotómica, tanto como la expresión de género y la orientación sexual requieren ser visibles como parte de un proceso que rompe estereotipos y conductas sexistas basadas en el desconocimiento. El texto expone la necesidad de visibilizar las asimetrías de género y a partir de un proceso analítico exponer los estereotipos y las conductas sexistas. El objetivo de este capítulo es presentar una propuesta organizacional partiendo de una perspectiva crítica. A través de un acercamiento a las lógicas institucionales, se propone la inclusión del género; esto implica separar lo que la institución representa de las prácticas históricas que adoptan las mujeres y los varones en los campos organizacionales y los espacios geográficos culturales.

El ejercicio de tareas y roles dentro de una organización implica inherentemente condicionamientos culturales. En particular, aquellos que fueron inculcados a través de la transmisión oral aprendida durante el crecimiento. Así, las dinámicas socioculturales dominantes, en relación con el género, se reproducen en los grupos sociales y en el campo de las organizaciones. Pueden observarse en la asignación de puestos y funciones, en la cadena de mando y en la toma de decisiones, dando como resultado asimetrías y relaciones de poder. El género, como una categoría analítica, nos permite comprender la importancia de los comportamientos como construcciones culturales que incluyen sentimientos y emociones, así como expectativas. Sus efectos conductuales están asociados con una dimensión psicológica, que se ve influida por diversos estímulos externos. De ahí que la

variable que involucra la determinación cultural del género sea el resultado de una interacción compleja entre factores individuales y determinantes colectivos que se amalgaman en el orden institucional y organizacional.

Las acciones sociales ancladas a mandatos de género expresan posiciones binarias sobre lo masculino-femenino, dejando fuera otras expresiones consideradas disidentes en relación con el cuerpo, a la expresión de género y a la orientación sexual. Estas convenciones y prácticas manifiestan imposiciones y discriminación, pero al mismo tiempo dan paso a resistencias. En el ámbito de la sexualidad, por ejemplo, antes relacionada con lo privado, se busca imponer la heterosexualidad y las narrativas masculinizadas. Este cruce de lo privado a lo público está revestido por narrativas sobre las posiciones sociales y las recompensas que se obtienen al construir lo que se denomina una identidad no desviada. Sin embargo, la noción de seguridad o de pertenencia comienza a mostrar fisuras al incorporarse al interior de las organizaciones cambios institucionales, de derechos humanos y de la condición jurídica, con el objeto de buscar espacios de expresión para la disidencia.

En los últimos años, la relación entre organización e institución ha tomado diferentes caminos. Distintos tipos de organizaciones han tratado de promover nuevas formas de inclusión; sin embargo, esos esfuerzos son escasos o nulos en nuestro contexto hispanoamericano. Son las perspectivas críticas las que permiten dar cuenta de que la vida social en una organización es producto de una tensión entre ambos campos. La creciente atención a los temas de género en las organizaciones, como lente explicativo buscan comprender los desafíos que representa garantizar espacios de trabajo libres de violencia (Mangia, 2018), que promuevan el reconocimiento de las identidades genéricas, sin demeritar el respeto a la

dignidad de las personas. Ello nos obliga a reflexionar sobre los temas de la diversidad, la visibilidad y los derechos humanos.

La reflexión presentada es producto de un diseño metodológico cualitativo de investigación documental. En una primera fase, se realizó una revisión de la literatura sobre género en las organizaciones durante las últimas dos décadas, la revisión de la literatura ubicó los conceptos y las teorías principales relacionadas con el origen del sistema patriarcal, los estudios de género, la legislación vigente y las organizaciones e instituciones involucradas, así como el cambio organizacional a la luz de las tensiones organizacionales. Posteriormente, se seleccionó la literatura básica utilizando una lista de palabras clave para comprender el alcance de la temática alrededor de los temas de interés. Una tercera fase incluyó la clasificación de la literatura en tres grandes dimensiones: género como dimensión explicativa, el género en las organizaciones y las lógicas institucionales. El acento reflexivo se colocó alrededor de una perspectiva crítica que invita al lector a discutir las condiciones actuales y las alternativas para un bien-estar de todos los sujetos al interior de las organizaciones.

I. Antecedentes: el desarrollo del patriarcado

Históricamente, es importante ubicar la condición material que enfrentaron las mujeres desde los albores de la civilización en el desarrollo del patriarcado. Ello nos permite, por un lado, comprender el porqué de su escasa representación histórica y su sometimiento. Por otro lado, nos ubica en cómo se construyeron relaciones asimétricas de poder previamente a la aparición de la propiedad privada. Esto significa que antes del surgimiento y expansión del modo de producción capitalista, ya existía una diferencia en el uso de la energía humana, entre mujeres y varones. *El capitalismo es*

heredero de una larga tradición en que las mujeres no heredan, en que las mujeres no dirigen y en que las mujeres no hablan con el dios [énfasis agregado], (Rubin, 2013, p. 42). Ese «elemento histórico y moral» (p. 42) es previo al capitalismo y constituye una herencia cultural que tiene asignadas formas específicas de comportamientos, de «atribuciones»³ y disposiciones que moldean y estructuran las subjetividades. Lerner (1986) estudió el patriarcado como un sistema histórico y analizó la subordinación femenina como resultado de un proceso que ocurre desde el cuarto milenio a. C. en la antigua Mesopotamia.

Como resultado de su trabajo, ubicó el desarrollo del patriarcado en un transcurso de 2500 años entre los 3100-600 a. C. La autora concluyó que a pesar de tener libertades existía un control sobre las mujeres, específicamente sobre su sexualidad y capacidad reproductiva: *la capacidad sexual y reproductiva de las mujeres ocurrió antes de la formación de la propiedad privada y de la sociedad de clases* [énfasis agregado], (p. 25).

En la explicación sobre *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*, Engels (2017) detalla los estadios en el proceso de evolución de la especie humana retomando el trabajo de Lewis Henry Morgan (salvajismo, barbarie, civilización). A partir de ese análisis concluye que existen actividades materiales relacionadas con la producción y reproducción de los medios de subsistencia y actividades relacionadas con la reproducción de nuestra especie, es decir, con la procreación; históricamente, el estadio correspondiente a la civilización incluyó el desarrollo de la agricultura y las ciudades, así como una división del trabajo y especialización en distintas actividades incluidas las artes y la ciencia. Corresponde históricamente a la Edad de Bronce y a los modos de producción asiático y esclavista.⁴

Las reglas de filiación –matrilinealidad y patrilinealidad– y de residencia obedecen a formas en las que las sociedades agrícolas utilizaban a sus

miembros. Previamente a la aplicación de las reglas de filiación o residencia, las mujeres se convirtieron en bienes cuya circulación permitió la procreación, el amamantamiento y el cuidado de los hijos pequeños;⁵ en un sistema ginecoestático, «la reproducción del grupo descansa únicamente sobre las capacidades genésicas de las mujeres nacidas en el grupo», esto representa un problema para asegurar el incremento poblacional debido a las restricciones de edad, periodos de gestación y número de embarazos. El segundo sistema, de reciprocidad fue el más común, «depende de las capacidades políticas de los grupos para negociar en cada momento un número adecuado de mujeres» (Meillassoux, 1989, p. 44). En las sociedades agrícolas las mujeres se convirtieron en mercancías de cambio, en objetos propiedad de los hombres, en premios de guerra violentadas o forzadas a la procreación, en objetos preciosos por su capacidad de reproducción y por su fuerza de trabajo. La apropiación de la capacidad reproductiva de la mujer es fundamental para asegurar la supervivencia: «la primera apropiación de propiedad privada consiste en la apropiación del trabajo reproductor de las mujeres» (Lerner, 1986, p. 87).

En la Edad Media, en el periodo previo al desarrollo del capitalismo comercial, el cristianismo se expandió como la religión dominante después de una lucha de poder en Medio Oriente y Europa (Nixey, 2018).⁶ Las nuevas ideas sobre el papel del hombre en la tierra y la forma de agradar a dios no solo coartaron libertades; también persiguieron a los otrora ciudadanos del Imperio romano por representar fisuras a la nueva ideología. A pesar de las diferencias entre los grupos culturales del territorio que formó el imperio romano al final del siglo I d.C., existía una organización política flexible que permitía conservar prácticas culturales distintas a lo largo del imperio, incluidas las religiosas. Todo eso cambió durante la Edad Media (s. V-XV d. C.), ya que la religión (cristiana) funcionó

como un dispositivo de exclusión: «entre los siglos VI y XI, la iglesia conquistó de hecho el monopolio del alfabetismo y la educación en Europa» (Schiebinger, 2004, p. 28) y aunque varias mujeres hijas de señores feudales pudieron alcanzar posiciones de poder, al ingresar a los conventos medievales, la exclusión de las mujeres fue evidente cuando estos fueron desapareciendo para dar paso a las universidades medievales; «a diferencia de los monasterios, las universidades proporcionaban una formación reglada en teología, medicina y derecho [...] para seguir una carrera en el gobierno, la enseñanza, el derecho, la medicina o la iglesia» (Schiebinger, 2004, p. 29), todas esas actividades excluidas para las mujeres.

En ese sentido, Schiebinger (2004) afirma que tanto las universidades medievales como las universidades reformadas del siglo XVI funcionaron de la misma forma, a excepción de las universidades italianas, que aceptaban mujeres como estudiantes y profesoras a partir del siglo XIII. Durante el siglo XVI, en las cortes renacentistas, la participación de las mujeres dependía de su posición social, y en muchas ocasiones era frecuente; los círculos cortesanos dieron paso a las academias de ciencias europeas en el siglo XVII, pero la participación de las mujeres en estas comenzó a disminuir, a pesar del reconocimiento sobre su participación en los grupos cortesanos que habían sido los grupos sobre los que se construyeron las academias de ciencias. A las mujeres se les podía reconocer, pero no incluir en puestos importantes: «ninguna [mujer] fue elegida miembro de pleno derecho de la Royal Academy de Londres, la Académie Royale de Sciences de París ni la Societas Regia Scientiarum de Berlín hasta mediados del siglo XX» (Schiebinger, 2004, p. 47).

En la Europa moderna temprana (Schiebinger, 2004), la participación de las mujeres en la ciencia no fue homogénea en todos los campos del conocimiento ni en todos los países, se destacaron mujeres de la

aristocracia y mujeres en trabajos artesanales como las más idóneas para la actividad científica, así como en las matemáticas, permaneciendo «dentro de las fronteras de género prescritas por la sociedad» (p. 21). Ese periodo histórico fue importante al separar la esfera política de la religiosa e impulsar el desarrollo científico como una alternativa de conocimiento.⁷

Sin embargo, la actividad científica ligada a una profesión poco a poco fue adquiriendo un carácter formal y general como dispositivo de producción de verdades, y en ese sentido no escapó del sistema sexo-género que le dio origen, que le proveyó de los sujetos apropiados no estigmatizados socialmente para construir explicaciones fiables, para sustituir la explicación religiosa y al dios mismo y proponer una tecnología de producción de verdades androcéntrica; surge con fuerza como un *dispositivo cultural de conocimiento* (Pacheco, 2010; Pacheco, Cayeros y Navarro, 2011) del mundo: a partir de un sujeto epistémico (el Hombre) y no de una explicación divina. «La ciencia moderna es parte del sistema sexo/ciencia. Su surgimiento e institucionalización tiene que ver con el dominio del imaginario del hombre moderno» (Pacheco et al., p. 32). La narrativa del saber científico incorpora en su ontología un saber que comparte características masculinas encarnadas en un sujeto «pertinente» al campo científico, capaz de hacer «ciencia», de producir explicaciones alternativas de los fenómenos observados desde la objetividad.

[...] todo saber que no comparte características masculinas es deslegitimado porque no es referido por el sujeto epistémico pertinente (hombre, adulto, alfabetizado, etc.) y, por lo tanto, del ser/hacer ciencia/científico. A partir de la negación de las mujeres como sujetos epistémicos legítimos, la ciencia positivista del siglo XVIII se erigió como conocimiento legítimo debido a ser un conocimiento lógico, riguroso, objetivo (independiente del sujeto que investiga) y (del contexto social e histórico). (Pacheco, Cayeros y Navarro, 2011, p. 34).

Con el advenimiento del capitalismo comercial (XV-XVIII) y, posteriormente, del capitalismo industrial (XVIII-XIX), el patriarcado como una estructura de

subordinación y de jerarquía encuentra espacios para su reproducción en las instituciones y en los nuevos medios de difusión tecnológica que le facilitan la imposición a través de la educación de subjetividades y cuerpos sexuados. El patriarcado transita el periodo de la modernidad y adquiere dentro del capitalismo características relacionadas con las condiciones materiales de producción, la propiedad privada de los medios de producción y la reproducción ideológica que naturaliza la opresión: una concepción del mundo androcéntrica, una interacción predominantemente homosocial en las esferas de los negocios y de la política, heterocentrada alineando sexo-género y excluyente. La necesidad material de expansión del capitalismo⁸ acompaña una virilidad opresora en la interacción, a la que se añaden la violencia interpersonal, la violencia estructural y la violencia sistémica como algo natural, casi una externalidad que deviene con el desarrollo del hombre (García, 2011).

Este crecimiento industrial implicó también que muchas mujeres comenzaran a incorporarse a los mercados laborales formales e informales sin que hubiese un cambio ideológico o una crítica sobre las condiciones de exclusión, de sumisión y de subordinación que prevalecían entre gran parte de las mujeres trabajadoras, ya fuese en la esfera privada o en la esfera pública.⁹ La percepción sobre la relación entre el trabajo y la remuneración para la mujer en las distintas áreas de trabajo versus la remuneración que recibía el varón estaba mediada por un proceso previo de reflexión sobre los roles asignados culturalmente a cada uno de los sexos, sobre el «deber ser» para cada uno de ellos, y por una práctica cultural que anteponía los derechos de los varones por sobre los derechos económicos de las mujeres. Esta práctica cultural, transmitida hasta la actualidad, explica la devaluación constante de las actividades económicas cuando son consideradas «de mujeres» o realizadas por mujeres versus aquellas realizadas por varones.¹⁰

La modernidad para la mujer fue desempeñar un rol social ligado a un modo de vivir en el núcleo familiar, con un ideal o mandato de género asociado con la maternidad y los cuidados, que eventualmente incluía también una incorporación gradual a los mercados laborales, en función de la demanda agregada, pero sin que el Estado lograra asumir una responsabilidad compartida sobre sus condiciones de reproducción, de ahí la precarización y feminización de muchas actividades, el subempleo y el desempleo, así como la diferencia o brecha de género en prácticamente todo el mundo capitalista.

En el sistema capitalista, las condiciones materiales objetivas y condiciones subjetivas de la reproducción, son necesarias para asegurar una continuidad del sistema. A estas se agregan las construcciones o narrativas alternativas para explicar las asimetrías de género. Sujetas a la tradición judeo-cristiana, vinculadas al pecado original, a las tentaciones, a la concupiscencia carnal, las mujeres son el blanco de una crítica científica que descalifica la subjetividad y las emociones como forma válida de conocimiento y de práctica laboral; las mujeres fueron perdiendo espacios y posibilidades de igualdad, su invisibilidad se relaciona directamente con su *condición* [de ser mujer]. Condición que se define como vulnerable, por estar ligada a la maternidad. Sin la posibilidad de discutir alternativas epistémicas en el campo científico o tecnológico, su sexo y esencia contradicen los componentes de una ciencia androcéntrica basada en la razón y el método científico que se erige como el nuevo dios en el sistema capitalista. Prueba de ello es su incorporación a la estructura patriarcal dominante en aquellas actividades relacionadas con el hogar y el servicio a los demás en enfermería, enseñanza, producción de manufacturas familiares, labores agrícolas, comercio, servicios.

La subordinación institucionalizada de la mujer y la ideología sexista es reforzada a través de instituciones como la familia, la Iglesia, la universidad y la empresa, entre las más importantes. Por exclusión en el ejército, la marina, los partidos políticos, los sindicatos. Cuando una mujer asumía una posición dominada por varones –por ejemplo, en una empresa familiar– se enfrentaba a la necesidad de demostrar su capacidad de liderazgo, sesgada –se creía– por su natural disposición a resolver temas familiares y de cuidado de forma natural, por lo que un trabajo fuera de la esfera privada era hasta cierto punto antinatural. Se creía, y aún es una creencia difundida, que una mujer en un puesto de importancia social o política o económica enfrenta una disyuntiva entre el «ser mujer» y realizarse como madre/crianza de los hijos/cuidado del marido o el desempeñarse en un puesto, de acuerdo con las exigencias y necesidades de la organización (dilema Wollstonecraft).^{[11](#)}

Estos discursos ideológicos sexistas se transmiten en las organizaciones y se institucionalizan en los puestos, los cargos y las actividades. Se asume que las condiciones binarias dominantes para los cuerpos sexuados de hombre o de mujer corresponden también a los roles de género, es decir, que lo cultural se vuelve lo «natural», entendiendo como natural las prescripciones heteronormativas en materia de género y filiación, y que las actividades, disposiciones y normas que moldean la conducta al ser naturales, no contravienen las condiciones de bienestar de la población, por lo que desde esta lógica patriarcal no hay razón para modificar la condición «innata», de ambos géneros.

En la segunda mitad del siglo XX surgen nuevas condiciones materiales y tecnológicas de sujeción: el desarrollo del capitalismo financiero, la revolución en la informática, la electrónica y la digitalización de la tercera y cuarta revolución industrial. Los cambios tecnológicos en los sistemas de comunicación y transporte, así como el crecimiento del comercio

internacional, provee al sistema patriarcal de las herramientas necesarias para interseccionar en su reproducción la clase social, el grupo étnico, racial o etario, la identidad nacional o política, así como la religión. El patriarcado encuentra mecanismos materiales y simbólicos de comunicación para replicar modelos de roles culturalmente asignados en espacios físicos y virtuales. La lógica cultural de género no rompe la base material de la división sexo-genérica ni la base ideológica binaria dicotómica.¹²

A partir de las ideas de Simone de Beauvoir, de los cambios tecnológicos y de comunicación que ocurrieron en ese siglo. Posterior a la lucha sufragista de la llamada primera ola del movimiento feminista, el cambio generacional de los *Baby boomers*, a la *Generación X* y posteriormente a la generación *Millennial*, dio la oportunidad de exponer temas que no solo buscan el reconocimiento de los derechos sexuales, incluido el aborto, sino también exponen las condiciones estructurales de opresión. El lema de «lo personal es político» alude a las relaciones de poder y a las instituciones reproductoras de las asimetrías y a la necesidad de cambios urgentes (Korol y Castro, 2016). Las diferencias entre países y regiones también se observan en las condiciones de trabajo de mujeres y varones, de ahí que se hable de múltiples feminismos atravesados por los cambios del siglo xx: guerra, crisis económica, reconfiguración familiar, disidencia sexual. El feminismo pasó a ser algo personal, una búsqueda por la equidad laboral y por la especificidad o particularidad en las condiciones de vida de grupos de mujeres y varones.

II. El género: la asignación cultural a la diferencia sexual¹³

El sistema de sexo/género «*es el conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana, y en el cual se satisfacen esas necesidades humanas transformadas*»

(énfasis agregado), (Rubin, 2013, p. 37).¹⁴ El sistema de sexo/género es a través del cual se logra la reproducción material de un modo de producción, en este caso, del capitalismo. Consta de dos categorías dicotómicas, varón y mujer (Maffia, 2007), excluyentes, opuestas, en sí mismas, aunque complementarias en la interacción social y material de la actividad humana; como sistema de reproducción, el sistema de sexo/género no es sexualmente igualitario, sino opresivo.

Las categorías dicotómicas sobrevaloran lo masculino y devalúan lo femenino, agregando a las diferencias una condición asimétrica o de desigualdad en la asignación de valor o importancia social, al considerar que las actividades relacionadas con la categoría mujer o son un complemento, o son menos relevantes que aquellas que realizan los varones. La binariedad en las etiquetas/estereotipos asociados a cada cuerpo sexuado con género asignado hombre/mujer como fuerte/débil, insensible/sensible, rebelde/complaciente, son un ejemplo. Ambas categorías contienen significados o símbolos relacionados con todo lo que significa la reproducción del modo de producción: base material, ideas, valores, creencias, mandatos de género que cada cuerpo sexuado debe seguir. El sistema de género sirve para organizar la energía humana y materializar las actividades a través de las cuales se logra la reproducción material del grupo.

Las categorías se asignan al nacer en razón de los genitales (Gil Rodríguez, 2002; Cucchiari, 2013), es decir, que en principio es a través del sexo biológico que se establece el sistema binario, sin considerar la existencia de otros cuerpos con características físicas intersexuales; los cuerpos diversos son excluidos porque tienen condiciones físicas asociadas a estigmas médicos sobre lo que es normal/anormal, porque atentan contra el binarismo base de la organización del sistema de sexo/género. A esos

cuerpos se les mira como una patología, como una malformación que hay que corregir: *«el sujeto intersexual, un sujeto de derechos humanos, se enfrenta a formas inhumanas de humanizar bajo la lógica de lo masculino y lo femenino»* (énfasis agregado), (Giménez-Gatto, 2023). Respecto a la ideología reproductivista, la lógica binaria dentro del sistema de sexo/género establece una única sexualidad permitida, la heterosexual; esta se impone al mismo tiempo que el binarismo sexual y el binarismo de género.

La binariedad del sistema sexo-género es muy antigua, tiene su base en la necesidad de una división sexual y una asignación de tareas para utilizar la energía humana y asegurar la base natural que sostiene a la especie; aunque existe evidencia histórica de sistemas estratificadores por género diferentes al patriarcado, los mundos sexuales mantienen la binariedad como una característica y la opresión de la mujer como algo natural. Rubin (2013) ofrece ejemplos de sistemas opresivos, no patriarcales, con sistemas de parentesco y sexualidad binaria. En el caso de los mohave, la unión entre personas del mismo sexo debía atravesar una transformación previa de hombre a mujer o viceversa antes del matrimonio, entendido dentro de la norma mohave como un matrimonio heterosexual.

De esa forma, la división sexual y los opuestos alineados heterosexualmente se corresponden a la necesidad histórica de reproducción biológica y material. *La matriz de las relaciones patriarcales entre los sexos ya estaba firmemente asentada antes de que los avances económicos y políticos institucionalizaran de pleno el estado y mucho antes de que se desarrollara la ideología del patriarcado* (énfasis agregado) (Lerner, 1986, p. 121).¹⁵ Al nacer, se atraviesa por un proceso de habituación cultural que sirve para guiar el comportamiento y moldear los cuerpos y las subjetividades; el sistema de sexo/género se reproduce a través de las mujeres y varones que lo recrean y lo introyectan como algo natural. Se

espera que no haya fisuras o disidencias, ya que cualquiera de ellas puede ser considerada algo fuera de la norma social o anormal físicamente.

Ideológicamente, descansa en un discurso que considera que históricamente es natural al comportamiento de la especie. A medida que comienzan a escucharse voces disidentes, se busca legitimarlo a través de un discurso científico: *según la cultura y la ciencia, hay solo dos cuerpos (varones y mujeres), dos géneros (masculino y femenino) y una única dirección del deseo (por el cuerpo opuesto)* (énfasis agregado) (Korol y Castro, 2016, p. 121). El carácter estructural del sistema de sexo/género le confiere la capacidad de estar presente, a pesar de que cualquier sujeto, mujer o varón, pueda encontrarse en un momento histórico y espacio geográfico que se interseccione, con categorías como la clase social, la condición etaria, la educación, la religión, la etnia, entre otros.

Pueden existir diferencias en las condiciones materiales de la vida de los individuos ya sean mujeres o varones, donde las mujeres aparentemente están mejor; por ejemplo, una mujer de clase alta y con educación puede tener mejores condiciones de vida que las mujeres y los varones de clase baja y sin educación, pero aun en esas condiciones las mujeres no logran escapar a la diferencia asimétrica con sus iguales (ni a la reproducción de las bases que soportan el sistema). En su esencia, el sistema de sexo/género se mantiene vigente, así como la heterosexualidad obligatoria y el contrato sexual (Korol y Castro, 2016); de ahí que se hable de marginación de mujeres y varones que expresan identidad de género y orientación sexual no dicotómica.

El orden binario mantiene principios (Burin, 2015) que en esencia promueven los estereotipos de género sobre rasgos de personalidad, comportamiento doméstico, ocupaciones y apariencia física, promueven la capacidad reproductiva de la mujer y enfatizan que esta se ha conservado a

lo largo de la historia, omitiendo un análisis sobre su origen histórico y las formas en las que el patriarcado se reproduce y cómo participan en el proceso tanto mujeres como varones. De esa forma, la condición binaria va más allá de la condición sexual, para adentrarse en las expresiones culturales de la diferencia sexual (Lamas, 2000) sin considerar la diversidad sexual y la identidad y expresión de género divergente, y quizás lo más importante que el sistema binario de sexo no es algo natural o ya dado, sino un dispositivo para utilizar la energía humana.

Al considerar cualquier divergencia física una patología, se hace evidente que más allá de la binariedad se construye el género y la ideología que lo reproduce a través de relaciones de poder, de ahí que también se afirme que el sexo asignado al nacer es también una construcción: «Quizá esta construcción llamada “sexo” esté tan culturalmente construida como el género; de hecho, tal vez siempre fue género, con la consecuencia de que la distinción entre sexo y género no existe como tal» (Butler, 2007, p. 55). Los principios individualistas buscan aludir a la singularidad en la construcción del género entre mujeres y varones, evadiendo el análisis sobre la condición de construcción social de los mandatos sobre los cuerpos sexuados y la condición estructural del patriarcado a la cual están sujetos esas mujeres y varones. La binariedad del sistema sexo-género obliga también a los varones a cuestionarse su condición de masculinidad, así como la paternidad y el trabajo. En ese sentido, el feminismo en su cuarta ola aboga también por masculinidades alternativas. En este capítulo se coincide con Maffia (2016), al afirmar que el feminismo incluye a varones y mujeres, ya que la violencia estructural y las disposiciones sobre los cuerpos sexuados dejan marcas en los sujetos, sin importar el sexo, y se materializan en violencia física, psicológica y simbólica que se ejerce o se recibe sin importar el sexo.

A la pregunta de por qué la violencia de género no es fácil de erradicar, debemos mencionar que existen ventajas para aquellos que se apegan a una representación simbólica asimétrica entre mujeres y varones y dentro del sistema binario, entre los cuerpos sexuados considerados como complementos, es decir, que, al no romper con la norma establecida, mujeres y varones reciben recompensas como parte de la estructura patriarcal: no se les marca con un estigma y, por tanto, no se les excluye de los posibles beneficios que pueden tener en función de su clase, grupo de pertenencia, edad, etcétera.

III. La normativa vigente: los derechos de género

La normativa contra la violencia en contra de las mujeres y la discriminación por orientación sexual e identidad de género tiene un antecedente¹⁶ relevante en de 1979 con el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, identificada por sus siglas en inglés como CEDAW (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*). Bajo el auspicio de las Naciones Unidas y considerando la *Declaración Universal de Derechos Humanos*, la normativa establece que los seres humanos «nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades» (párrafo 2). Ratificada por México en 1981, la Convención establece que los Estados Partes se comprometen a incluir en sus respectivas constituciones y legislaciones los principios de igualdad del hombre y la mujer y asegurar mecanismos de protección jurídica y seguimiento, así como de establecer sanciones en caso de incumplimiento.

Las áreas sobre las que se legisla son la educación, la salud, el empleo, la condición jurídica, el acceso a los recursos financieros y la propiedad. Se asegura que los grupos vulnerados deben recibir educación (artículo 10) y

acceso a sus derechos políticos para votar y ser votados, a ocupar cargos públicos y participar en organizaciones y en asociaciones no gubernamentales (artículo 7). Se asegura el derecho al trabajo como inalienable de todo ser humano, las mismas oportunidades, remuneración y seguridad social, así como la elección libre de la profesión (artículo 11).

Un segundo tratado multilateral para asegurar la equidad de género es la *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer* («Convención de Belem do Pará) que se realizó bajo los auspicios de la Organización de los Estados Americanos en 1994; fue ratificada por México en 1998. En ella se definió la violencia contra las mujeres como «cualquier acción o conducta basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como privado» (artículo 1). Entre los derechos protegidos están «el reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos. El derecho a que se respete su vida, su integridad física, psíquica y moral» (artículo 3). Asimismo, el derecho a la libertad y a la seguridad personal, a la igualdad y acceso a las funciones públicas y a la protección ante la ley (artículo 3).

Tanto la CEDAW como la *Convención Belém do Pará* no contravienen los artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece en su artículo primero que se respetarán los derechos humanos reconocidos en la constitución «y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte» (artículo 1). Se agrega que «las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia», lo cual podría entenderse como una condición vinculante. Al prohibir la discriminación motivada por el origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión,

las opiniones, *las preferencias sexuales* o el estado civil, *o cualquier otra que atente contra la dignidad humana*» (artículo 1, cursivas mías), se hace referencia de manera implícita a la identidad de género y expresión de género y de manera explícita a la orientación sexual. En el artículo tercero se establece que *la educación se basará en el respeto irrestricto de la dignidad de las personas, con un enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva* (énfasis agregado), y el artículo cuarto establece la igualdad entre mujeres y varones ante la ley.

Existen propuestas o iniciativas de reforma para ajustar el término sobre «las preferencias sexuales» y sustituirlo por «la orientación sexual, identidad o expresión de género»,¹⁷ para incluir a todas las personas con una identidad y expresión de género no binaria, así como aquellos que disienten de la normatividad heterosexual. Una situación similar en relación con el cambio de nombre y sexo legal enfrentan las personas trans e intersexuales.

El derecho a la identidad de género está asegurado por la Suprema Corte de Justicia; sin embargo, el procedimiento administrativo¹⁸ para llevarlo a cabo ha tenido que cambiar de realizarse a través de un juez con un peritaje de reasignación para la concordancia sexo-genérica al Registro Civil. Cada uno de los estados de la Federación tiene diferencias en los procedimientos administrativos, pero el derecho está asegurado, de ahí que se establezca que la normatividad sobre la diversidad sexual es vinculante, ya que fue suscrita por México en los tratados internacionales.

Otra legislación vinculante de la CEDAW, y de la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, así como de la convención *Belem do Pará* e instrumentos internacionales suscritos por México en la materia, es para el caso de la prevención de violencia en contra de las mujeres, la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida sin Violencia* de 2007. Respecto a

la orientación sexual e identidad de género, el documento de los *Principios de Yogyakarta* (2007) y los *Principios de Yogyakarta más10* (PY + 10) de 2017 constituyen un conjunto de principios «guía» para los gobiernos, pero no se les considera vinculantes en el caso mexicano.

La *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida sin Violencia* establece que «las disposiciones de esta ley son de orden público, interés social y de observancia general en la República Mexicana» (artículo 1). La ley busca articular los esfuerzos de los diferentes niveles de gobierno para ofrecer las garantías,

[...] la Federación, las entidades federativas, las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México y los municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias expedirán las normas legales y tomarán las medidas presupuestales y administrativas correspondientes, para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia (artículo 2).

En el artículo seis, la ley define los tipos de violencia en contra de las mujeres: violencia psicológica, violencia física, violencia patrimonial, violencia económica, violencia sexual y «cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres».

La ley establece como modalidades de la violencia la que se desarrolla en el ámbito familiar, la violencia laboral y docente, la violencia en la comunidad, la violencia institucional, la violencia política, la violencia digital y mediática, y como forma extrema de violencia en contra de las mujeres la violencia feminicida. Esta ley incluye el establecimiento de una alerta de violencia de género o «conjunto de acciones gubernamentales coordinadas, integrales, de emergencia y temporales realizadas entre las autoridades de los tres órdenes y niveles de gobierno, para enfrentar y erradicar la violencia feminicida en un territorio determinado» (artículo 22).

El artículo 24 establece que la alerta de género se emitirá cuando

- I. Exista un contexto de violencia feminicida caracterizado por el incremento persistente de hechos o delitos que involucren violaciones a los derechos a la vida, la libertad, la integridad y la seguridad de las mujeres, adolescentes y niñas en un territorio determinado.
- II. Existan omisiones documentadas y reiteradas por parte de las autoridades gubernamentales del cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención, atención, sanción, y acceso a la justicia para las mujeres, adolescentes y niñas, de conformidad con lo establecido en esta ley, y
- III. Exista un agravio comparado que impida el ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres, adolescentes y niñas.

En relación con la condición laboral de las mujeres, la ley indica que

Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género (artículo 11).

Constituyen violencia docente aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones o características físicas, que les infligen maestras o maestros (artículo 12).

El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral o escolar. Se expresa *en* conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva (artículo 13).

El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Para el caso de las organizaciones prestadoras de servicio en el campo de la educación, la *Ley General de Educación Superior* (LGES) coadyuva a fortalecer

las políticas de educación que buscan abordar el fenómeno de la violencia por razón de género y la discriminación. La ley es *reglamentaria del artículo 3.º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, en materia de educación superior. Es de observancia general para toda la República y sus disposiciones son de orden público e interés social (énfasis agregado), (artículo 1). A través de la LGES se busca fomentar una educación integral, un pensamiento crítico y una igualdad sustantiva entre mujeres y varones eliminando los estereotipos y las prácticas discriminatorias y violentas.

En el artículo 7 (fracción VI), establece la inclusión de todos los grupos sociales, de manera particular, los vulnerables; una cultura de paz y el reconocimiento de la diversidad: *el combate a todo tipo y modalidad de discriminación y violencia, con especial énfasis en la que se ejerce contra las niñas y las mujeres, las personas con discapacidad o en situación de vulnerabilidad social* (énfasis agregado). En materia de políticas de educación superior, el artículo 10 establece la necesidad de incluir la paridad de género, la transversalidad de la perspectiva de género, con el objetivo de eliminar los estereotipos y la violencia de género. Otros artículos importantes en relación con el género establecen que «las acciones que realicen se basarán en el enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva, respetando el principio de inclusión» (artículo 36). Las acciones afirmativas (artículo 37) establecen un modelo de igual valoración jurídica de las diferencias (Ferrajoli, 1999), ya que la igualdad se establece como norma y la diferencia como hecho, es decir, una acción afirmativa que reconoce la igualdad en los derechos fundamentales «políticos, civiles, de libertad, y sociales, y al mismo tiempo en un sistema de garantías capaces de asegurar su efectividad» (p. 10) Fortalecen esta afirmación los artículos 42 y 43 contra la violencia de género y la discriminación: «en el ámbito institucional, emisión de diagnósticos, programas y protocolos para la prevención, atención,

sanción y erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia» (fracción 1).

Los *Principios de Yogyakarta* (2007) y los *Principios de Yogyakarta más 10* (PY+10) (2017) son un conjunto de principios jurídicos internacionales que buscan asegurar la aplicación de la legislación internacional en materia de derechos humanos, específicamente en lo relativo a la orientación sexual y la identidad de género. El sistema internacional de derechos humanos implica que cada Estado-nación tiene una obligación de justiciabilidad, es decir, debe crear instituciones para asegurar el respeto, la promoción y la garantía de los derechos humanos. Los principios de Yogyakarta surgen debido a las violaciones de derechos humanos sobre las personas con orientación sexual no heterosexual e identidad de género no binaria o no percibida de acuerdo con su cuerpo sexuado. Las violaciones a los derechos humanos incluyen homicidios, torturas, violaciones, injerencias a la privacidad, exclusión laboral, discriminación de otros derechos humanos, detenciones arbitrarias, invisibilidad, entre los más importantes.

En materia de derechos humanos se habla de tres generaciones de los mismos; en primer lugar, la de los derechos civiles o garantías individuales; una segunda generación, de derechos positivos, relacionados con los derechos económicos, sociales y culturales. Por último, los derechos colectivos, a la autodeterminación de los pueblos y el derecho al desarrollo. También se reconoce que existen derechos irrevocables, como el derecho a la vida, la prohibición del genocidio, la trata, la tortura, la detención arbitraria. A la par, en el ejercicio de estos derechos puede existir una contradicción con algunas políticas dentro de los Estados-nación. Así, el principio de igualdad de derechos, de libertad y dignidad, puede contraponerse con las políticas de inmigración. Otro caso es el de la

soberanía de los Estados-nación y la libertad de movimiento o el derecho de autodeterminación y la no discriminación.

En relación con la violación de los derechos humanos sobre la orientación sexual y la identidad de género, los principios de Yogyakarta (2007) establecen que la respuesta mundial *ha sido fragmentada e inconsistente* (p. 6). De ahí la importancia de agregar estos principios a los esfuerzos internacionales en la materia, así como a los trabajos del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de la ONU para fomentar el conocimiento del régimen legal internacional y promover medidas jurídicas vinculantes: «los Estados, modificarán toda legislación, incluido el derecho penal, a fin de asegurar su compatibilidad con el disfrute universal de todos los derechos humanos» (Principio 1, apartado B). Aunque actualmente no constituyen un tratado y por sí mismos no son aceptados como vinculantes al derecho internacional en materia de protección de los derechos humanos, el objetivo de los principios es integrar en materia de derechos humanos a las personas miembros del colectivo LGBTTTIQAP+. ¹⁹

Los 29 principios giran en relación con la universalidad, complementariedad, interdependencia e indivisibilidad de los derechos humanos en las constituciones nacionales y cualquiera otra legislación. ²⁰ En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se amparan esos derechos, así como los principios y obligaciones que los complementan: los *Principios de Yogyakarta más 10* (PY +10) de 2017; en ellos es clara la alusión a los colectivos intersexuales, de género no binario y de orientación sexual no heterosexual; constituyen en ese sentido un documento guía que permite replantear dentro de las organizaciones/instituciones el orden binario dominante.

Los PY + 10 son un conjunto de principios y obligaciones adicionales en relación con la legislación internacional vigente sobre orientación sexual,

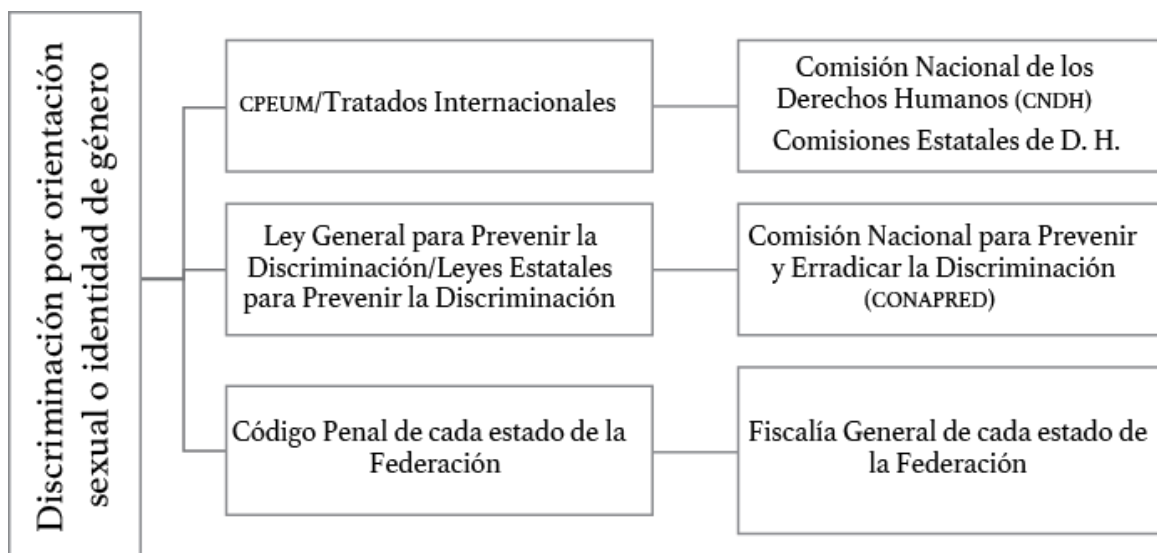
identidad de género, expresión de género y características sexuales. En el documento se establece que las características sexuales incluyen los rasgos físicos en relación con el sexo y órganos genitales, anatomía sexual y reproductiva (cromosomas y hormonas). El principio 31 establece que «toda persona tiene derecho al reconocimiento legal sin que para otorgárselo se deba hacer referencia, asignarle o exigirle que revele su/un sexo, género, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales», indicando que no es necesario el «registro del sexo y el género de las personas en documentos de identidad tales como certificados de nacimiento, cédulas de identidad, pasaportes y licencias de conducir; y como parte de su personalidad jurídica.». Más adelante, establece la posibilidad de garantizar mecanismos eficientes para adoptar «nombres de género neutro según la autodeterminación de cada persona».

Se asegura también que la violencia médica que alinea cuerpos diversos a un cuerpo heteronormado enfrente la diversidad corporal no binaria al «garantizar, que la legislación proteja a todas las personas, incluyendo a todes les niñes, de cualquier forma de modificación forzada, coercitiva o de cualquier otra manera involuntaria de sus características sexuales» (Principio 32, Derecho a la integridad corporal); «garantizar en casos de violaciones al derecho a la integridad corporal y mental, el acceso a recursos efectivos, al resarcimiento, la reparación y, cuando resulte apropiado, a ayuda psicológica y tratamientos restaurativos»; (Principio 37, Derecho a la Verdad).

Las buenas prácticas en educación inclusiva (Unesco, 2015) incluyen una educación integradora e incluyente; prácticas concretas contra el bullying homofóbico; uso de un lenguaje incluyente, sin estereotipos de género, y un ambiente escolar solidario, respetuoso y seguro. De esa manera, cada institución de educación superior puede ajustar sus programas educativos y

unidades de atención considerando que el género y la diversidad sexual son temas transversales²¹ en la educación utilizando la legislación vigente para las quejas, denuncias y sanciones (figura 1).

Figura 1. Leyes aplicables e instancias competentes para eliminar la discriminación por orientación sexual o identidad de género



Fuente: Elaboración propia.

IV Las organizaciones y el género: el camino del cambio organizacional

Si se parte de la definición de Etzioni (1975), una organización, se refiere a un grupo social que interactúa, está construida socialmente para lograr fines específicos; para ello, tiene una estructura y una división social del trabajo organizada teleológicamente (DiMaggio y Powell, 2001). Schvarstein (2010) establece que una organización puede ser un establecimiento, una unidad compuesta de partes que interaccionan y, sobre todo, una construcción social. La percepción del todo organizacional y del papel que cada persona tiene en la organización es prácticamente

impensable sin la mediación de procesos de comunicación, la construcción de una cultura organizacional de base con valores compartidos y una jerarquía de los mismos.

Las organizaciones constituyen el sustento material de las instituciones o «cuerpos normativos jurídico-culturales compuestos de ideas, valores, creencias, leyes que determinan las formas de intercambio social» (Schvarstein, 2010, p. 26). Una institución es algo compartido culturalmente y normado jurídicamente, como el tiempo libre, la religión o el trabajo:

[...] la institución salud define roles institucionales, médico y paciente [...] prescribe modos instituidos de su desempeño [...] [el médico que conoce y el paciente que recibe el conocimiento] [...] mediatizados por un tratamiento administrado, en general, a un sujeto pasivo (Schvarstein, 2010, p. 26).

El cambio organizacional ocurre cuando todo aquello que ha sido instituido, es decir, normado por rol y género, comienza a mostrar fisuras, es decir, cuando no todos los sujetos en interacción asumen el rol que deben jugar en la interacción de acuerdo al *deber ser* que ha sido normado a lo largo del tiempo (Di Maggio y Powell, 2001). Su existencia constituye una nueva opción (de protesta) y negación de lo instituido; el cambio organizacional ocurre como respuesta dialéctica a la relación entre lo instituido y lo instituyente. A lo largo del tiempo, los modelos hegemónicos institucionalizados prescriben, cada grupo instituyente, una vez establecido, convoca su instituyente (Schvarstein, 2010).

Un hospital no solo materializa los aspectos prescriptos por la institución salud, sino que se centran en él también cuestiones relativas a la institución trabajo (un salario para sus trabajadores, un horario), la institución tiempo libre (qué hacen en sus horarios de descanso o si deben estar disponibles para emergencias aun cuando no trabajen) la institución sexualidad (en tanto habrá salas de hombres, salas de mujeres y/o salas mixtas) y la institución religión

(por la presencia de una capilla y de la administración de los sacramentos para quienes lo soliciten) (p. 28).

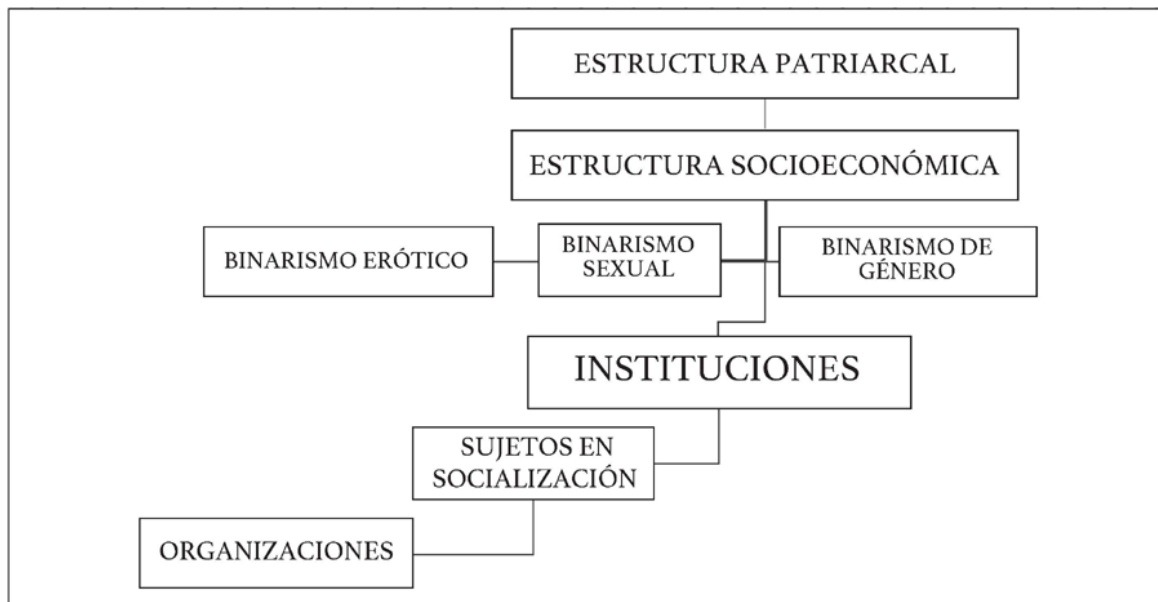
Esto significa que una organización tiene como base prescripciones por tipo y actor que a lo largo del tiempo se institucionalizan; no se pueden modificar a menos que se modifique también el sistema de «mapas cognitivos» o cultura (Romero, 2001, p. 17).

El proceso de construcción de significados involucra a toda la organización, porque de esa manera se asegura una comunidad de interpretación, «como un sistema sociotecnológico con fines teleológicos. Pero lo que es más importante entender es que esta construcción surge de tensiones que son parte de la esencia de la organización y existen independientemente de los individuos» (Urbiola y Levin, 2016, p. 263). Así, los elementos culturales permean dentro de la organización, entre ellos, la construcción binaria de género, sexual y erótica que implica imposiciones sobre cuerpos sexuados y dispositivos de poder que construyen un saber aceptado (en las instituciones) y funcionan como el más adecuado (dominante) dentro del sistema y la estructura organizacional (figura 2). *Las organizaciones convierten el discurso institucional en prácticas concretas* (énfasis agregado) (Montaño, 2007, p. 24) y reproducen así formas de organización sexo-genéricas específicas.

La comunicación, específicamente el lenguaje, aparece como «un vinculante social, se rechaza [entonces] la visión esencialista en la organización» (Urbiola y Levin, 2018). Pensar la organización como un escenario o espacio donde son visibles las tensiones, los cambios y, por tanto, rechazar la idea de las organizaciones como entidades con una racionalidad única nos permite comprender la interconexión entre los diferentes niveles de estructuras e instituciones sociales. De ahí la importancia de mostrar las respuestas organizacionales a los cambios del

entorno y las posturas críticas que surgen en el estudio de los campos organizacionales.

Figura 2. Sistema Patriarcal



Fuente: Elaboración propia a partir de Núñez (2016) y Montaña (2007).

Las tensiones organizacionales normalmente se presentan como diadas: innovación versus tradición; descentralización-centralización; opacidad-transparencia (tablas 1 y 2); estas reflejan los cambios en el entorno o al interior de la organización con los grupos y sujetos en interacción. La tensión y el cambio no siempre se dan con la misma intensidad ni se reciben igual por los miembros de la organización. De hecho, puede existir cierta *porosidad organizacional* (Montaña, 2005, 2007) que eventualmente modifica la velocidad y el alcance de los cambios.

Las organizaciones modernas descansaron sobre los principios heredados de la revolución francesa del siglo XVIII. El progreso, la igualdad, el conocimiento científico como la única alternativa de explicación y dirección para el desarrollo humano, entre otros, fueron sus pilares. Con estructuras

piramidales jerárquicas, con centralización y líneas de autoridad y subordinación claras, el trabajo –en un lugar específico– y el producto objetivo, material, referente de un control externo y rigidez sobre las personas y las decisiones, fue sustituido por un desarrollo tecnológico acelerado y desigual, donde la flexibilidad y la descentralización comenzaron a ser importantes para subsistir en los mercados y para desarrollar un concepto diferente del trabajo: como una actividad que permite mayor creatividad e innovación. Nuevos productos y mercados para segmentos diferenciados fueron desarrollados por sujetos autónomos que lograron reconfigurar espacios laborales y de relaciones subjetivas.

Tabla 1. Expresiones sociales en la modernidad y posmodernidad

Parámetro	Modernidad	Posmodernidad
Principio ordenador	Racionalidad única Orden, Verdad, Objetividad, Nación, Desarrollo	Múltiples racionalidades coexistentes Caos, Entropía, Diversidad
Visión del mundo	Verdad monolítica, una sola verdad; la realidad como algo objetivo, externo al sujeto. La ciencia como conjunto de afirmaciones absolutas, verdaderas	Juicios sobre la validez y la subjetividad; la realidad como una construcción social, una interacción sujeto-objeto. La ciencia frente a la duda relativa
Lenguaje	Oficial/central; comunicación escrita, una sola autoridad y una visión de progreso, hombre blanco europeo, educado, civilizado como modelo a seguir	Múltiples voces, diversidad, múltiples cuerpos, disidencia sexual, fisuras al modelo binario dominante, nuevas formas de expresión

Fuente: Elaboración propia a partir de Schvarstein (2007).

Tabla 2. Tensiones organizacionales: Modernidad versus Posmodernidad

--

Parámetro	Modernidad	Posmodernidad
Relaciones y Control	De autoridad, subordinación, especialización	Autogestión y empoderamiento, negociación, polivalencia
Contexto	Con límites precisos Conservar lo instituido	Con límites difusos, El cambio como instituyente
Trabajo	Localizado, rígido, racional	Remoto, actividad flexible
Género	Binarismo, exclusión de la disidencia	Diversidad, múltiples racionalidades y cuerpos diversos, subjetividad, lenguaje como una construcción
Control	Físico, por actividades, especialización	Como una negociación, construcción de nuevos significados, autocontrol

Fuente: Elaboración propia a partir de Schvarstein (2007).

Las organizaciones tienen límites y contexto difusos, por lo que el cambio organizacional deja de ser un simple alineamiento al sistema de creencias externo y pasa a ser un cambio instituyente (Schvarstein, 2007). Es decir, modificando o ajustando lo que estaba instituido. Por ejemplo, la organización del trabajo pasa a tener mayor integración, polivalencia y autocontrol. Coadyuvan a los procesos de cambio, las condiciones del entorno y los procesos isomórficos que ocurren al interior de la organización. Existen como propiedades estructurales, mayor flexibilidad y descentralización propias de las estructuras matriciales. De ahí que se asume que la racionalidad limitada permite regular el desempeño organizacional de acuerdo con los cambios y condiciones de la posmodernidad. Por otro lado, se objetivan y le otorgan legitimidad o su razón de ser, los procesos de alineación organizacional que se expresan como isomorfismo coercitivo, isomorfismo mimético e isomorfismo normativo (DiMaggio y Powell, 2001, p. 109).

Las organizaciones de servicios, de producción inmaterial, donde las fases de producción, circulación y consumo se comprimen y el «producto no existe independientemente del productor y del consumidor, no es posible almacenarlo y no se puede generar sin la presencia del cliente en el acto de la producción» (De la Garza, 2010, p. 131); son espacios donde se reproducen objetiva y simbólicamente las disposiciones sobre los cuerpos sexuados: representaciones, prácticas y prescripciones sociales (Lamas, 2000) que van de acuerdo con un conjunto de ideas sobre lo que se ha normalizado.

V. Lógicas institucionales en el trabajo

Como se mencionó en los apartados anteriores, de acuerdo con Burin (2015), el género posee un carácter polisémico, lo que ha dado lugar a múltiples definiciones funcionales y subjetivas. Los Estudios Organizacionales inevitablemente se involucran en la dimensión institucional, especialmente en lo que se refiere a los aspectos esenciales del individuo (Hall, 1996). Ejemplo de ello son los estudios sobre los niveles de autoridad, la coordinación de tareas, la toma de decisiones, la comunicación y las relaciones de poder, entre otros.

El género en relación con el trabajo se ha documentado desde distintas ópticas. Fernández y Páramo (2017) reflexionan sobre la influencia del género en el ascenso jerárquico; en los mecanismos que permiten el ingreso y la pertenencia a ciertas redes; en la manera como a través del género se trazan trayectorias profesionales y se perpetúan grupos con la capacidad para generar segregación laboral al margen de la estructura formal. Las diferencias entre varones y mujeres se expresan en las brechas salariales y de compensación material o simbólica.

Los espacios organizacionales están mediados por relaciones con interacciones que no necesariamente son producto de una estructura formalizada (Alvesson y Billing, 2009). De esa manera, no opera de la misma forma un partido político, una organización no gubernamental, un hospital público de alta especialidad o una escuela privada. La intersección entre el género y las organizaciones, también se ve influida por la zona geográfica, el campo organizacional y la orientación institucional a la que pertenece. Por lo que existen diferencias entre un medio rural y uno semiurbano y entre la composición sexo genérica en la organización y el tamaño de la organización.

Las organizaciones son espacios laborales generadoras de experiencias, ya sea como colaboradora, colaborador, usuaria/usuario. En la explicación del comportamiento organizacional, las posturas contemporáneas recomiendan ir más allá de los convencionalismos, para discutir sin reduccionismos las explicaciones teóricas dominantes. Por tanto, es necesario incluir en las definiciones de organización a los individuos, que en la cotidianidad construyen sus identidades sexo genéricas (Klein, Hill, Hammond y Stice-Lusvardi, 2021). A partir de ahí, indagar sobre la desigualdad de género convirtiéndolo en un asunto de gran trascendencia. Dado que el trabajo es el medio por el cual se accede a los recursos materiales, a la autoridad o al estatus social (Torrent-Sellens, 2014), resulta importante explorar su manifestación más allá de las simplificaciones binarias.

La dinámica organizacional es producto de una serie de elementos, que se conjugan para dar como resultado interpretaciones multifacéticas, rechazos y desigualdades (Hall, 1996). En los espacios laborales, la relación entre mujeres y varones se moldea considerando los roles tradicionales y los espacios público y privado; la relación se expresa con desigualdades

debido a los mandatos de género dominantes que reproducen relaciones de poder que a primera vista pudieran parecer invisibles (Burin y Meler, 2010). La complejidad de estos procesos se manifiesta en los espacios organizacionales legitimados por fines institucionales; ahí confluyen e inciden en las acciones y el ejercicio de las tareas asignadas a los varones y a las mujeres.

Como muestra, el rol que ejerce un sacerdote varón en una iglesia católica, que establece un escalafón normativo, le permite ascender y ocupar un puesto que se traduce en una figura de autoridad superior a la que puede aspirar una mujer dentro de esa organización. Entender estos matices para interpretar organizaciones requiere reconocer la dimensión institucional para, posteriormente, identificar cómo entre varones y mujeres se promueve la asignación de tareas e interacciones cotidianas (Haveman y Rao, 1997). En esta dinámica, entran en juego las subjetividades, conformando percepciones y las acciones colectivas que se relacionan con identidades genéricas (Burin, 2007).

Al remitirse a la literatura especializada en organizaciones, se observa que existe una brecha que no da cuenta de la interpretación de los rasgos distintivos en el comportamiento de varones y mujeres, y que omite la identidad genérica. Los autores consultados nos recuerdan que las particularidades sociales, así como las acciones y las decisiones, responden a una posición jerárquica que dispone de un margen de acción. De esa forma, la variable género aparece como necesaria en el análisis de la perspectiva institucional, más allá de las simplificaciones y el binarismo. Al introducirse al espectro de las lógicas institucionales, se le otorga un sentido polisémico con una mayor riqueza alrededor de las interpretaciones sobre el comportamiento de mujeres y varones. Ello implica, sin embargo, repensar el verdadero alcance del análisis organizacional como un medio para

explicar la realidad actual alejados de convencionalismos teóricos conceptuales (Friedland, Mohr, Roose, y Gardinali (2014).

Distintos investigadores han propuesto que las lógicas institucionales representan una variable polisémica que permite adentrarse a esas especificidades contextuales (Haveman y Rao, 1997; Garrow y Hasenfeld, 2014). De ahí la importancia de distinguir la capacidad explicativa de este lente con tres capas: la normativa, la de práctica material y la cognitiva. Cada una está sujeta a las interpretaciones de mujeres y varones en un contexto cultural que coexiste con los mandatos institucionales. Para ilustrar, una escuela tiene como misión institucional proporcionar educación; a partir de ahí, existen diferentes significados que los miembros de la organización se apropian sobre lo que constituye la enseñanza. Para un profesor varón heterosexual, blanco, de origen urbano, la escuela puede representar un medio para ocupar un puesto de decisión con posibilidades para ascender. Por otro lado, para un profesor varón homosexual, indígena, proveniente de un medio rural, la escuela podría convertirse en un espacio violento, con menores posibilidades de movilidad.

Las combinaciones son distintas cuando aparecen escenarios cognitivos basados en explicaciones normativas institucionalizadas y prácticas que, a su vez, reproducen acciones de inclusión y exclusión. En un hospital de alta especialidad, por ejemplo, puede existir una desproporción entre el número de neurocirujanos varones y mujeres. Por las altas exigencias de tiempo completo y años dedicados a la preparación técnica, más de seis después de la licenciatura, es probable que una médica se encuentre en la encrucijada de «sacrificar» los cuidados de su familia o la maternidad para inclinarse por ese camino.

Para entenderlos, Acker (1992), Schlozman, Burns y Verba (1994) señalan que cada sociedad establece diferentes tipos de criterios. Son

interpretaciones que alientan la configuración en las relaciones de género. En otras palabras, las configuraciones dominantes marcan la pauta en el tejido de las relaciones y expresan diferencias ya se trate de un varón heterosexual, homosexual o transexual; si una mujer heterosexual decide «emanciparse» del mandato y opta por negarse a la maternidad, o si es homosexual también estará sujeta al escrutinio social por no casarse.

Con un protagonismo organizacional más evidente de los varones por sobre el de las mujeres en general, es probable que se afiance un beneficio estructural para ocupar puestos de decisión estratégicos. Pareciera que quienes integran las organizaciones se someten a la exigencia de convertirse en seres asexuados para ser tomados en cuenta. Los aspectos privados sobre la orientación sexual e identidad de género pueden causar irrupciones en la medida en que se visibilizan.

Como resultado de lo expuesto, la perspectiva de género avanza poco a poco en el estudio de las organizaciones locales. El carácter comprensivo y contestatario de esta mirada intenta convertirse en una alternativa para señalar la dinámica social y la cotidianidad, así como los distintos ángulos explicativos. En la perspectiva tradicional del género en las organizaciones, prevalece la idea de que el comportamiento humano es aparentemente asexuado o reducido a los roles tradicionales para cuerpos sexuados mujer y varón. Esto obedece a una ceguera respecto al género al reducir conceptualmente la dimensión humana a «personas o «individuos». Esto acarrea un grave riesgo epistémico, un reduccionismo que excluye cualquier manifestación identitaria genérica, así como el ejercicio de la sexualidad, el deseo o las pulsiones. En ese sentido, pareciera que las organizaciones están cubiertas por un halo aséptico que aleja las subjetividades femeninas y masculinas del núcleo organizacional, de la cultura no instrumental. Se cancela cualquier cruce de identidad de género u orientación sexo afectiva.

La advertencia de Burin (2007) es contundente: el género es por definición una relación de poder político, jamás aparece en su forma pura. Se manifiesta en el micropoder de quien ostenta el control de los recursos, así como en la organización en general. Al colocar en el centro de la discusión otras miradas que enriquezcan lo que significa la experiencia de ser mujer, ser varón o tener una identidad no binaria de género en los espacios laborales, podremos ser capaces de observar y analizar cómo se entrecruzan otros aspectos fundamentales en las organizaciones: el acceso diferenciado en las oportunidades educativas, el origen o el nivel socioeconómico, la historia familiar, los mandatos de roles de género, la identidad genérica y las orientaciones sexo afectivas.

Dentro de las organizaciones se reproducen marcos de referencia para la interacción de mujeres y varones, a partir de agendas que invocan comportamientos consistentes con la racionalidad económica capitalista. Es decir, la maximización de las ganancias atraviesa la lógica institucional y ubica en su centro al mercado, con particularidades y mandatos que dejan entrever una dominación masculina (Burín, 2007; Vázquez y Urbiola, 2014). Cada uno de estos sistemas institucionales posee ciertas particularidades cohesionados por rasgos culturales (Mills, 1998). Cuando un varón o una mujer se integran formalmente a una organización, el primero posee una ventaja al ingresar a un sistema compuesto por una serie de códigos masculinizados. Con valores y normas de comportamiento que exaltan formas legítimas de acción (Zucker, 1999) y que exaltan la masculinidad: heterosexualidad, fuerza física, carácter, templanza, apología de triunfos sexuales, entre otros.

Concretamente, para ascender en una estructura jerárquica formal, las mujeres se enfrentan a la disparidad de género. En distintas organizaciones, el concepto de «mérito» se asocia a un control invisible, a un marco

normativo basado en rasgos culturales; el mérito está asociado con incentivos para quienes han destacado, pero implica que también existen las sanciones para quien pretenda destacar de una forma inapropiada. Aparentemente, las instituciones están alejadas de los mandatos culturales de género; en ese sentido, funcionan como una idealización social. Sin embargo, existe una disparidad y falta de reconocimiento general por género y tampoco se contemplan las especificidades o los aspectos de subjetividades, deseos, frustraciones y fantasías de los seres humanos que las sostienen. En ese sentido, se generan ambientes que impulsan o inhiben la posición estratégica, no solo de las mujeres heterosexuales, sino también de aquellas mujeres que se declaran abiertamente lesbianas. Estas restricciones a la acción organizacional para algunos de sus miembros tienen como base la necesidad de defender el *statu quo* institucional, mismo que no solo está condicionado por patrones de interacción con predominio masculino (Vázquez, 2015), sino también por la percepción de cualificación y las capacidades laborales según el sexo biológico, por el rol de género, la identidad de género y la orientación sexual afectiva aceptada por el colectivo.

Cada una de estas dimensiones se expresa como parte de un binarismo que remite al cuerpo deseable a la genitalidad, al deseo erótico y a la identidad deseable: vulva, pene; varones, mujeres, heterosexismo y cissexismo. La dimensión institucional legitima prácticas que resultan en una desigualdad cuando se invisibiliza o excluye aquello que se considera abyecto o enfermo. De esa manera, las lógicas institucionales operan entre las interacciones sociales y, dependiendo del contexto, pueden orientar la inclusión o la exclusión de mujeres lesbianas, transexuales, varones homosexuales, pansexuales o *queer*.

VI Lógicas institucionales y dinámicas organizacionales

De acuerdo con Ocasio, Thorton y Lounsbury (2017), el concepto de lógica institucional apareció en 1985 en el tratado de sociología política de Alford y Friedland, con la intención de analizar cómo las lógicas del capitalismo, la burocracia y la democracia conforman el Estado moderno. Según los autores, Jackall en 1998 introduce este concepto al estudio de las organizaciones involucrando la acción de los gerentes que guían la toma de decisiones, resaltando la forma en la cual funciona un mundo social particular bajo un conjunto objetivo de normas. Así, la sociedad es producto de la vinculación de lógicas sociales, del trabajo y del mercado; se incorpora también una base simbólica que orienta la toma de decisiones y por tanto no es monolítica, ya que refleja las condiciones históricas que la producen en un tiempo y espacio.

Según Breiger (2000), la interpretación del sentido de la acción humana institucionalizada en la sociedad ha experimentado cambios a lo largo del tiempo. En particular en el análisis del imaginario colectivo respecto al poder y a la relación asimétrica que supondría el vínculo entre mujeres y varones. Para estudiar el abandono de la visión patriarcal de la mujer en el trabajo por una visión que permita el reconocimiento de la mujer como tomadora de decisiones estratégicas, es necesario conocer la lógica institucional que subyace en las acciones de los miembros de la organización y proponer cambios alrededor de la construcción de género dominante.

Dentro de una organización se reflejan los distintos órdenes sociales y los cimientos para configurar y reconfigurar múltiples lógicas. Por ejemplo, la lógica del mandato de género en el trabajo puede reconfigurarse hacia una apertura a las identidades genéricas si existe un consenso organizacional. Estos cambios en las lógicas institucionales modifican otros elementos

dentro de la organización, como las prácticas discursivas entre sus miembros. Si el campo organizacional cuenta con cierta estabilidad, entendida esta como una continuidad del dominio heteropatriarcal, sus lógicas dominantes se basarán en la cultura heteropatriarcal y cisgénero dejando en un segundo término aquellas lógicas que aluden a la inequidad y que expresa el discurso feminista. Es en los cambios históricos donde se aloja la relevancia del rasgo cultural que detona la dinámica de estas lógicas entre varones y mujeres de una organización tanto para la permanencia como para el cambio.

Las lógicas institucionales forman vocabularios y conocimientos. De ahí que paulatinamente se desarrollen y acepten conceptos inherentes a la conducta humana, que en sí misma es compleja cuando se intenta hacer un ejercicio de abstracción y concreción en situaciones particulares y que es difícil de aprehender o definir con conceptos rígidos. Los estereotipos predominan en las visiones institucionales, funcionan como guía sobre el comportamiento esperado por género; se espera que los varones actúen de una manera agresiva, mientras que las mujeres lo hagan en sentido opuesto.

De hecho, la noción de conceptos institucionales como libertad, poder, equidad, moralidad y amor ha evolucionado y variado a lo largo del tiempo. En este sentido, los cambios sociohistóricos han inspirado la reformulación de explicaciones teóricas que dan cuenta de ello. Siguiendo los planteamientos de Breiger, «poder» se puede simplificar a una prevalencia asociada a la idea básica de que A ejerce control sobre B, reteniéndolo gracias al uso del sometimiento físico, deliberado y visible. Sin embargo, si se utilizan lentes más amplios, el ejercicio del poder implica la incorporación de mixturas que están atravesadas por lógicas institucionales que rebasan cualquier intento de simplificación (Steven, 2005; Anderson y

Brion, 2014). La legitimación de las instituciones es la que posibilita las relaciones sociales dentro de un sistema más amplio con atribuciones y comportamientos que obedecen a distintas lógicas, por lo que recuperar la teoría como una posibilidad explicativa de los fenómenos sociales, sin un carácter restrictivo, es de gran relevancia.

Desde esta perspectiva, es fundamental formular preguntas precisas y claras acerca de cómo se han institucionalizado las relaciones entre varones y mujeres y cuál es el discurso y los conceptos alrededor de esas relaciones. Este problema epistémico-metodológico implica comprender su dimensión subjetiva, enmarcada en sistemas simbólicos asociados a otros aspectos de la vida social. Mohor y Duquenene (1997) argumentan que para entender la interacción humana en una sociedad se producen lógicas culturales, parte fundamental de un sistema de clasificación vinculado a un marco institucional. Por ejemplo, el castigo evoca la prisión, la educación a la escuela y la espiritualidad a la Iglesia. Un aspecto importante de esta asociación espontánea es la generación de patrones de interacción esperados. La acción humana se manifiesta en un orden institucional asociado con prácticas materiales y simbólicas (Breiger, 2000; Breiger y Mohr, 2004).

El manejo conceptual instalado en un orden institucional requiere dialogar con puntos de vista alternativos, que en su interpretación sean disruptivos. En palabras de Emirbayer (1997), perspectivas relacionales que exploren las implicaciones institucionales que surgen entre abstracciones y se materializan en acciones. Conceptos como equidad deben aterrizar en aspectos empíricos, adscritos a un espacio y tiempo. En este ejercicio intelectual, es importante colocar el acento en la acción social y los cambios históricos interconectados, alejándose de respuestas tradicionales que desbancan el reino de la simplificación o el reduccionismo. Teniendo en

cuenta estas alternativas, las relaciones humanas que obedecen a procesos identitarios que se originan en las instituciones se enfrentan con marcos abstractos que se tensionan cuando los patrones de interacción dentro de una cultura no coinciden con los propuestos en la organización.

Como lo indican Rao, Monin y Durand (2003), el análisis social contemporáneo debe dar cuenta de la transformación que yace en la interpretación moderna de la individualidad, donde las ideas de elección y de libertad como productos históricos no se deslindan de la maximización de la ganancia incorporada en el modelo del agente racional, en el *homo economicus* (Thaler, 2010). A partir de esta interpretación, los varones y las mujeres al interior de las organizaciones no son ajenos a esta interpretación (Montaño, 2005), ya sea que, en sus centros de trabajo, sean clientes o usuarios. De esa manera, en la cotidianeidad organizacional, se van cimentando las bases ontológicas de lo que significa la ejecución de una tarea específica que no se desliga de la interpretación que ha sido apropiada y compartida entre los miembros de una organización. Cuando un varón o una mujer asumen un rol como jefa, jefe, subordinado o supervisora, se manifiestan las lógicas institucionales dominantes.

El comportamiento humano involucra una composición coherente de lógicas y estructuras normativas que lo condicionan y orientan, la acción social se encuentra mediada por un sistema de creencias compartido que poseen varias capas (Mohr y White (2008). En la propuesta interpretativa de Friedland y Alford (1991) se sostiene que las instituciones inciden en la interiorización de estos sistemas de creencias colectivos, al funcionar como mecanismos congruentes que se cohesionan alrededor de tres aspectos: la omnipresencia social, la especificidad cultural y la abstracción colectiva. Sobre estos aspectos, Ocasio, Thornton, Ocasio y Lounsbury (2015), exhortan a reformular los tipos ideales de las lógicas institucionales

contemplando a la comunidad como un orden institucional y ampliando las opciones de cambio transformacional.

En los tres tipos ideales existe la posibilidad de reformular las condiciones de mujeres y varones en la organización, a través de un uso del lenguaje distinto apegado a los cambios de lógica y teniendo como objetivo la equidad de género. De ahí que se reflexiona sobre la importancia de los cambios de vocabulario, además de los otros aspectos simbólicos de las lógicas institucionales. De esa manera, es más fácil detectar en la interacción cotidiana los cambios en las prácticas, las resistencias o los rechazos que pueden traducirse en distintas formas de violencia, de rechazo, de manipulación o, por el contrario, de inclusión y de respeto. Identificar las lógicas institucionales dominantes, así como buscar un cambio orientador hacia un nuevo orden institucional basado en el género, abre la posibilidad para asegurar una transformación. Las implicaciones de un nuevo marco institucional deben considerar lo siguiente:

a) La omnipresencia

Se refiere a la presencia generalizada de las instituciones en una sociedad y su capacidad para ordenar y normar el comportamiento. Garrow y Hasenfeld (2012) señalan que una organización reproduce un marco moral, el cual se ve reflejado en la manifestación hacia el exterior. Las instituciones poseen un compromiso con su objetivo social, representan la idealización de cómo se desea que funcione la vida social. Por ejemplo, un centro gubernamental que se enfoca a la atención de las mujeres, se espera que incida en disminuir su posición de vulnerabilidad social, en la promoción de la equidad de género y combate a la violencia. Promovería programas de apoyo gubernamental para las mujeres que así lo requieran.

Dichos centros tendrían que localizarse cerca de las zonas donde haya altos niveles de violencia y no en zonas de clase media alta, donde se cuenta con un capital económico que permite contar con herramientas de prevención. La institución que los alberga, el Estado, funge para proteger y encauzar el bien colectivo. Para estos autores, los servidores públicos y las servidoras públicas son portadores de lógicas institucionales. Ellos se las apropian como parte de su propio marco moral, y de esta manera influyen en las tareas que les son asignadas.

Siguiendo con el ejemplo, los centros de atención son organizaciones gubernamentales que se encuentran bajo una presión considerable para adaptarse y respaldar otras lógicas que no necesariamente buscarían el bienestar social como, por ejemplo, los intereses en política o las fuerzas del mercado en un sistema capitalista. De ahí que la lógica institucional de una instancia pública puede respaldar una óptica moral que coloca la problemática de la violencia sobre la mujer en un espacio geográfico con elementos culturales específicos. Si este centro de atención se localiza en una zona urbana, con altos niveles de violencia, o en una rural donde impera el mandato del crimen organizado, la misión institucional del centro no se cumpliría de la misma forma, por las diferencias culturales y las otras lógicas con las que se interactúa. Por tanto, la omnipresencia institucional es el reflejo de esa idealización, del «deber ser» que se enfrenta a las condiciones reales en una sociedad en un momento histórico determinado. Por otro lado, institucionalmente pueden coexistir distintas lógicas; por ejemplo, la conciencia de una lógica gerencialista puede contravenir la lógica de buscar una mayor equidad. De manera que las organizaciones detentan diferencias en sus compromisos respecto a la variedad de lógicas institucionales con las que se enfrentan en un campo.

b) Las especificidades culturales

Mediadas por el género, están estrechamente vinculadas a las acciones colectivas que obedecen, en su conjunto, a una dimensión material e interpretativa. En este ámbito, se negocian, comparten y recrean los significados de las acciones de las mujeres y los varones mediante actos, prácticas, relaciones, sentimientos y conocimientos que se ligan íntimamente a las construcciones de género. Friedland, Mohr, Roose y Gardinali (2014) proponen la explicación institucional como un acercamiento para comprender la dimensión cultural en las organizaciones. Desde una perspectiva relacional, las lógicas institucionales permiten la operación de la experiencia individual al entrelazar objetos, prácticas cotidianas y subjetividades en un anclaje teórico conceptual que articula sistemas de ordenamiento conductual. Esta explicación ofrece dos dimensiones para entender la cultura organizacional: el uso del cuerpo y el manejo de las emociones, así como las prácticas morales y la categoría identitaria. De acuerdo con estos autores, la primera dimensión se organiza en torno al género y el manejo del cuerpo, mientras que la segunda se enfoca en las identidades de género y su resignificación en espacios organizacionales más amplios.

Existen estudios que apuntan que la carga emocional sobre las mujeres al realizar un trabajo es mayor a la que enfrentan los varones (West y Zimmerman, 1987). Thomeer, Reczek y Umberson (2015) consideran que las nociones de la masculinidad tradicional impiden a ciertos varones mostrar sus emociones. Si se presentan problemas de salud en su familia cercana, por ejemplo, el condicionamiento dominante para los varones es tomar distancia. Bajo esta óptica, y siguiendo con nuestro ejemplo, es a la mujer a quien se le permite manifestar públicamente sus emociones. Otro ejemplo que corresponde a la esfera pública se refiere al dinero; como

símbolo de estatus se aprueba su acumulación en el varón, eliminando cualquier atisbo de debilidad emotiva cuando se analiza el proceso de obtención del mismo.

El resultado de dichas especificidades entre los comportamientos esperados para las mujeres y los varones en la organización alimenta y reproduce historias, chismes o rumores en las cuales se entremezclan categorías institucionales con aspectos sexo genéricos. Para el análisis de cómo se introyectan, transmiten y reproducen tanto los aspectos sexo genéricos culturales como las expresiones institucionales, se han realizado investigaciones interdisciplinarias. West y Zimmerman (1987) apuntan que la construcción del género es producto de un sistema sociocultural que marginaliza, trivializa o descalifica ciertas acciones. Sobre la base de la coherencia institucional se monta este sistema que consta de dos elementos: uno idealizado y otro caracterizado por distinciones culturales prácticas. De tal manera que las lógicas institucionales, con una perspectiva de género, son un mecanismo de acoplamiento que funge como una fuerza que posibilita una dualidad semiótica de significados asignados a roles binarios. Las lógicas operan en las organizaciones como una especie de anclaje codificador. En sí mismas, asocian lo que se valora, lo que se considera importante o inapropiado, lo que ha sido infravalorado o ignorado según si se es varón o mujer. Dando como resultado una amplia gama de clasificaciones asociadas a un orden institucional que mapea la idealización en concordancia con otras lógicas institucionales atravesadas por la variedad de identidades de género.

En estos condicionantes amalgaman estímulos positivos o negativos que se legitiman alrededor de actos y expresiones para comunicar o negar sentimientos. De acuerdo con Erickson (1993), la familia es la primera representación institucional para un ser humano, porque en su seno se

ofrece aliento, se muestra aprecio, se escucha atentamente lo que alguien tiene que decir y se expresa con otro sentimiento incluso si no es recíproco. Por tanto, el trabajo emocional tiene su origen en la representación simbólica de la familia. El trabajo emocional es central para la vida y el bienestar de los seres humanos, se vuelve «invisible» porque se transcurre en el ámbito de lo privado, pero también tiene su vinculación cuando transita por otros espacios sociales (Daniels, 1987). Es imposible disociar la sexualidad, la identidad genérica, los mandatos de género y la orientación sexual de varones y mujeres en los espacios organizacionales contemporáneos (Erickson, 1993; Hochschild, 2003).

c) Las abstracciones colectivas

Son dispositivos orientadores adoptados históricamente que legitiman la experiencia social. Las instituciones son el resultado de la interacción de personas, colectividades y sistemas culturales que se transmiten de generación en generación (Haveman y Rao, 1997; Rao, Monin y Durand, 2003). La división sexual del trabajo es la raíz del dualismo de género, el cual es reforzado por las lógicas institucionales en los lugares de trabajo, donde se sitúa al hombre como fuerte e incontrolable y a la mujer como débil y controlable. A pesar de que las lógicas institucionales deberían estar libres de mandatos de género, son las categorías y prácticas las que determinan las experiencias según el género al que se pertenece. El género en sí mismo es una institución que proporciona palabras, acciones performativas y sentimientos (Alvesson y Billing, 2009). Desde una perspectiva heteropatriarcal, la narrativa predominante presenta a los hombres como agresivos y dominantes, y a las mujeres como pasivas.

Según Montaña (2005), las instituciones son la razón de ser de una organización. Los valores institucionales no existen como entidades

separadas, sino que forman parte de la esencia, el conocimiento, la propiedad y la performatividad de cada institución. Estos valores se reflejan en lenguajes materializados que van más allá de los términos semánticos y se manifiestan en una amplia gama de acciones, conceptos, objetos y relaciones. Las lógicas institucionales son estructuras duales (Mohr y Duquenne, 1997), y las prácticas que se materializan en estas lógicas remiten a una reflexión hermenéutica sobre la sustancia de las prácticas observables en las organizaciones (Friedland, Mohr, Roose y Gardinali, 2014).

Aunque estas lógicas institucionales se sugieren como «universales» (De Nigris, 2012), en la realidad concreta pueden ser incoherentes y ambiguas debido a la reducción de la vida personal, su interpretación y la construcción de la persona en términos de individualización y alteridad. Las instituciones tienen la tarea de asignar una lógica a través del lenguaje y su construcción para definir la realidad con formas específicas para nombrar los objetos (Zucker, 1999). De esta manera, existen sistemas lingüísticos que buscan organizar el mundo mediante sistemas conceptuales que lo definen. El uso significativo del lenguaje varía según la interacción y la convivencia social (Montaño, 2005), y las palabras se articulan con otros mecanismos de expresión que moldean el uso del cuerpo y los silencios para manifestar un sistema concreto de sistemas lógicos que legitiman las acciones.

Bajo estas premisas, el concepto de lógicas institucionales tiene como objetivo explicar con mayor profundidad y calidad el ordenamiento entre objetos, prácticas y sujetos (Garrow y Hasenfeld, 2014), los cuales se constituyen de manera bidireccional y se observan en nombres que generan un performance a través de prácticas organizacionales orientadas por condicionantes culturales. A pesar de que las lógicas institucionales no son

observables, las prácticas tienen como función simbolizar y generar actos performativos (Haveman y Rao, 1997). Según Schechner (2005), esta acción teatral es la conducta visible de hombres y mujeres que se desencadena en sus relaciones sociales. Entre las funciones de esta acción performática se encuentran, entre otras, fomentar o construir un sentido comunitario, persuadir, enseñar y reforzar rasgos identitarios.

En otras palabras, según Fajardo (2018), la experiencia del sujeto está atravesada por un ámbito glocal (global-local), en el que existen problemáticas particulares inmersas en un contexto compuesto por distintas dimensiones, cada una de ellas marcada por una norma hegemónica caracterizada por un firme anclaje y compuesto por condicionantes occidentales-europeas, patriarcales y urbanas, lo que se conoce como una «modernidad desbordada». En este contexto, se desestabilizan distintos aspectos de la vida personal, de los sentimientos, las creencias y las acciones que son sancionadas como legitimadas o ilegítimas por el marco institucional.

VII. Lógicas institucionales y perspectiva de género

Las lógicas institucionales consisten en un conjunto de prácticas materiales y símbolos que se construyen y reproducen en las interacciones sociales (Breiger y Mohr, 2004). Su importancia radica en el papel que desempeñan dentro de la red de categorías sociales presentes en una sociedad. De acuerdo con Ocasio, Thornton y Lounsbury (2017), las lógicas institucionales se pueden distinguir por los diferentes niveles en los que se observan: sistemas mundiales, sociedades, campos institucionales y organizaciones. A diferencia de las lógicas sociales, las lógicas institucionales están formadas por variaciones locales y adaptaciones culturales. El grado de coherencia unificadora permite establecer los principios organizadores de las

instituciones y conocer hasta qué punto las conductas son predecibles de acuerdo con las normas sancionadas como adecuadas. Es mediante los tipos ideales como se representan, y es a través de su reconocimiento que podemos utilizarlas como método para ubicar los elementos que caracterizan a las organizaciones; exponer sus marcos interpretativos, las narrativas dominantes, las prácticas realizadas por cada sujeto en la organización y las categorías de género aceptadas.

La investigación de las lógicas institucionales ha generado una variedad de metodologías para su comprensión; Ocasio, Thorton y Lounsbury (2017) distinguen seis grandes líneas de trabajo: 1. Identificación de periodos de tiempo, 2. Funciones de los actores, 3. Regiones geográficas, 4. Uso del vocabulario de los actores asociados a las lógicas institucionales, 5. Diseños experimentales, y 6. Imaginería visual.

En cada una de ellas las dimensiones subyacentes se relacionan con la cultura y la cognición. Por ejemplo, las lógicas depositadas en una organización educativa privada, políticamente conservadora y a favor de los roles tradicionales de género, pueden entrar en conflicto con la introducción de modelos de equidad de género a favor de las identidades no binarias o trans. Las identidades de las mujeres y los varones adquieren sentido en la medida en que incorporan creencias, expectativas, deseos y motivaciones (Montaño, 2005). Las lógicas institucionales ponen de manifiesto cómo se estructura y clasifica la relación entre varones y mujeres. En la siguiente tabla se presentan diferentes perspectivas conceptuales que permiten distinguir las diferencias en el campo del conocimiento para explicar la dinámica organizacional, desde una perspectiva de género, a partir de las lógicas institucionales.

Tabla. 3. Lógicas institucionales desde una mirada multidisciplinar

--

Disciplina	Paradigma Dominante en el campo disciplinar	Principal referente explicativo	Lógicas institucionales dominantes
Estudios organizacionales	Orientación subjetiva en oposición a la explicación pragmática positivista	Organizaciones empresariales, organizaciones gubernamentales	Especificidades culturales reproducidas en su interior, existe una ceguera de género y una visión binaria; excluye identidades no binarias, intersexuales y trans
Ciencias Políticas	Funcionalista	Marco normativo, relaciones de poder	Análisis de dispositivos institucionales de colectividades y sistemas como abstracciones colectivas. El género puede aparecer diluido en el análisis macroeconómico
Sociología	Estructural- Funcionalista	División sexual del trabajo, el grupo, la familia	Abstracciones colectivas que analizan la interacción entre personas en un grupo. Exponen la diferencia entre genitalidad, cuerpo deseable, deseo erótico e identidad deseable. Dan cuenta de la opresión por género y marginalización de discursos alternativos
Antropología	Orientación emic	Cultura como todo aquello que el Hombre produce y que no se	Especificidades culturales que muestran la opresión

		transmite genéticamente	epistémica entre los miembros de una cultura
Economía	Paramétrico y de análisis cognitivo	El mercado, y la maximización de la utilidad con recursos escasos	Análisis de la omnipresencia institucional en un campo organizacional, el género aparece diluido, predomina el análisis binario. Se excluye a las identidades no binarias, intersexuales y trans

Fuente: Elaboración propia a partir de Garrow y Hasenfeld (2014), Connelly y Ones (2008).

Tabla. 4. Tensiones institucionales desde el género

Perspectiva	Micro	Estructura	Patrón de relación
Ceguera de género Ideales económicos y de género basados en el éxito	Maximización económica, relación costo/beneficio	Restricciones sobre las mujeres y los varones basadas en los mandatos y roles de género Ejemplo: varón, énfasis en proveer; mujer, énfasis en cuidar	Histórica La organización reproduce en su interior los roles asumidos como apropiados para las mujeres y los varones
Varones - mujeres/mujeres - varones	Mandato de género binario Dominación hetero patriarcal	Restricciones a las expresiones disidentes de identidad de género y expresión de género Prácticas híbridas y formas organizativas alternativas en la asignación de tareas donde la mujer puede ocupar un puesto de poder	Situacional Tensión por la amenaza de violencia de género, ya sea física, psicológica o sexual Competencia por el poder entre mujeres y varones apegados a roles de género dominantes, se

			expresa en violencia simbólica
Mujeres - mujeres	Omisión sobre la doble y triple jornada y del rol general de la mujer: atención y cuidados no remunerados	Desproporción en la ocupación de puestos estratégicos, las mujeres ocupando posiciones de menor jerarquía o capacidad en la toma de decisiones	Situacional Conflictos encubiertos por la omisión de la condición en la esfera privada de las mujeres en doble y triple jornada Invisibiliza orientaciones sexuales no heterosexuales, bisexualidad invisibilizada, oprime expresiones disidentes
Varones - varones	Valoración de trayectorias profesionales	Contribuye a reforzar la idea dominante en el colectivo respecto al rol del varón Tiende a invisibilizar expresiones/identidades de género no dicotómicas y orientaciones sexuales no heterosexuales	Situacional Tendencia a formación de redes informales construidas a partir de alianzas Muestras de resistencia ante la opresión y discriminación Tendencia a patologizar o criminalizar al homosexual
Mujer trans- mujer Mujer trans-varón Varón trans-mujer Varón trans-varón	Se tienden a repetir las tensiones por rol asumido en un cuerpo sexuado o con identidad de género mujer o varón	No hay alternativas para muestras disidentes de identidad de género disidente. Se busca alinear en puestos, jerarquía, posición de mando sobre una estructura binaria	Situacional Dependiendo de la condición individual de cada sujeto, la identidad y expresión de género puede ser oprimida. La orientación sexual alude a un ideal

			sexuado binario no disidente
Género no binario Género fluido	A nivel micro existe un choque entre el cuerpo hegemónico y otros cuerpos diversos no binarios con diversidad corporal	Se busca reproducir la matriz heterosexual en genitalidad, cuerpo deseable, identidad deseable y deseo erótico. Se aceptan cambios en el cuerpo de la mujer/varón trans, si se alinean al cuerpo deseable o saludable. Existe un rechazo al cuerpo disidente	Existe una vigilancia cultural y opresión epistémica

Fuente: Elaboración propia.

En las tablas 3 y 4 se pueden apreciar distintas tensiones generadas por la vinculación entre varones y mujeres en un espacio organizacional. Las tensiones institucionales reproducen historias para proteger al grupo y advertir a los miembros con expresiones disidentes de las consecuencias que tiene transgredir las normas institucionalizadas. De tal forma que se ofrecen alternativas de conducta en relación con el género de acuerdo con el consenso dominante en la institución. La propuesta es recuperar el contexto en el que se encuentra la organización, reconocer los matices en relación con el género, la identidad y la expresión de género, así como la orientación sexual. A medida que analizamos la condición en la que se encuentran los sujetos en las organizaciones, examinando la singularidad y las restricciones que enfrentan, podemos reconocer la lógica que subyace a las tensiones o patrones de relación.

Tabla. 5. Algunas categorías para el análisis organizacional a partir de las lógicas institucionales

Categoría	Nivel de análisis			
	Individual	Organizacional	Campo organizacional	Sistema institucional
Legitimidad	Imagen, reputación	Entre sus integrantes	Reciprocidad	Discurso basado en la equidad
Autoridad	Dominación patriarcal	Burocracia Institucionalismo	Nodos líderes	Compromiso institucional, valores, ideologías
Identidad	Conexión emocional	Imagen y reputación	Asociación	Posición social y estatus
Estrategia	Valores individuales	Prácticas culturales regionales	Cultura como una variable transversal	Sentido de comunidad
Mecanismos culturales de control	Familia	Cultura organizacional	Acciones visibles	Sistema político
Género	Desequilibrios Masculinización Temor a la feminización	Confrontación sexo genérica, paridad de género en las posiciones jerárquicas	Restricciones a la manifestación de identidades de género	Inercia a reproducir patrones de dominación patriarcal. Homofobia

Fuente: Elaboración propia a partir de Garrow y Hasenfeld (2014); Connelly y Ones, (2008).

Históricamente, podemos afirmar que existen dimensiones que atraviesan el quehacer organizacional y que muestran tanto la complejidad como la especificidad que puede guiar su estudio. Asimismo, es posible realizar un análisis comparativo utilizando las categorías dominantes en la relación cultural de género como tipos ideales con el propósito de comparar patrones de lógicas sobre la base de dominios y periodos históricos particulares. En la tabla 4 se señalan algunas categorías que pueden ser de utilidad para la comprensión organizacional. Doty y Glick (1994) afirman

que las tipologías permiten explorar la realidad empírica, pero al mismo tiempo advierten que no deben ser consideradas como sistemas de clasificación teóricos. Según estos autores, las categorías en los sistemas de clasificación incorporan diferentes niveles de interpretación asociados a un tipo ideal que permite una representación holística. Las tipologías pueden describir la complejidad desde distintas dimensiones o capas cuando se combinan tipos ideales, lo cual es relevante para este trabajo en la dimensión institucional. Aunque las organizaciones contemporáneas se parecen a los tipos ideales, las tipologías pueden asignarlas a más de una categoría teórica y son bloques teóricos que describen constructos.

Las lógicas institucionales se pueden analizar a través del estudio de las organizaciones, que experimentan cambios en los espacios públicos y que afectan las acciones de mujeres y varones. Estos espacios se justifican y codifican mediante trazos públicos que incluyen regulaciones jurídicas y normativas. Los comportamientos de mujeres y varones reflejan la internalización de cómo se esperan las conductas en los espacios privados, las relaciones interpersonales y con el público en el ámbito laboral; la internalización se manifiesta en el manejo del cuerpo y en el lenguaje. Las lógicas institucionales se expresan en las acciones, las prácticas y los objetos que están coordinados mediante un marco cultural más amplio, y están asociadas con las prácticas gerenciales y los distintos órdenes o niveles de socialización en el significado de las prácticas. Estos condicionantes identitarios están relacionados con los objetos, y las prácticas sociales dependen de ellos, en el proceso de interacción, entre la subjetivación y la objetivación. Por tanto, las lógicas institucionales condicionan el uso del lenguaje y la producción de acciones que se observan en la cotidianidad y en los espacios sociales (Friedland y Alford, 1991).

Reflexiones finales

El patriarcado como un sistema histórico de subordinación femenina condiciona en el capitalismo las relaciones materiales que históricamente han existido entre mujeres y varones. La subordinación de la mujer acompañada de una ideología sexista al interior del capitalismo logra sobrevivir al incrustarse en las instituciones (familia, Iglesia, ejército, universidad, empresa, entre otras), donde se reproducen relaciones asimétricas que incluyen el cuerpo, la genitalidad, el deseo erótico y la identidad deseable.

Las diferencias entre los cuerpos sexuados mujer/varón, son utilizadas en el sistema sexo/género, como base de la producción material. En el proceso, se reproducen condiciones objetivas y subjetivas que excluyen y omiten el valor generado por las mujeres históricamente en el sistema capitalista. De esa manera, la explotación adquiere un carácter de género además de la clase social.

En el sistema capitalista, las condiciones materiales objetivas y las condiciones subjetivas son necesarias para asegurar su continuidad, de ahí que sea importante alinear los cuerpos alrededor de una ideología reproductivista, cuya base es una lógica sexual heterosexual. Así, se establece un mecanismo que reproduce un binarismo en los cuerpos, como en la sexualidad y en las características culturales o el deber ser para las mujeres y los varones. Esta lógica dicotómica asimétrica asegura una división sexual de tareas y de la energía humana, pero excluye cualquier expresión no heterosexual y de identidad de género no binaria. Asimismo, busca alinear los cambios corporales a una matriz heterosexual.

La discriminación como forma de opresión o subordinación de una población sobre otra es desde la perspectiva de género un tema central en los Estudios Críticos Organizacionales (ECO); adquiere relevancia en el

análisis del cambio organizacional desde la perspectiva de las lógicas institucionales y las dinámicas alternativas de género. En la legislación vigente se establece igualdad de derechos y equiparación jurídica y legal para mujeres y varones a partir de instrumentos internacionales suscritos y de modificaciones a la constitución (Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer; Convención Belém do Pará) tanto en forma directa o como legislación vinculante de la constitución. En relación con la identidad de género y orientación sexual, los *Principios de Yogyakarta* (2007) y los *Principios de Yogyakarta más10* (PY + 10) de 2017 son un conjunto de principios vinculantes que amparan el cambio organizacional con una perspectiva de género inclusiva.

El cambio organizacional que se propone en este capítulo busca presentar una perspectiva crítica de las lógicas institucionales que, basadas en un binarismo sexual, erótico y de identidad de género, ejerce violencia simbólica sobre los cuerpos sexuados de aquellos sujetos que no se suscriben a la matriz heterosexual. Este sesgo cultural que normaliza una forma específica de hacer las cosas al interior de las organizaciones oprime y violenta los discursos alternativos por un género fluido o no binario. El cambio organizacional, por tanto, implica un cambio en la forma de analizar a las organizaciones considerando que aquello que ha sido instituido, es decir, normado por rol y género comienza a mostrar fisuras, por lo que se propone visibilizar las expresiones disidentes.

El cambio organizacional puede obedecer a un cambio tipo bucle como el descrito por Schvarstein (2010), pero siempre implica un cambio en el *sistema de creencias* (Kuhn, 1985); en ese sentido, las creencias culturales constituyen una especie de paradigma, que puede modificarse en el tiempo y que no necesariamente lo hace de la misma forma entre todos los miembros y subgrupos de la organización. Asimismo, como paradigma, el

sistema de creencias es anterior al de las reglas y de los supuestos compartidos (Kuhn, 1985, p. 88). En ese sentido, más allá de lo objetivamente probado, «los productos, servicios, técnicas, políticas y programas institucionalizados funcionan como mitos poderosos y muchas organizaciones los adoptan ceremonialmente» (Meyer y Rowan, 2001, p. 79), es decir, el cambio organizacional está ligado a las creencias compartidas y difundidas a partir de una realidad organizacional construida, no necesariamente se adoptan a partir de resultados probados empíricamente. Una organización no puede permanecer autárquica a la cultura del entorno; los cambios en la forma de operar son determinados por la necesidad de legitimarse frente a las exigencias de nuevos grupos sociales. De esa forma, una organización puede aparecer como apropiada porque tiene políticas con perspectiva de género frente a las diversidades sociales. Sin embargo, la respuesta organizacional isomórfica no significa necesariamente una fisura al sistema patriarcal dominante, de ahí la necesidad de poner atención a los mecanismos de cambio y visibilidad de los grupos oprimidos.

La perspectiva de las lógicas institucionales dentro de los Estudios Críticos Organizacionales refuerza una visión polisémica de los actores y un pluralismo institucional en el campo organizacional; las estructuras formales tienden al isomorfismo para obtener legitimidad. A las presiones dentro del campo organizacional, se agrega el análisis desde la perspectiva de género y con ello el de la reconstrucción de nuevas lógicas institucionales. Más que un cambio homogéneo, se propone que se analicen las especificidades: las condiciones locales, la diferenciación en el ejercicio de poder o de conflicto y el isomorfismo en distintos niveles. Las lógicas institucionales limitan e incitan las acciones de mujeres y varones, quienes potencialmente transforman o reproducen las estructuras sociales y

culturales, con una orientación de contingencia histórica en la organización.

Los mandatos de género reproducen una forma de pensar y ver el mundo en las organizaciones; de esa manera, se moldea la realidad organizacional y en ello intervienen una variedad de instituciones. En el análisis de cómo un constructo cultural como es el género se reproduce al interior de las organizaciones, en relaciones asimétricas y roles para los cuerpos sexuados en un contexto binario, debemos partir de la comunicación organizacional como un proceso semiótico que construye y reproduce los mínimos comunes culturales que permiten replicar el contexto exterior a la organización, dominante en un campo organizacional, en una región o territorio, así como de los mecanismos culturales aceptados que se reproducen en los espacios organizacionales.

La institución establece los principios de una sociedad, sobre la base de un conjunto de roles y órdenes de interacción, la cual se orienta a partir de un marco normativo que permite la acción colectiva. Las lógicas institucionales se moldean por lógicas sociales asociadas a esos órdenes institucionales y la dinámica organizacional donde opera. La identidad de género disidente, no dicotómica, tanto como la expresión de género y la orientación sexual requieren ser visibles como parte de un proceso que rompe estereotipos y conductas sexistas basadas en el desconocimiento. Las organizaciones de servicios de educación como las universidades son espacios donde la pluralidad y la diversidad se alinean al esquema binario dominante. Sin embargo, también responden a los contextos jurídicos y de financiamiento externo lo que permite que los espacios se abran a nuevas expresiones no binarias. La visibilidad, la representatividad de los colectivos LGBTTTIQAP+, así como los cambios en las estructuras de apoyo y denuncia, son parte de

las presiones del entorno institucionalizado sobre este tipo de organizaciones.

Las organizaciones son espacios culturales y de reproducción de las asimetrías de género. Pueden percibirse en la asignación de puestos y en las funciones y roles por sexo, en la cadena de mando o en la toma de decisiones, asociadas a las categorías dicotómicas que posicionan a los varones en superioridad respecto a las mujeres, en el sexismo asociado con tareas y roles. La división sexo genérica del trabajo conlleva en muchas organizaciones, asimetrías y relaciones de poder entre los miembros de la organización. Ante esta realidad, la porosidad de una organización puede implicar que las condiciones asignadas culturalmente a los cuerpos sexuados se reproduzcan, causando exclusión, rechazo y sufrimiento para algunos miembros que no encajan en el esquema dominante binario. Por otro lado, aparecen nuevas lógicas y alternativas en relación con el género que modifican o refuerzan condiciones de interacción específicas al interior de las organizaciones.

El proceso de ajuste o cambio de las condiciones de operación dentro de las organizaciones está mediado por un contexto o lógica cultural y por la interacción interna. A la lógica de la eficiencia, se añade la lógica cultural implícita del género normada como adecuada en el entorno organizacional, pero también como núcleo cultural dominante entre los sujetos organizacionales vistos como portadores-hacedores de cultura. ¿Qué cambios en relación con el género podemos esperar en las grandes empresas y organizaciones? ¿Son estos procedimientos e instancias adecuados para atender o prevenir la violencia y discriminación en razón de género?

Referencias

- Acker, J. (1992). From Sex Roles to Gendered Institutions. *Contemporary Sociology*, 21(5), 565. <<https://doi.org/doi:10.2307/2075528>>.
- Alvesson, M. y Billing Y. (2009). *Understanding gender and organizations* (Segunda edición). Sage.
- Anderson, C. y Brion, S. (2014). Perspectives on Power in Organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 67-97. <<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091259>>.
- Breiger, R. L. (2000). A Tool kit for Practice Theory. *Poetics*, 27(2-3), 91-115. <[https://doi.org/10.1016/S0304-422X\(99\)00026-1](https://doi.org/10.1016/S0304-422X(99)00026-1)>.
- Breiger, R. y Mohr, J. (2004). Institutional Logics from the Aggregation of Organizational Networks: Operational Procedures for the Analysis of Counted Data. *Computational and Mathematical Organization Theory*, 10, 17-43. <<https://doi.org/10.1023/B:cmot.0000032578.16511.9d>>.
- Burin, M. (2007), Precariedad laboral, masculinidad, paternidad. En M. Burin, L. Jiménez y I. Meler (coords.). *Precariedad laboral y crisis en la masculinidad. Impacto sobre las relaciones de género* (pp. 87-120). UCES.
- Burin, M. y Meler I. (2010). *Género y familia. Poder, amor y sexualidad en la construcción de la subjetividad* (pp. 19-29). Paidós.
- Burin, M. (2015). Prólogo. Actualización en estudios de género: el programa post-doctoral en estudios de género en UCES. *Revista Científica de UCES*, XIX (1). <https://dspace.uces.edu.ar:8180/dspace/bitstream/handle/123456789/3313/prologo_burin.pdf?sequence=1>.
- Butler, J. (2007). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad* (trabajo original publicado en 1990). Paidós.
- Connelly, B. S. y Ones, D. S. (2008). The Personality of Corruption: A National-Level Analysis. *Cross-Cultural Research*, 42(4), 353-385.

<<https://doi.org/10.1177/1069397108321904>>.

Cucchiari, S. (2013). La revolución de género y la transición de la horda bisexual a la banda patrilocal: los orígenes de la jerarquía de género. En M. Lamas (comp.). *El género, la construcción cultural de la diferencia sexual*. Pueg, Porrúa.

Daniels, A. (1987). Invisible Work. *Social Problems*, 34(5), 403-415. <<https://doi.org/10.2307/800538>>.

De la Garza, E. (2010). *Hacia un concepto ampliado de trabajo. Del concepto clásico al no clásico*. Anthropos, Universidad Autónoma Metropolitana.

De Nigris, F. (2012). El ser y la sustancia de Aristóteles ante la razón vital: las cuatro reducciones de la realidad. *Anales del Seminario de Historia de la Filosofía*, 29(2), 625-628. <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=361133104002>>.

Díaz, H. (1977). Reseña *Mujeres, graneros y capitales* de Claude Meillassoux. *Nueva Antropología*, II 8), 103-108. <<https://www.redalyc.org/pdf/159/15900809.pdf>>.

DiMaggio, P. y Powell W. (2001). Retorno a la Jaula de Hierro: el isomorfismo institucional y la racionalidad colectiva en los campos organizacionales. En W. Powell, y P. DiMaggio (coords.). *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional* (pp. 104-125). Fondo de Cultura Económica, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública, Universidad Autónoma del Estado de México.

Doty, D. y Glick, W. (1994). Typologies as a Unique Form of Theory Building: Toward Improved Understanding and Modeling. *Academy of Management Review*, 19(2), 230-251. <<https://doi.org/10.2307/258704>>.

Emirbayer, M. (1997). Manifesto for a Relational Sociology. *American Journal of Sociology*, 103(2), 281-317. <<https://doi.org/10.1086/231209>>.

- Engels, F. (2017). *El origen de la familia, la propiedad y el estado*. Publicado por primera vez en 1884. Archivo Marx-Engels de la Sección en Español del Marxist Internet Archive. <www.marxist.org>.
- Etkin, J. y Schvarstein, L. (2005). *Identidad de las organizaciones. Invariancia y cambio*. Paidós.
- Etzioni, A. (1975). *Organizaciones modernas*. Uteha.
- Erickson, R. (1993). Reconceptualizing Family Work: The Effect of Emotion Work on Perceptions of Marital Quality. *Journal of Marriage and the Family*, 55(4), 888-900. <<https://doi.org/10.2307/352770>>.
- Fajardo, O. (2018). El performance transfronterizo como puente simbólico ante el duelo a la distancia. *Brújula*, 12, 194-228. <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7708448>>.
- Fernández, M. y Páramo, T. (2017), Estudios organizacionales y estudios de género: aportaciones de anglófonos e hispanófonos. En G. Ramírez y D. Gonzáles (editores de la versión en español). S. Clegg, C. Hardy, T. Lawrence, y W. Nord (editores). *Tratado de Estudios Organizacionales* (pp. 681-731), vol. 1. *Teorización sobre el campo*. EAFIT.
- Ferrajoli, L. (1999). *Derechos y garantías. La ley del más débil*. Igualdad y Diferencia (pp. 76-96). Trotta. <<https://www.te.gob.mx/formulario/media/files/4cd91799f6a2a69.pdf>>.
- Friedland, R., Mohr, J. W., Roose, H., y Gardinali, P. (2014). The Institutional Logics of Love: Measuring Intimate Life. *Theory and Society*, 43(3-4), 333-370. <<https://doi.org/10.1007/s11186-014-9223-6>>.
- Friedland, R. y Alford, R. (1991). Introduciendo de nuevo a la sociedad: símbolos, prácticas y contradicciones institucionales. En W. Powell y P. DiMaggio (comps.). *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional* (pp. 294-329). Fondo de Cultura Económica.

- Garrido-González, L. (2019). El trabajo remunerado de la mujer en el siglo XVIII. Los casos de los contratos femeninos en la industria textil de Andalucía (España) de Laujar de Andarax (Almería) y Úbeda (Jaén). *Trabajos y Comunicaciones*, 2da. Época, (50), 91. <<https://doi.org/10.24215/23468971e091>>.
- Garrow, E., y Hasenfeld, Y. (2014). Institutional Logics, Moral frames, and Advocacy: Explaining the Purpose of advocacy Among Nonprofit Human-Service Organizations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 43(1), 80-98. <<https://doi.org/10.1177/0899764012468061>>.
- García, P. (2011). *El sexo de la ciencia. Espiral Estudios sobre Estado y Sociedad*. Vol XVIII, 52. <<https://www.scielo.org.mx/pdf/espiral/v18n52/v18n52a11.pdf>>.
- Gil Rodríguez, E. (2002). ¿Por qué le llaman género cuando quieren decir sexo? Una aproximación a la teoría de la performatividad de Judith Butler. *Athenea Digital: Revista de Pensamiento e Investigación Social*, 2, 30-41. <<https://nbnresolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-6465>>.
- Giménez-Gato, F. (2023, marzo). Antropología del Cuerpo. [Conferencia] Universidad Autónoma de Querétaro. Facultad de Artes. Querétaro, México.
- Hall, R. (1996), *Organizaciones. Estructuras, procesos y resultados*. Prentice Hall.
- Haveman, H y Rao, H. (1997). Structuring a Theory of Moral Sentiments: Institutional and Organizational Coevolution in the Early Thrift Industry. *American Journal of Sociology*, 102, 1606-1651. <<https://doi.org/10.1086/231128>>.
- Hochschild, A. (2003). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. University of California Press.

- Klein, F., Hill, A., Hammond, R., y Stice-Lusvardi, R. (2021). The Gender Equity Gap: A multistudy Investigation of within-job Inequality in Equity-Based Awards. *Journal of Applied Psychology*, 106(5), 734-753. <<https://doi.org/10.1037/apl0000809>>.
- Korol, C. y Castro, C. (2016). *Feminismos populares, pedagogías y políticas*. La Fogata Editorial, América Libre. Edición Digital. <<https://www.bibliotecafragmentada.org/wp-content/uploads/2019/12/Feminismos-populares.pdf>>.
- Kuhn, T. S. (1985). *La estructura de las revoluciones científicas*. FCE.
- Lamas, M. (1994). Cuerpo: diferencia sexual y género. *Debate Feminista*, 10. <<https://doi.org/10.22201/cieg.2594066xe.1994.10.1792>>.
- Lamas, M. (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. *Cuicuilco Nueva Época*, 7(18), 1-24. <<https://revistas.inah.gob.mx/index.php/cuicuilco/article/view/360>>.
- Lerner, G. (1986). *La creación del patriarcado*. Crítica.
- Mangia, R. (2018). Una teoría sobre el ejercicio del poder en las organizaciones. *Revista de ADENAG*, 48-52. <<https://www.adenag.org.ar/wp-content/uploads/2020/02/revista-8.pdf#page=48>>.
- Maffia, D. (2007). Género y ciudadanía. *Encrucijadas* 40. Universidad de Buenos Aires. Repositorio Digital Institucional de la Universidad de Buenos Aires. <http://repositorioubas.sisbi.uba.ar/gsd/cgi-bin/library.cgi?e=d-10000-00---off-0encruci--00-2----0-10-0---0---0direct-10--CR--4-----0-11--10-es-Zz-1---20-help-Reyes+Toso%2C+Carlos+F%2E-00-3-1-00-00--4--0-0-0-01-00-0utfZz-8-00&a=d&c=encruci&cl=CL5.20&d=HWA_376>.
- Maffia, D. (2016). Contra las dicotomías: feminismo y epistemología crítica. En C. Korol y C. Castro (comp.). *Feminismos populares, pedagogías y*

- políticas*. Chirimbote América Libre.
- Meillassoux, C. (1989). *Mujeres, graneros y capitales. Economía doméstica y capitalismo*. Siglo XXI.
- Meyer, W. J. y Rowan, B. (2001). Organizaciones institucionalizadas: la estructura formal como mito y ceremonia. En W Powell. y P. Dimaggio. *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*. Fondo de Cultura Económica.
- Mills, A. (1988). Organization, Gender and Culture. *Organization Studies*, 9(3), 351-369. <<https://doi.org/10.1177/017084068800900304>>.
- Mohr, J. y White, H. (2008). How to Model an Institution. *Theory and Society*, 37(5), 485-512. <<http://www.jstor.org/stable/40345598>>.
- Mohr, J. y Duquenne, V. (1997). The Duality of Culture and Practice: Poverty Relief in New York City, 1888-1917. *Theory and Society*, 26(2-3), 305-356. <<http://www.jstor.org/stable/657930>>.
- Montaño, L. (2005). Organización y sociedad. Un acercamiento a la administración pública mexicana. *Gestión y Política Pública*, XIV(3), 465-495. <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13314303>>.
- Montaño, L. (2007). *Enigmas y laberintos. Eugene Enriquez y el análisis organizacional*. Universidad Autónoma Metropolitana, Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales.
- Nixey, C. (2018). *La edad de la penumbra. Cómo el cristianismo destruyó el mundo clásico*. Taurus.
- Núñez, G. (2016). *Qué es la diversidad sexual*. PUEG, Paidós.
- Ocasio, W., Thorton, P. y Lounsbury, M. (2017). Advances to the Institutional Logics Perspective. En R. Greenwood, C. Oliver, B. Thomas, y R. Meyer (editores). *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism*. 2a Edición. Sage.

- Pacheco, L. (2010). *El sexo de la ciencia*. Universidad Autónoma de Nayarit, Juan Pablo Editores.
- Pacheco, L., Cayeros L. y Navarro, M. (2011). El dispositivo sexo/ciencia. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, (16) 36, 31-46. <http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_vem/article/view/2023>.
- Rao, H., Monin, P. y Durand, R. (2003). Institutional Change in Toque Ville: Nouvelle Cuisine as an Identity Movement in French Gastronomy. *American Journal of Sociology*, 108(4), 795-43. <<https://doi.org/10.1086/367917>>.
- Romero, J. (2001). Estudio introductorio: los nuevos institucionalismos, sus diferencias, sus cercanías. Powell W. Walter y DiMaggio J. Paul (coords.). *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional* (pp. 7-29). Fondo de Cultura Económica, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública, Universidad Autónoma del Estado de México.
- Rubin, G. (2013). El tráfico de mujeres: notas sobre la «economía política» del sexo. En M. Lamas (comp.). *El género, la construcción cultural de la diferencia sexual*. PUEG, Porrúa.
- Schiebinger, L. (2004). *¿Tiene sexo la mente? Las mujeres en los orígenes de la ciencia moderna*. Cátedra, Universitat de Valencia, Instituto de la Mujer.
- Schechner, R. (2005), *Performance Theory* (pp. 7-9). Routledge Classics.
- Steven, L. (2005). *Power a Radical View* (Segunda ed., vol. 1). British Sociological Association and Palgrave Macmillan.
- Schlozman, K. L., Burns, N., y Verba, S. (1994). Gender and the Pathways to Participation: The Role of Resources. *The Journal of Politics*, 56(4), 963-990. <https://doi.org/10.2307/2132069>
- Schvarstein, L. (2007). *Diseño de organizaciones. Tensiones y paradojas*. Paidós.
- Schvarstein, L. (2010). *Psicología social de las organizaciones*. Paidós.

- Thaler, R. (2010). Del homo economicus al Homo Sapiens. *THEMIS Revista de Derecho*, (58), 299-306.
<<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/9135>>.
- Thomeer M, Reczek C y Umberson D. (2015). Gendered Emotion Work Around Physical Health Problems in mid- and Later-life Marriages. *Journal of Aging Studies*, (32), 12-22. <<https://doi.org/10.1016/j.jaging.2014.12.001>>.
- Thornton, P. H., Ocasio, W., y Lounsbury, M. (2015). The Institutional Logics Perspective. *Emerging Trends in the Social and Behavioral Sciences*, 1-22. <<https://doi.org/10.1002/9781118900772.etrds0187>>.
- Torrent-Sellens, J. (2014). Aprendizaje virtual, trabajo en red y salarios: ¿nueva empleabilidad, nuevas paradojas? *Revista de Economía, Empresa y Sociedad*, (1) 1, 65-71. <<https://doi.org/10.7238/o.n1.1404>>.
- Urbiola, A. E. y Levin S. (2016). Organizational semiosis as Gender Construction. *Management Communication Quarterly*, 30(2) 262-268. <<https://doi.org/10.1177/08933189156204>>.
- Urbiola A. E. y Levin S. (2018). Una propuesta para el estudio de la comunicación organizacional y la construcción de significados desde lo procesual y simbólico. *Revista Administración y Organizaciones*, 21(40), 51-72. <<https://rayo.xoc.uam.mx/index.php/Rayo/article/view/18>>.
- Vázquez, A. W. y Urbiola, A. (2014), El género como una perspectiva para el análisis de las organizaciones. *Iztapalapa Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 159-189. <<https://revistaiztapalapa.izt.uam.mx/index.php/izt/article/view/148>>.
- Vázquez, A. W. (2015). Configuraciones de las relaciones de poder intragénero en una organización. El caso del personal operativo de una prisión urbana de la Ciudad de México. *Revista Científica de UCES*, 19(1),

192-230.

<<https://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/handle/123456789/3320>>.

Vela, E. (2018). Las personas trans y la importancia del proceso para cambiar sus documentos de identidad. *Nexos hoy*. Fecha de consulta, 19 de abril de 2023. <https://eljuegodelacorte.nexos.com.mx/las-personas-trans-y-la-importancia-del-proceso-para-cambiar-sus-documentos-de-identidad>>.

West, C., y Zimmerman, D. (1987). Doing Gender. *Gender & Society*, 1(2), 125-151. <<https://doi:10.1177/0891243287001002002>>.

Zucker, L. (1999). El papel de la institucionalización en la persistencia cultural. En W. Powell, y P. DiMaggio (coords.). *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional* (pp. 126-153). Fondo de Cultura Económica, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública, Universidad Autónoma del Estado de México.

Leyes nacionales y documentos internacionales

Asamblea General de las Naciones Unidas (1979). Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Organización de Estados Americanos (1994). Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer, *Convención de Belem do Pará, Brasil*.

Comisión Internacional de Juristas (2007). Principios de Yogyakarta: principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.

Comisión Internacional de Juristas (2017). Principios de Yogyakarta + 10. Principios y obligaciones estatales adicionales sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación a la

orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales que complementan los principios de Yogyakarta.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2022). México: Porrúa

Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación (2003). Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia (2007). Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.

Ley General de Educación Superior (2021). Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.

Organización de Estados Americanos (1994). Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer. *Convención de Belem do Pará, Brasil*.

Organización de las Naciones Unidas (2017). *Informe del Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género*. A/HRC/35/36, 2017. ONU.

Suprema Corte de Justicia de la Nación (2017). Extracto del Amparo en Revisión 1317/2017, Dirección General de Derechos Humanos.

Suprema Corte de Justicia de la Nación (2022). Protocolo para juzgar con perspectiva de orientación sexual, identidad y expresión de género, y características sexuales.

UNESCO (2013). Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe. *Respuestas del sector de educación frente al bullying homofóbico*. <<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000222918>>.

¹ Universidad Autónoma de Querétaro.

² Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco.

³ Término tomado de Lamas (1994) para referirse a la «actitud hacia algo», condiciones aprendidas bajo una lógica cultural de género.

⁴ En los estadios analizados por Engels y Morgan hay un sistema de género que asigna a cuerpos sexuados especificidades sobre su rol en la reproducción material y de procreación de la especie, siendo el papel de las mujeres en el proceso de reproducción esencial. De ahí que Engels afirme que los sistemas de parentesco y el intercambio de mujeres constituyen una condición necesaria para la reproducción de las sociedades domésticas o primitivas (Díaz, 1977). Existe una diferencia entre Engels y Meillassoux (citados por Lerner, 1986) sobre la aparición de la propiedad privada, la circulación de las mujeres y los sistemas de parentesco. Para Engels, la propiedad privada determina los sistemas de parentesco mientras Meillassoux afirma que el intercambio de mujeres conlleva al surgimiento de la propiedad privada. Lerner (1986) afirma que «el control de la reproducción (la sexualidad femenina) precede a la adquisición de la propiedad privada» (p. 85). Asimismo, el tabú del incesto sería un mecanismo de control político sobre la reproducción de los miembros del grupo y no una proscripción innata relacionada con las prohibiciones sobre intercambios sexuales dentro de un grupo.

⁵ La reproducción presenta distintos mecanismos en la horda y en las sociedades agrícolas, por la base material necesaria para la reproducción del conjunto y el número de individuos que componen el grupo.

⁶ Las nuevas creencias, herederas de estructuras patriarcales monoteístas de origen semita, desplazaron todas las representaciones religiosas politeístas, las prácticas sexuales no permitidas y la filosofía ateniense que se considerara disidente. Poco a poco, la nueva religión tomó el control a partir del momento en el que el emperador Constantino se convirtió al cristianismo en el siglo IV. Un territorio que incluía gran parte de Europa, norte de África y la parte occidental de Asia y Medio Oriente, con diferentes grupos étnicos y culturas se sometió a la nueva ideología religiosa. Comenzó un proceso de conversión en unos casos, y de imposición en otros, que se inició a fines del siglo I en la región de Asia Occidental; durante el siglo II d. C la cristiandad como movimiento adquirió un carácter formal con Saulo de Tarso. Los cambios incluyeron un proceso de administración política del territorio del imperio romano de Oriente y de Occidente, no sin antes suprimir con violencia cualquier representación no cristiana de la identidad de género y de la orientación sexual; predicando la paz se hizo la guerra y se olvidó poco a poco la herencia cultural y filosófica del mundo clásico, se destruyeron templos, se mutilaron estatuas y se quemaron bibliotecas enteras y todo aquello contrario a las enseñanzas monoteístas de la nueva religión de estado (Nixey, 2018).

⁷ Una lista de mujeres científicas que ofrece la Colectiva Feminista La Revuelta en Korol y Castro (2016, pp. 118-119) incluye a Theano (sucedió a Pitágoras, sistema filosófico matemático en Grecia y Egipto); María la Judía (química, destilación y sublimación de materias químicas,

inventora del «baño maría»); Hypatia (Grecia, s. IV, diseñó el astrolabio plano para medir la posición de las estrellas, los planetas y el Sol, escribió más de 44 libros); Trotula (s. XI, medicina, control de la natalidad y causas y tratamientos de la infertilidad); Emilie du Chatelet (s. XVIII, conoció a Voltaire, óptica newtoniana); Mileva Maric (s. XX, teoría de la relatividad).

⁸ El capitalismo como modo de producción, comienza a desplazar las formas precapitalistas de producción en el mundo entero: los mercados se expanden, los Estados nación en su mayoría independientes (XVIII-XX) miran el crecimiento económico como la posibilidad de alcanzar un estadio de desarrollo y de modernidad. Los desarrollos en ciencia y las innovaciones tecnológicas surgen como nuevos dioses que inciden en la productividad y bienestar; surge una nueva disposición geopolítica entre países desarrollados versus países subdesarrollados o de la periferia, según su capacidad tecnológica y de producción; posteriormente, se hablará de regiones y economías emergentes.

⁹ Con frecuencia se omite el análisis histórico-social y la participación de las mujeres en los grupos de lucha. En ese sentido, existe una deuda política en la modernidad con la ideología de los movimientos de la Ilustración y de la Revolución Francesa del siglo XVIII, ya que esos movimientos buscaron un reconocimiento de derechos ciudadanos, y su éxito no dependió solo de la participación de los varones, sino también de las mujeres. Cuando esos derechos fueron reconocidos, no se aplicaron en forma homogénea alrededor del mundo, ya que cada país/región tenía una construcción histórica-social y económica en el mercado mundial específica. La participación de las mujeres en las organizaciones políticas y en el derrocamiento de las monarquías, la lucha por la laicidad, la igualdad y la fraternidad modificó las condiciones materiales de muchos ciudadanos varones alrededor del mundo y, sin embargo, no tuvieron un impacto significativo en grupos disidentes del sistema binario, y en mujeres empobrecidas de países del llamado tercer mundo.

¹⁰ Dejando de lado la participación histórica de las mujeres en los mercados laborales y en los diferentes sectores de la economía. Numerosas investigaciones muestran que durante los siglos XVIII y XIX tanto en América como en Europa las mujeres de las clases populares participaron en diversos mercados laborales. Los contratos eran regulados por el Estado y se conoce que las mujeres podían recibir un salario en forma constante a lo largo del año o prestaciones como vivienda, vestido y aprendizaje. Además de participar en las manufacturas, obrajes de teles, y gremios de artesanos, las mujeres tenían una importancia económica en los conventos de monjas (Garrido-González, 2019).

¹¹ Maffia (2007, p. 4), resume el «dilema Wollstonecraft» así: «para alcanzar la ciudadanía plena, las mujeres deben a la vez homologar a los varones y reivindicar la maternidad. Por homologar a los varones se entiende el desempeño en el ámbito público, lo que presenta para las mujeres el obstáculo del ejercicio de la maternidad.».

¹² En este contexto de antagonismo genérico y cambio tecnológico acelerado se pone en entredicho la lógica biológica versus la lógica de construcción social en relación con el género. Los estudios de la antropóloga Margaret Mead en Samoa y Papúa Nueva Guinea (*Adolescencia, sexo y cultura en Samoa en 1928* y *Sex and Temperament in Three Primitive Societies* en 1935) muestran con resultados de campo diferencias en comportamiento para mujeres y varones relacionados con construcciones culturales distintas a las dominantes. Posteriormente, los estudios de John Money (1955) y Robert Stoller (1969) indicaron que el «rol de género» y la «identidad de género» son construcciones culturales o sociales a diferencia del sexo que se refiere al cuerpo, a la anatomía, a lo hormonal y a lo gonadal. Los estudios de Money sobre los protocolos médicos de *normalización* de cuerpos intersexuales a través de mutilaciones genitales y de construcción de nuevas identidades psíquicas, realizados posteriormente (Bruce/Brenda/David, en 1967) reflejan el estigma médico-científico al forzar una realidad biológica a una lógica binaria (dicotómica), y la violencia clasificatoria para determinar el «sexo verdadero». En el caso anterior se trató de una asignación de sexo debido a un problema médico previo, pero en los casos de las personas intersexuales se enfrentan a la violencia médica, a la necesidad de mostrar-se como parte de ese cuerpo hegemónico y no un cuerpo diverso.

¹³ Definición de Marta Lamas.

¹⁴ «...se han propuesto otros nombres para el sistema de sexo/género. Las alternativas más comunes son «modos de reproducción» y «patriarcado» (Rubin, 2013, p. 45).

¹⁵ Lerner (1986) fecha el periodo patriarcal entre las tribus semitas occidentales en el segundo milenio a. C.; para Rubin (2013), como forma de dominación masculina, el término «patriarcado» solo debe aplicarse a los pastores nómadas descritos en el Antiguo Testamento donde el varón tenía un poder absoluto sobre el grupo.

¹⁶ Existen antecedentes históricos en Francia, con la *Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadanía* de Olympe de Gouges en el siglo XVIII: igualdad de derechos y equiparación jurídica y legal.

¹⁷ Iniciativa propuesta en 2021 por la diputada federal Érika Sánchez Martínez de la LXIV Legislatura de la Cámara de Diputados, integrante del grupo parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, PRI.

¹⁸ De 2008 a 2014 solo 164 personas cambiaron su identidad de género. Con una reforma que sustituyó al juez por el Registro Civil, de 2015 a 2017, 1923 personas cambiaron sus actas de nacimiento. Ciudad de México, Nayarit y Michoacán permiten el cambio en los documentos de nacimiento de las personas trans (Vela, 2018; Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2017).

¹⁹ LGB –lesbianas, gays, bisexuales– orientación sexual; TT – transexuales, transgénero –identidad de género; T – travesti; I- intersexual; Q – queer; A – asexual; P- pansexual; + – colectivos no incluidos.

²⁰ Los principios son: el derecho al disfrute universal de los derechos humanos; los derechos de igualdad y la no discriminación; el derecho al reconocimiento de la personalidad jurídica; el derecho a la vida; el derecho a la seguridad personal; el derecho a la privacidad; el derecho de toda persona a no ser detenida arbitrariamente; el derecho a un juicio justo; el derecho de toda persona privada de su libertad a ser tratada humanamente; el derecho de toda persona a no ser sometida a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes; el derecho a la protección contra todas las formas de explotación, venta y trata de personas; el derecho al trabajo; el derecho a la seguridad social y a otras medidas de protección social; el derecho a un nivel de vida adecuado; el derecho a la educación; el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud; protección contra abusos médicos; el derecho a la libertad de opinión y expresión; el derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas; el derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; el derecho a la libertad de movimiento; el derecho a procurar asilo; el derecho a formar una familia; el derecho a participar en la vida pública; el derecho a participar en la vida cultural; el derecho a promover los derechos humanos; el derecho a recursos y resarcimientos efectivos; responsabilidad.

²¹ Para que un tema sea considerado transversal debe cumplir con dos requisitos: el primero, debe atravesar la realidad social, política, económica y cultural de los sujetos dentro de la organización, en el caso de una organización de educación, el contexto en el que se encuentran sus integrantes. En segundo lugar, se considera transversal si el tema/problema a tratar afecta a un gran número de personas.