



## Réplica de medios. Septiembre 2024

### Hasta 10 años puede tomar el cierre de la brecha laboral de género en tecnología

La baja representación de mujeres en la industria tecnológica y la brecha salarial por género es una problemática que reconoce la fuerza laboral de este sector, y eso evidencia la necesidad de mejorar las políticas de diversidad e inclusión, desde la formación STEM hasta los ambientes de trabajo adecuados.

Si hay una industria que ha crecido tanto en oferta de empleo como en niveles salariales, es la de tecnología. Sin embargo, se trata también de un sector con una baja representación de mujeres, y una buena parte de los propios trabajadores de la industria, considera que esta brecha de género podría tomar hasta 10 años en cerrarse.

De acuerdo con el informe de *Tendencias de Talento 2024* de Technology, firma de PageGroup, el 43% de las personas que se emplea en el sector tecnológico considera que la paridad de género tomará entre seis y 10 años. Actualmente, sólo el 30% de los puestos en tecnología son ocupados por mujeres.

La cifra no dista de otras mediciones. De acuerdo con el Banco Mundial, en al menos 30 economías emergentes, los hombres tienen 2.7 veces más probabilidades de trabajar en la industria tecnológica en comparación con las mujeres, y también cuentan con 7.6 veces más posibilidades de asumir un trabajo digital.

“Es necesario que las organizaciones se enfoquen en atraer más talento femenino, y también en retenerlo, proporcionando un entorno de trabajo que ofrezca oportunidades de crecimiento equitativas y flexibilidad laboral. La igualdad de género en tecnología es una cuestión de competitividad empresarial en un contexto cada vez más digital”, dice Montserrat Soto, gerente ejecutiva en Michael Page.

Adicional a esto, el 73% de los encuestados considera que existe una brecha salarial importante entre hombres y mujeres en posiciones digitales, lo que desaliente la incorporación y permanencia de la fuerza laboral femenina en el sector.

De acuerdo con la firma, estos datos evidencian la importancia de impulsar políticas internas que favorezcan la participación femenina en roles vinculados con la tecnología.

Aunque la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) ubica a México como una de las economías con una de las brechas de género más bajas en perfiles de programación, la subrepresentación femenina sigue marcada en otras posiciones tecnológicas; por ejemplo, datos de LinkedIn evidencian que en el campo de la ciberseguridad sólo 19.9% de los puestos son ocupados por mujeres.

“Para cerrar la brecha de género será necesario adoptar un enfoque multifacético que incluya reformas educativas para promover el acceso inclusivo a la educación en ciberseguridad (y STEM), programas de capacitación específicos para mujeres, destacar modelos femeninos en ciberseguridad y más”, indica el informe de LinkedIn Economic Graph.

De acuerdo con una investigación de Accenture y Girls Who Code, el fortalecimiento de una cultura inclusiva en el sector tecnológico permitiría, tan sólo en Estados Unidos, sumar a 3 millones de mujeres a la industria para el 2030.

¿Por qué hay una brecha de género en tecnología?

Una de las razones principales, es la baja representación de mujeres en carreras relacionadas con ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés), en buena medida esto ha sido consecuencias de los estereotipos, de hecho, el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) evidencia que la población femenina sigue optando por **carreras tradicionales**, como docencia, enfermería, administración de empresas, psicología o diseño industrial. Pero en el caso de los hombres, se observa una diversificación y una tendencia hacia planes académicos más técnicos, como ingenierías.

De la fuerza laboral de la industria encuestada por Technology, un 44% considera que la escasez de mujeres en formación STEM es la principal barrera para una mayor participación femenina en el sector.

Pero la escasez de perfiles femeninos especializados no es la única barrera. El estudio de Accenture y Girls Who Code indica que las mujeres abandonan los puestos digitales a un ritmo de 45% más alto que los hombres, la mitad de ellas sale de la industria antes de cumplir 35 años, en buena medida, porque los ambientes de trabajo son inhóspitos.

A esto se suma la percepción del 52% de las personas consultadas por la firma de PageGroup, quienes las trabajadoras de la industria enfrentan más dificultad para crecer y desarrollarse en las empresas.

En ese sentido, Laboratoria recomienda las siguientes acciones para elevar la participación femenina en los puestos tecnológicos:

- Fomentar el interés y la formación de las niñas y jóvenes en carreras STEM, mediante programas de mentoría, becas o talleres
- Ofrecer condiciones laborales equitativas y flexibles para las mujeres, como salarios justos, horarios flexibles o beneficios sociales
- Crear una cultura organizacional inclusiva y respetuosa, que valore las diferencias y prevenga el acoso o la discriminación
- Apoyar el desarrollo profesional y el liderazgo de las mujeres, mediante capacitaciones, redes de apoyo o planes de carrera
- Medir y monitorear los avances en materia de diversidad e inclusión, estableciendo metas, indicadores y políticas claras.

Es urgente “tomar medidas para acortar la brecha de género en tecnología y aprovechar el talento y la creatividad de las mujeres para impulsar la innovación y el desarrollo sostenible. Dentro de este proceso, las empresas tienen un rol fundamental, ya que pueden implementar acciones concretas para promover una mayor diversidad e inclusión en sus equipos”, indica Laboratoria.

<https://semmexico.mx/hasta-10-anos-puede-tomar-el-cierre-de-la-brecha-laboral-de-genero-en-tecnologia/>

## **Fui retenido 12 horas para estar ausente en votación de la reforma judicial, denuncia senador de MC**

Sin dar detalles, el senador de Movimiento Ciudadano, [Daniel Barreda](#), denunció que el pasado 10 de septiembre fue retenido por 12 horas en la sala de juicios orales de la Fiscalía de Campeche para obligarlo a ausentarse de la sesión en la que el Senado de la República aprobó la [reforma judicial](#).

En un pronunciamiento ante los medios de comunicación, el legislador campechano explicó que acudió a ese lugar donde su padre había sido presentado con motivo de una diligencia judicial.

<https://www.eluniversal.com.mx/nacion/fui-retenido-12-horas-para-estar-ausente-en-votacion-de-la-reforma-judicial-denuncia-senador-de-mc/>

## La indignación de Gisèle Pélicot ante las acusaciones de la abogada de su marido: "Desde que he llegado a esta sala me he sentido humillada"

Se ha convertido en una heroína, en [Francia](#) y fuera. Acapara portadas de prensa y programas de televisión, la gente sale a la calle con pancartas con su rostro. Se la recibe y despide con ovaciones y aplausos. Cada vez que entra en el tribunal de justicia de Aviñón, las cámaras se lanzan a por ella, como si fuera una estrella de cine. Su rostro, apagado y sereno, con su melena corta y flequillo y sus gafas oscuras, ha dado la vuelta al mundo. En pocas semanas, Gisèle Pélicot se ha convertido en un icono feminista.

El martes, después de haber estado escuchando más de 10 horas a su marido contar cómo, durante una década, la drogó para violarla y, además, ofrecerla a otros hombres para que hicieran lo propio, salió del juzgado escoltada por sus dos abogados y fue recibida con una gran ovación de decenas de personas, la mayoría mujeres, que habían acudido al tribunal donde se celebra el juicio sólo para apoyarla.

Este miércoles ha vuelto a testificar, se han visionado por primera vez algunas de las fotos y vídeos que hizo su marido durante las violaciones por parte del resto de hombres. Ella ha dicho sentirse humillada ante las sospechas, expresadas por algunos de los abogados de la defensa, de que era cómplice de su marido. **En varias imágenes a Gisèle se la ve con los ojos abiertos**, un argumento que han usado algunos para justificar que estaba consciente.

Ella no se ha identificado en algunas de las fotos. "Desde que he llegado a esta sala me he sentido humillada. Me llaman alcohólica, dicen que me puse en tal estado de ebriedad que soy cómplice del señor Pélicot", ha dicho. Una de las abogadas de la defensa ha dicho que ella se contradice porque, según las fotos, **"está perfectamente despierta, en algunas se la ve sonreír"**. Esta declaración ha provocado la indignación de la víctima.

La cosa ha llegado al punto en el que el propio Dominique Pélicot, principal acusado y el que la entregó a otros hombres, ha dicho: **"Basta de sospechar de ella"**. "Hay fotos consentidas de ella, pero hay muchas que hice sin que supiera, basta de sospechar de ella". Él mismo ha identificado, en uno de los vídeos en los que Gisèle no se reconoce, a una pareja, "ella se llama Nadine, no es mi mujer".

A sus violadores ([50 identificados, pero fueron más](#)) se les abuchea al entrar en la sala de audiencias. Ella, rostro descubierto, es aclamada. En estas semanas de juicio, esta mujer ha conseguido precisamente eso: que a las víctimas se las aplauda y a los acusados se les abuchee. Que la vergüenza, como ella mismo dijo, cambie de bando.

Resulta que la revolución feminista en un país como Francia, tan combativo a la hora de defender sus derechos, la lidera hoy una mujer de 70 años, que estuvo casada con el mismo hombre durante 50 años, su primer amor y el único con el que ha estado, con el que tuvo tres hijos y siete nietos.

Su caso marcará un antes y un después. Primero porque es un sumario insólito, por la gravedad de los hechos, el número de acusados y, sobre todo, porque ella ha querido que sea público, no a puerta cerrada, para que sean ellos los que se avergüencen. **A raíz del caso, hay voces que piden una modificación del Código Penal** para introducir la noción de consentimiento en la definición de violación. El propio presidente, [Emmanuel Macron](#), había prometido cambiar la ley en este sentido.

Como Gisèle Pélicot estaba inconsciente, muchos de sus violadores alegan que pensaban que ella estaba de acuerdo con los actos sexuales. Los hay que van más allá y dicen que como el marido estaba presente, entendía que tenían el permiso. Como si el cuerpo de Gisèle le perteneciese a él, no a ella. **"¿En qué momento un hombre decide por su mujer?"**, dijo hoy.

Ha conseguido agitar el movimiento feminista en el país, más dormido de lo que parece. El pasado fin de semana se celebraron manifestaciones en toda Francia con el lema "todos somos Gisèle". "Agradezco todas las muestra de apoyo que estoy recibiendo desde el principio del proceso", ha expresado.

Su presencia impone. Es poderosa, a pesar de que es menuda y de aspecto frágil. Cada vez que habla su mensaje cala. Se ha destacado su fortaleza, su valentía, la dignidad con la que se expresa, sin odio, serena. **"Estoy profundamente conmovida y todo esto me da mucha responsabilidad.** Gracias a vosotros tengo la fuerza para seguir con este combate hasta el final, el combate que dedico a todas las personas que son víctimas de violencia sexual, a todas estas personas les digo: Mirad alrededor, no estáis solos".

<https://www.elmundo.es/internacional/2024/09/18/66eb00dce4d4d8062f8b4591.html>

## La insurgencia de las mujeres

Una vasta referencia histórica de los protagonistas de la Guerra de Independencia hemos conocido desde que éramos niñas o niños.

Poco a poco han sido estudiados y analizados, incluso señala la historiadora *Patricia Galeana*, ahora se realizan desde el estudio de sucesos regionales, de comportamientos de los actores sociales y también desde sus consecuencias, de ahí las innumerables visiones plasmadas en ensayos, monografías y libros que se han producido.

Los protagonistas hombres que tuvieron un papel preponderante en el movimiento Insurgente de México que dio paso a la Guerra de Independencia han sido reconocidos como héroes, Hidalgo, Allende, Morelos entre muchos otros; sin embargo, durante muchos años parecía que las mujeres habían estado ausentes y aun cuando la historiografía no las había tomado en cuenta, nuevos estudios han referido el papel de las mujeres en este movimiento permitiendo su visibilidad, aunque todavía han quedado muchas en el anonimato.

En esa época las mujeres estaban dedicadas al espacio de lo doméstico y a su función reproductiva, eso las mantenía bajo control; las de la clase alta y media sabían leer, no necesariamente escribir. Las de clase baja ni lo uno, ni lo otro, pero además se enfrentaban a la desigualdad y a la pobreza; "dedicadas al hogar, al convento y a la iglesia." Recordemos que la iglesia era la encargada también de la instrucción escolar que por supuesto era religiosa.

En ese contexto es que se da la insurgencia de las mujeres, muchas aportando dinero, sirviendo de correo, de informadoras. Han sido rescatadas las aportaciones de Josefa Ortiz de Domínguez que desde la organización del movimiento junto con su esposo participó directamente; Leona Vicario, que

por su formación contribuyó de manera efectiva como espía; La "Güera" Rodríguez considerada además como una transgresora al deber femenino; Gertrudis Bocanegra que fue fusilada; en menor medida se reconoce a Mariana Rodríguez del Toro que aportó junto con su esposo dinero y fue la organizadora de una conspiración fallida para rescatar a Hidalgo cuando fue detenido, pero que tuvo como consecuencia el haber permanecido en la cárcel por nueve años.

En el campo de batalla tampoco estuvieron ausentes, su participación tuvo consecuencias fueron reprendidas, detenidas, encarceladas y muchas de ellas fusiladas. Sirvieron como enfermeras, cuidaron a los huérfanos de la guerra, abastecían de alimentos, servían de guías por los caminos y veredas. *"Hubo mujeres que ocultaron en sus casas a los insurgentes perseguidos, otras prestaron sus casas a las tropas rebeldes, para que en ellas descansaran y se alimentaran, unas más proporcionaron animales de carga y caballos para la guerra insurgente" sin embargo "pocas han sido rescatadas del olvido y, peor aún, nunca se ha reconocido la importancia que tuvieron sus acciones."*

La investigadora *María J. Rodríguez Guerrero*, nos recuerda algunos nombres: Antonia Nava, Catalina González, María Soto La Marina, Luisa Martínez, María Petra Teruel de Velazco, Ana García, las hermanas González y las Hermanas Moreno, Francisca y Magdalena Godos que fueron fusiladas, Tomasa Estévez, Bernarda Espinoza, las mujeres de Pénjamo, Altagracia Mercado.

*"El Diccionario de la Insurgencia"* de José María Miguel V. ha ido registrando la participación activa o pasiva de las mujeres.

Los registros consideran los nombres de las poblanas María Fermina Rivera, Altagracia Mercado, Prisca Martina de Ocampo y Manuela Medina que demostraron un gran compromiso en el campo de batalla por la causa de la Independencia.

Aunque las mujeres retornaron al espacio doméstico, su aportación posibilitó los cambios para su inclusión en los movimientos sociales que se desarrollarían en el país.

En aquella época los valores que defendieron las mujeres insurgentes fueron por la libertad y la independencia.

Estos valores se materializan en la actualidad al haberse aprobado una reforma judicial impuesta, que pone en riesgo la independencia del Poder Judicial, colocando al Poder Ejecutivo como juez y parte por encima de los otros Poderes del Estado, que es contrario al principio de separación de Poderes y si sólo esto no fuera suficiente, haciéndolo mediante prácticas de corrupción contradictorias a lo que sostenían que serían erradicadas justo con la reforma en el Poder Judicial: impunidad, canonjías y corrupción en beneficio de algunos actores políticos.

Me parece que los Valores y Principios de Libertad e Independencia por los que lucharon las mujeres insurgentes se mantienen vivos con este tipo de políticas regresivas.

<https://www.angulo7.com.mx/2024/columnistas/rocio-garcia-olmedo/la-insurgencia-de-las-mujeres/582696/>

## **Reforma al Poder Judicial: Estas serían las fechas clave en la elección de jueces y ministros**

<https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/2024/09/17/reforma-al-poder-judicial-estas-serian-las-fechas-clave-en-la-eleccion-de-jueces-y-ministros/>

## **Olimpia IA: una plataforma que atiende a víctimas de violencia digital en México**

La violencia contra las mujeres en México es un problema grave y extendido. Según datos oficiales, anualmente más de 3,000 mujeres, niñas y adolescentes son asesinadas en el país, aunque solo alrededor del 24 por ciento de estos casos son clasificados como feminicidios. Ante ese panorama surge Olimpia IA, una plataforma desarrollada por las Defensoras Digitales y AuraChat para atender a víctimas de violencia digital.

De acuerdo con el Frente Nacional para la Sororidad, la herramienta está diseñada para proporcionar una red de apoyo 24/7 (diario) a las víctimas de violencia digital, integrando cuatro ejes fundamentales de contención: psicoemocional, digital, legal y comunitaria.

El *smartchat* (mensajería inteligente) disponible de forma gratuita es el primer contacto para muchas mujeres que se enfrentan a situaciones de crisis, ofreciéndoles orientación sobre los mecanismos de denuncia, contención emocional y estrategias de ciberseguridad.

“Fuimos pioneras en la lucha de dar una certeza jurídica a las víctimas, y después en acompañar a esas personas. La importancia de esta IA es que por fin la tecnología estará a nuestro favor y no en nuestro detrimento. Tener a la mano una herramienta emocional para poder con una crisis de ansiedad es que estamos cambiando la tecnología y la estamos poniendo a nuestro favor”, explica Yolitzin Jaimes, psicóloga y activista feminista del movimiento Frente Nacional para la Sororidad.

## **OLIMPIA IA SEGUIRÁ PERFECCIONÁNDOSE**

De igual manera, el desarrollo de la plataforma también representa una respuesta directa a las tendencias preocupantes en el uso de la inteligencia artificial, que a menudo perpetúan violencias

estructurales contra las mujeres, a tenor del movimiento. Solo 3 por ciento de los desarrollos de IA en el mundo están a cargo de mujeres, lo que ha resultado en un sesgo de género significativo en estos sistemas.

*“Es la primera en el mundo y fue hecha por las mujeres mexicanas y las de Argentina, Colombia, Honduras y todas nuestras compañeras que resisten desde toda Latinoamérica”, refiere Olimpia Coral Melo, fundadora del movimiento Ley Olimpia.*

No obstante, esta plataforma seguirá perfeccionándose con el objetivo de cubrir no solo México, sino también el resto de América Latina y el mundo. En una segunda etapa —en construcción—, Olimpia IA buscará integrar a las instituciones necesarias para conectarlas con las víctimas. De esta forma, cualquier individuo podrá ser direccionado con las personas necesarias para continuar con su caso. Para ingresar a la plataforma solo debes escanear el código QR que te dejamos a continuación.

<https://es-us.noticias.yahoo.com/olimpia-ia-plataforma-atiende-v%C3%ADctimas-223506776.html>

## **Femicidios en Chiapas: radiografía de un delito que ha cobrado la vida de 21 víctimas en 2024**

La mañana de este martes fue [encontrado el cuerpo sin vida](#) de una mujer de aproximadamente 30 años de edad en el Libramiento Sur del municipio de Tuxtla Chico, con ello suman 21 los feminicidios en la entidad.

Hasta el lugar llegaron diferentes autoridades quienes comentaron que se desconocía la identidad de la mujer. Portaba una blusa manga larga negra, pantalón de mezclilla, sin conocer más de sus datos generales.

Presentó varios impactos de arma de fuego y las autoridades ya investigan el caso. La integrante del Observatorio Ciudadano Nacional de Femicidio Capítulo Chiapas, Martha Figueroa, lamentó los casos de feminicidio que van en aumento en Chiapas.



El cuerpo fue llevado al Servicio Médico Forense para la necropsia de ley y las investigaciones continúen con el protocolo de feminicidio.

<https://heraldodemexico.com.mx/nacional/2024/9/17/femicidios-en-chiapas-radiografia-de-un-del-ito-que-ha-cobrado-la-vida-de-21-victimas-en-2024-638485.htm>

## Estos son algunos mitos que alejan a las mujeres de la tecnología

Las áreas de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM) están adquiriendo mayor relevancia, principalmente entre las **mujeres** que poco a poco se siguen abriendo camino en el sector.

Además según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), para 2050 el 75% de los empleos requerirán especialistas en estas áreas.

En México, el 19.7% de los trabajos en las áreas **STEM**, son ocupados por mujeres y a pesar de que cada vez hay más oportunidades laborales, aún falta mucho por hacer para cerrar la **brecha** de género que prevalece en el sector de la tecnología.

En este sentido, cabe mencionar que diversas empresas de tecnología han sumado esfuerzos para atraer y retener a las mujeres, principalmente en el mercado tech.

No obstante, la participación del género femenino en la tecnología sigue siendo mínima comparada con la presencia de hombres.

Impulsar desde la infancia

De acuerdo con María Vélez, CEO y cofundadora de la edtech Crack the Code, el sector tecnológico se ha convertido en uno de los pilares de desarrollo para los países.

*“Debido a su importancia, resulta indispensable que las niñas tengan contacto con las nuevas tecnologías desde temprana edad, a fin de que puedan incorporarse a las mismas, ya que una de las principales profesiones que tendrán mayor demanda será la programación”.*

Asimismo, la especialista menciona que programar provee habilidades que serán claves en el desarrollo de la vida adulta laboral, y adquirirlas desde la infancia les permitirá estimular su creatividad, fomentar su pensamiento crítico y optimizar su capacidad de resolución de problemas.

Ideas erróneas sobre el sector de la tecnología

Destaca que a pesar de encontrarnos en una era digital donde la evolución y el crecimiento económico han creado cambios significativos para todas las industrias y dónde se espera una

demanda de más 10 millones de nuevos empleos digitales según el Banco Mundial, aún existen diversos mitos o prejuicios que rodean a la industria de la tecnología, mismos que compartimos a continuación.

#### 1. Aprender programación es aburrido

Al igual que la tecnología, la educación también evoluciona y las formas de aprendizaje se vuelven más dinámicas, creativas y divertidas. La programación se puede aprender a través de comandos visuales aplicados a [videojuegos](#) como Minecraft o Roblox.

#### 2. Las personas se vuelven antisociales

Se ha demostrado que muchos trabajos se pueden realizar de manera remota, pero esto no significa que se esté aislado del mundo; al contrario, la tecnología brinda muchas facilidades de comunicación, incluso con más personas que las que conoceríamos en un lugar presencial.

#### 3. Hay que ser expertos en matemáticas

Otro de los mitos que existen en torno a la tecnología de programación es que se necesita ser un experto en Matemáticas, pero no es así, para aprender coding a temprana edad se requiere un conocimiento básico en la materia y un pensamiento lógico que se va adquiriendo en el trayecto, mientras va aumentando la experiencia.

#### 4. No hay trabajos para los programadores

Los avances tecnológicos han propiciado diversos avances, dando paso a nuevas profesiones digitales. De acuerdo con el Banco Mundial, para 2025 en América Latina se generarán 10 millones de nuevos empleos en el [sector tecnológico](#), y la mitad de esas vacantes está dentro del mercado mexicano.

En nuestra región, la programación va a ser una profesión de altísima demanda que generará grandes oportunidades laborales.

#### 5. Es un sector exclusivo para hombres

Si bien es cierto que en Latinoamérica existe una [brecha digital de género](#) debido a prejuicios sobre las profesiones que deberían estudiar las mujeres y los hombres; lo cierto es que cada vez más mujeres participan en la industria de la tecnología.

Finalmente, con el paso del tiempo se requerirá de más programadores con las habilidades que exige el mercado actual. Ante esta realidad, un entrenamiento desde temprana edad puede brindar una ventaja a las futuras generaciones de mujeres para que puedan acceder a mejores oportunidades laborales y construir historias de éxito.

<https://mundoejecutivo.com.mx/mujer-ejecutiva/estos-son-algunos-mitos-que-alejan-a-las-mujeres-de-la-tecnologia/>

## “LAS MUJERES INDÍGENAS PODEMOS SER AGENTES DE CAMBIO GLOBALES”

Fátima Zúñiga Vázquez, líder juvenil indígena, originaria de la comunidad tzotzil de Venustiano Carranza en Chiapas, representará a México en la 29 Conferencia de las Partes (COP29) de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, que tendrá lugar en noviembre próximo en Bakú, Azerbaiyán.

En entrevista la joven estudiante de Ingeniería en Recursos Naturales Renovables en la Universidad Autónoma Chapingo (UACH) platica cómo ha sido romper roles y estereotipos de género para lograr sus objetivos.

—¿Qué problemáticas sociales y ambientales existen dentro de tu comunidad?

—En Chiapas hay muchas problemáticas: violencia, pobreza, escasa educación, problemas ambientales... Por ejemplo, contaminación del agua, tala, sequías, pérdida de biodiversidad, pérdida de maíces criollos. E incluso pérdida de nuestra lengua (el tzotzil).

Hace apenas algunos años, dice, “me hice consciente de que todo esto existe. Cuando vivía allá pensaba que era ‘normal’; era una persona que vivía su cotidianidad y no veía nada raro en todo lo que sucedía. Fue impactante darme cuenta de todas esas problemáticas”.

En este sentido, puntualiza, “hay muchas mujeres, madres solteras, que viven violencia diariamente en las comunidades indígenas. No tienen voz, ni tampoco opinión. Se les delega a un papel de cuidadoras y madres. Eso lo entiendo, pero creo que las mujeres tenemos mucho más que aportar aparte de llegar a cierta edad, casarnos y tener hijos. Yo quiero que las mujeres de mi comunidad sepan que no solo tenemos ese camino y que podemos hacer lo que queramos siguiendo el ejemplo de otras personas. Si ellas ven que alguien más puede, entonces van a comenzar a creer que también para ellas es posible. A mí me han inspirado muchas mujeres a quienes les apasiona lo que hacen. Quiero ser como ellas, replicar su ejemplo. Quiero hacer lo que me apasiona e inspirar a otras y a otros para que lo hagan. Ese sería mi aporte a mi comunidad, ya que mi plan no es irme y jamás volver: en mi caso quiero regresar a mi comunidad (tzotzil), quiero contribuir a hacer cambios ahí en lo ambiental y también en lo social. Y espero poder hacerlo”.

Frutos

—¿Por qué decidiste estudiar en Chapingo?

—Un tío me platico que en Chapingo prácticamente me iban a pagar por estudiar. Entonces dije: “Quiero esa oportunidad y la voy a aprovechar”. Hoy tengo 21 años, pero cuando vine a la *prepa* (de

la UACH) tenía 15. Vine para acá con mucho miedo y con mucha tristeza de dejar a mi familia, pero al final de todo esta cosecha está dando sus frutos.

—¿Qué piensas hacer dentro de esta COP29?

—Desde que estaba en mi casa veía los problemas ambientales que había. Por ejemplo, en mi comunidad hay una empresa azucarera y cada temporada de zafra caen cenizas del cielo. Para mí eso era algo normal, hasta que me empecé a cuestionar que a final de cuentas esta situación afecta la salud humana. Ese tipo de cosas, de realidades, son las que deben llegar a escenarios internacionales.

Añade Zúñiga que “muchas personas piensan que esos eventos son inútiles, pero ahora entiendo que son cuestiones diplomáticas, de política, de procedimientos y hasta de burocracia, pero al final de cuentas todos vivimos en un planeta, todos tenemos una voz y un voto. Quiero que los demás (el mundo) se entere de que no solo es su realidad, sino que hay otras realidades que también hay que tomar en cuenta. Quiero que este conocimiento sea más digerible, más fácil para las personas, para que así se puedan involucrar más en temas ambientales que los afectan.

Y concluye: “En este sentido, busco y trabajo para que las voces de las juventudes indígenas lleguen hasta allá, ya que en esas convenciones se habla inglés, imagínate a una persona que solo habla tzotzil y que le cuesta el español, cómo va a poder ir a dar una opinión acerca de lo que afecta a su comunidad; cómo va a poder exigir sus derechos. Me gustaría ser un puente entre todas estas realidades que vive mi comunidad y otras comunidades del mundo para mejorar”.

<https://www.vertigopolitico.com/columnas/notas/las-mujeres-indigenas-podemos-ser-agentes-cambios-globales>

## **Cerrar la brecha salarial: una cuestión de justicia fiscal y feminista**

El 18 de septiembre se conmemora el Día Internacional de la Igualdad Salarial, una fecha que destaca el derecho de todas las personas a recibir una remuneración igual por trabajo de igual valor. Desde 1919, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce que hombres y mujeres deben recibir el mismo salario no solo por trabajos iguales o similares, sino también cuando realizan trabajos diferentes, pero de igual valor. Aunque esta es una demanda histórica del movimiento feminista<sup>[1]</sup>, aún persisten profundas desigualdades estructurales que obstaculizan el acceso de las mujeres a una remuneración justa.

En México, las mujeres dedican en promedio 40 horas semanales a labores domésticas y de cuidado no remuneradas, lo que limita su [participación en el mercado laboral formal en condiciones de](#)

igualdad. Según la [Encuesta Nacional de Uso del Tiempo](#), esta carga de trabajo, sumada al empleo remunerado, implica que las mujeres trabajan 6.2 horas más que los hombres cada semana.

Es fundamental que, para reducir la brecha salarial, el Estado invierta en servicios de cuidado y protección social accesibles y de calidad, como guarderías, centros de atención para personas mayores y servicios de salud. Estas inversiones contribuirían a redistribuir y reducir la carga de trabajo de cuidados que recae desproporcionadamente sobre las mujeres, y generarían empleos formales en un sector históricamente desvalorizado.

<https://www.sinembargo.mx/17-09-2024/4552611>

## **El portal: La historia oculta de Zona Divas, documental que expone la trata de personas**

La trata de personas, particularmente de mujeres en contextos de vulnerabilidad y marginación, es uno de los retos más grandes contra la violencia en México y América Latina.

Aunque existen diversos fines en el tráfico de personas uno de los más comunes es la explotación sexual, especialmente cuando las víctimas son mujeres, adolescentes o menores de edad.

El documental El Portal: La historia oculta de Zona Divas, recientemente publicado en Netflix, expone uno de los casos más emblemáticos en México.

Se trata de una red de tráfico de personas disfrazada de "catálogo digital" en el que decenas de mujeres anunciaban sus servicios para ser contactadas por los clientes. La mayoría de estas chicas eran extranjeras y habían sido engañadas para llegar a México; algunas sobrevivieron, pero cinco de ellas fueron asesinadas de maneras extremadamente violentas.

Los feminicidios de Andreína, Wendy, Génesis, Karen y Kenny ocurrieron entre 2017 y 2018. Y, aunque el caso Zona Divas fue cubierto por los medios de comunicación, este documental integra una narrativa con perspectiva de género y de reparación de daño; así como de no revictimización.

Con el testimonio de las familias, de algunas sobrevivientes y de la información recopilada en las carpetas de investigación se expone cómo las redes de trata se conforman y se conectan con el crimen organizado. También se evidencia cómo otros problemas estructurales, como la pobreza, la migración y la desigualdad, vulneran con fuerza a algunas mujeres.

## ¿Por qué verlo?

La justicia no llegó para todas las mujeres que fueron víctimas de dicha red de trata y tampoco para muchas otras que, quizás ahora mismo, estén siendo traficadas y explotadas sexualmente. Por eso es fundamental conocer estas historias desde una perspectiva de género.

Aunque el caso data de seis años atrás, la problemática no se ha terminado. El documental expone también que en México sigue activo este modo de operar de distintas redes de tráfico de personas.

Andreína, Wendy, Génesis, Karen y Kenny y muchas otras mujeres víctimas de trata han sido desplazadas de sus lugares de origen con el sueño de una vida mejor. Este sueño no debería costar la vida.

La trata de personas es una problemática global en la que cerca del 75% de las víctimas son mujeres, niñas, niños y adolescentes.

Entre 2003 y 2021 se han identificado 450,000 personas víctimas de trata, de acuerdo con el Informe global sobre trata de seres humanos 2022 realizado por la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito en México (UNODC por sus siglas en inglés).

## ¿Dónde ver?

Está disponible en la plataforma de streaming Netflix.

La productora es Laura Woldenberg, periodista, documentalista y fundadora de Mezcla. Las directoras son Astrid Rondero y Fernanda Valadez.

<https://www.eleconomista.com.mx/arteseideas/El-portal-La-historia-oculta-de-Zona-Divas-documental-que-expone-la-trata-de-personas-20240916-0029.html>

## **INE apoya a mujeres de la política que sufren violencia digital y mediática**

El **Instituto Nacional Electoral (INE)**, cuenta con un apartado en su página oficial sobre estos conceptos, así como guías que ayuden a entender a las mujeres si están pasando por esta situación y qué acciones legales tomar.

**Conceptos para identificar la violencia digital y mediática**

**Ciberbullying (ciberacoso)**, cometer acoso verbal o psicológico, a través de las redes sociales o servicios de mensajería; en materia político electoral se puede presentar mediante mensajes en los que se demerite constantemente a una mujer (aspirante, precandidata, candidata o en ejercicio de un cargo público) utilizando estereotipos de género.

**Sexting (sexteo)**, el envío de mensajes de texto, fotografías y videos de tipo sexual de manera consensuada se convierte en violencia digital cuando dicho material es utilizado sin consentimiento de alguna de las partes involucradas, en la esfera pública para obstaculizar, limitar o anular los derechos políticos y electorales, en especial, de las mujeres.

**Stalkear (acosar)**, acechar, perseguir y acosar en plataformas digitales, por medio de la revisión de contenidos publicados en redes sociales. Para las mujeres suele ser una situación que se magnifica debido a que trasciende de lo privado a lo público.

**Lee: [INE crea padrón de registro en redes sociales para prevenir Violencia Política en Razón de Género](#)**

**Body Shaming (avergonzamiento corporal)**, ofender a las personas por su apariencia física; al respecto se ha determinado la existencia de VPMRG, a comentarios en redes sociales que resaltan cambios físicos como pueden ser cirugías plásticas, o bien expresiones que señalan que por su aspecto físico lograron las candidaturas o puestos que ejercen.

**Doxing (publicación de datos privados)**, publicar información privada en plataformas digitales sin consentimiento de la persona, principalmente con el fin de dañar su reputación, tales como estados financieros, domicilio personal, u otro tipo de documentación.

**Troleo, troleo (ofensa directa en internet)**, publicar mensajes provocativos, ofensivos o fuera de lugar en internet con el fin de boicotear a alguien, o entorpecer la conversación en foros y redes sociales; este tipo de actos se manifiestan frecuentemente en el ámbito político electoral a través de publicaciones denigrantes que niegan la capacidad de las mujeres para participar en el ámbito público.

#### **¿Cómo denunciar un acto de violencia política?**

Se puede presentar la queja o denuncia en persona, por correo o vía telefónica. Puedes solicitar que tus datos personales y aquellos considerados como sensibles sean mantenidos en confidencialidad.

Oficialía de partes, ubicada en oficinas centrales del INE o en las Juntas Locales o Distritales Ejecutivas; por correo a [vpgqueja@ine.mx](mailto:vpgqueja@ine.mx); o, al teléfono 55 56 28 42 00 IP 343160.

<https://www.alcaldesdemexico.com/elecciones/ine-apoya-a-mujeres-de-la-politica-que-sufren-violencia-digital-y-mediatica/>

## Movimiento Ciudadano lamenta pérdida de 2 curules

Tras lamentar que le hayan quitado dos curules a su partido, la diputada local de Movimiento Ciudadano y secretaria general, **Fedhra Suriano dejó en claro que no quieren una alianza con el PRI**, pero serán responsables al momento de emitir su voto en el Congreso del Estado aunque sea una posición.

En entrevista, lamentó la determinación de la sala superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF), y a la par **destacó su preocupación por el actuar de las instituciones**.

Señaló que sí observa una presión hacia aquellas, pues lo han visto desde hace tiempo, ya no sólo hay una subrepresentación en el senado sino también en este congreso estatal.

Luego que el PRI dijo que no quieren una alianza en el poder legislativo, Suriano Corrales respondió que tampoco la están buscando, al tiempo de aclarar que no irán con otra bancada.

***“Nosotros tampoco, no nos vamos a sumar a ningún otro, pero somos congruentes, si hay algunas iniciativas que sean en beneficio, iremos con quien la presente porque hay congruencia e inteligencia, no vamos a pelear ni ser agresivos, venimos a manifestar nuestras opiniones”***.

<https://sintesis.com.mx/puebla/2024/09/15/movimiento-ciudadano-lamenta/>

## El polémico rediseño del poder judicial mexicano se convierte en ley

México promulgó el domingo una enmienda constitucional por la que se [reestructura todo su poder judicial](#), lo que supone la revisión más profunda del sistema judicial de un país jamás realizada por una gran democracia.

**El Times** Una selección semanal de historias en español que no encontrarás en ningún otro sitio, con eñes y acentos. [Get it sent to your inbox.](#)

Los resultados demuestran la excepcional influencia del presidente de México, Andrés Manuel López Obrador, [quien defendió la ley](#). La victoria de sus aliados en las elecciones de junio les proporcionó importantes mayorías legislativas para sacar adelante la polémica propuesta en las últimas semanas de mandato del mandatario. En vísperas del Día de la Independencia de México, la medida se publicó en el boletín oficial del gobierno, convirtiéndose en ley.



La ley cambia el poder judicial de un sistema basado en nombramientos, en gran medida centrado en la formación y las cualificaciones, a otro en el que los votantes eligen a los jueces y hay menos requisitos para presentarse, lo que sitúa a México en un rumbo no probado cuyas consecuencias son difíciles de prever.

“Ahora es distinto”, dijo López Obrador en un video publicado en redes sociales el domingo por la noche en el que su sucesora, Claudia Sheinbaum, estaba sentada a su lado. “Ahora sí, es el pueblo el que manda, el pueblo es el que decide”.

Aproximadamente 7000 jueces, desde quien ocupa la presidencia de la Suprema Corte hasta los de los juzgados locales, tendrán que presentarse a las elecciones con el nuevo sistema. Los cambios se aplicarán gradualmente: una gran parte del poder judicial se elegirá en 2025 y el resto en 2027.

El gobierno dijo que el rediseño es necesario para modernizar los tribunales e infundir confianza en un sistema plagado de corrupción, tráfico de influencias y nepotismo. La sucesora de López Obrador, Claudia Sheinbaum, asumirá el cargo el 1 de octubre y ha respaldado plenamente el plan.

Sin embargo, la propuesta se encontró con la feroz resistencia de trabajadores judiciales, expertos en derecho, inversores, jueces, estudiantes, legisladores de la oposición y otros críticos. La promesa de López Obrador de impulsarla mantuvo en vilo a los mercados financieros y provocó [un enfrentamiento diplomático](#) con los embajadores de EE. UU. y Canadá.

El presidente de México, Andrés Manuel López Obrador, al centro, con su sucesora Claudia Sheinbaum, a la derecha, en Ciudad de México el viernes.

López Obrador presentó por primera vez su idea de modificar el poder judicial el año pasado. Enfadado con la Suprema Corte por bloquear algunos de los planes de su gobierno, como [debilitar el organismo de vigilancia electoral de México](#) o poner a la Guardia Nacional bajo el control de los militares, prometió que los jueces y magistrados serían elegidos por votación popular, una medida que algunos analistas consideran una represalia.

“No tiene remedio el poder judicial, está podrido”, [dijo entonces a los periodistas](#), pidiendo a sus partidarios que dieran a su movimiento político amplias mayorías en el Congreso en las urnas para aprobar la propuesta y cambiar la Constitución.

A pesar de las [protestas](#) y [huelgas](#) de diversos grupos, entre ellos más de 50.000 jueces y trabajadores de los tribunales, la propuesta fue aprobada sin problemas por la Cámara de Diputados del Congreso, en la que el partido del presidente, Morena, tiene una mayoría absoluta. El miércoles,

el [Senado la aprobó](#) por un estrecho margen, a pesar de un retraso causado por los manifestantes que forzaron la entrada en el edificio.

El jueves, [el proyecto había sido aprobado](#) por la mayoría de las 32 asambleas legislativas estatales, último requisito antes de su publicación como ley.

“Misión cumplida”, [dijo](#) el viernes Gerardo Fernández Noroña, presidente del Senado, al anunciar que la medida había sido enviada a López Obrador para su publicación.

Muchos mexicanos han expresado su apoyo a la medida, afirmando que les daría influencia en un sistema judicial en el que pocos confían.

Según las encuestas del gobierno, el 66 por ciento de los mexicanos considera que los jueces son corruptos, y los analistas afirman que el nepotismo [sigue estando muy extendido](#). Una [evaluación reciente](#) reveló que alrededor del 37 por ciento de los funcionarios judiciales tienen al menos un familiar trabajando en los tribunales.

Ahora viene lo complicado.

El Senado tendrá que emitir una convocatoria para los candidatos a las miles de magistraturas que hay en todo el país. Y el organismo electoral de México tendría que empezar a organizar las elecciones judiciales. En algún momento, las legislaturas estatales modificarían sus constituciones locales.

El plan es que los votantes elijan el siguiente junio a todos los magistrados de la Suprema Corte, cuyo número se reduciría a nueve; a los miembros del recién creado Tribunal de Disciplina Judicial; y a cerca de la mitad de los 7000 jueces del país, y que el resto sean elegidos en 2027. Un ciudadano mexicano promedio podría tener que elegir entre cientos y miles de candidatos a la hora de votar.

<https://www.nytimes.com/es/2024/09/15/espanol/america-latina/mexico-nueva-ley-poder-judicial.html>

## **Las mujeres avanzan en puestos de liderazgo, pero alcanzar a los hombres puede llevar décadas, según nuevo informe**

En lo que respecta a la promoción de la mujer en las empresas estadounidenses, se han producido avances desde 2015, según el décimo análisis anual del grupo de defensa de la mujer en el trabajo LeanIn.org y la consultora McKinsey & Company.

Pero su informe, publicado este martes, señala que las mujeres siguen enfrentándose a muchos obstáculos para progresar. Los autores estiman que aún faltan muchos años para alcanzar una verdadera paridad con los hombres en el trabajo.

Definen la paridad como el hecho de que las mujeres ocupen puestos directivos (desde la vicepresidencia hasta la dirección ejecutiva) en un número que se aproxime más a su proporción en la población estadounidense.

### **Dónde ganaron terreno**

El análisis de 2024 se basó en múltiples fuentes de información, incluidas entrevistas con responsables de RR.HH. y empleadas; material sobre programas, prestaciones y prioridades de 281 empresas que emplean a 10 millones de personas; y una encuesta no científica y no estadísticamente representativa de 15.000 empleados de 27 empresas.

Las empresas participaron en el estudio respondiendo a invitaciones de McKinsey & Company y LeanIn.Org o indicando su interés a través de un sitio web público.

El informe encontró que las mujeres ahora ocupan el 29% de los puestos de C-suite, frente al 17% en 2015, aunque los aumentos fueron principalmente en roles de "personal" que apoyan los sectores no generadores de ingresos de la organización (por ejemplo, director de recursos humanos) en lugar de roles de "línea" directamente vinculados a las ganancias y pérdidas y las operaciones comerciales centrales (por ejemplo, CEO).

Las mujeres también lograron avances desde 2018 en el cargo de vicepresidenta y vicepresidenta sénior, pero de nuevo en funciones de personal.

Más empleadores también han mejorado sus prácticas de contratación y evaluaciones de desempeño para que sean más justas, según los investigadores. Por ejemplo, el 69% ahora ofrece capacitación sobre sesgos para los evaluadores, frente al 53% en 2015.

Además, dado el enorme papel de los jefes directos en la promoción de las mujeres, el informe señala que la gran mayoría de las empresas ofrecen ahora más formación a los jefes y destacan la importancia de que estos se centren en el bienestar de los empleados, fomenten una mayor inclusión en sus equipos y se interesen por la promoción profesional de sus empleados.

También existe la sensación de que el lugar de trabajo es mejor para las mujeres que hace una década. La mayoría de las mujeres que participaron en la encuesta (60%) dijeron que creen que las oportunidades de crecimiento y desarrollo para las mujeres han mejorado, y la mayoría (73%) dijo que ven más énfasis en "la construcción de lugares de trabajo respetivos e inclusivos."

Las empleadas disfrutan ahora de un conjunto más útil de prestaciones que responden directamente a su necesidad de apoyo para compaginar sus responsabilidades domésticas con las de su trabajo.

"Hoy en día, casi todas las empresas ofrecen un apoyo fundamental a los empleados que son padres, cuidadores o que se enfrentan a problemas de salud, y estas prestaciones están vinculadas a mayores índices de felicidad y a una mejor retención de los empleados", señala el informe. "Además, beneficios como estos son especialmente útiles para las mujeres, que son más propensas a tener responsabilidades de cuidado".

Por ejemplo, la mitad de las empresas encuestadas proporcionan servicios de cuidado infantil de respaldo de emergencia, frente a un tercio en 2016. La mitad de las empresas también ofrecen apoyo a aquellos empleados que cuidan de familiares enfermos o padres ancianos, según el estudio.

A falta de más avances, quedan décadas para la paridad

A pesar de los muchos avances para las mujeres en el trabajo en la última década, el informe encontró muchas áreas donde se necesita mucho más progreso si las mujeres quieren tener igualdad de condiciones en los roles de liderazgo con los hombres en el lugar de trabajo.

Por ejemplo, la tasa de ascenso en los primeros años de carrera no ha mejorado mucho. El informe descubrió que por cada 100 hombres que recibieron su primera oportunidad de ser gerente, solo 81 mujeres obtuvieron la misma oferta. En 2018, la cifra era de 79.

La situación es peor para las mujeres negras: por cada 100 hombres que obtienen su primera oportunidad de ser gerente, solo tienen esta posibilidad 54 mujeres negras y 65 mujeres latinas. Aunque la(s) tasa(s) de promoción de las mujeres negras mejoró en 2021 y 2022, "(han) retrocedido a los niveles de 2020", señala el informe.

"Como resultado de este 'peldaño roto', los hombres superan significativamente a las mujeres en el nivel directivo, lo que hace casi imposible que las empresas apoyen un progreso sostenido en niveles más altos", señala el informe.

También ha disminuido el número de empresas con programas que fomentan la contratación de mujeres. Este es especialmente el caso de las mujeres negras. Solo el 18% de las empresas ofrecen ahora programas de contratación centrados en ellas, y el 8% programas de prácticas, frente al 30% y el 14%, respectivamente, en 2022.

En general, el compromiso corporativo con la diversidad de género y racial puede estar disminuyendo. Por ejemplo, el 78% de las empresas que el informe examinó dijo que la diversidad de género es una alta prioridad, por debajo del 87% en 2019. Una caída comparable se produjo entre las empresas que dan alta prioridad a la diversidad racial (69% ahora frente al 77% en 2019).

Las mujeres siguen enfrentándose a muchos obstáculos para progresar y se estima que aún faltan muchos años para alcanzar una verdadera paridad con los hombres en el trabajo. (Getty) (Morsa Images via Getty Images)

Mientras tanto, menos de la mitad de las mujeres encuestadas dijeron que están recibiendo el apoyo que necesitan de sus jefes, y las mujeres negras eran más propensas que las mujeres blancas a decir que experimentaron una falta de apoyo.

“Dado que los empleados con apoyo constante de sus jefes tienen más probabilidades de ser promovidos, esto probablemente los desfavorece”, dice el análisis.

Por estas y otras razones detalladas en el informe y basadas en una década de datos sobre la trayectoria del talento, McKinsey y LeanIn.org concluyen que el camino hacia la paridad en los roles de liderazgo para las mujeres aún podría tardar décadas: más de dos para las mujeres blancas (22 años) y casi cinco (48 años) para las mujeres negras.

El progreso será importante para las empresas, señalan los autores. “La investigación muestra que las empresas con más mujeres en liderazgo se benefician de una mayor innovación, culturas más saludables y un desempeño más sólido. Y, además de ofrecer habilidades y perspectivas valiosas, las líderes mujeres inspiran a la próxima generación de mujeres para que dejen su huella.

<https://es-us.finanzas.yahoo.com/noticias/mujeres-trabajo-avanzando-puestos-liderazgo-081654899.html>

