



Perspectivas sobre las mujeres en México:

Historia, administración pública y participación política

FERNANDO PÉREZ CORREA

GLORIA LUZ ALEJANDRE RAMÍREZ

(coordinadores)



LA BIBLIOTECA

Índice

<i>Introducción. La mujer, protagonista de la vida política en las historias de España y México</i>	7
FERNANDO PÉREZ CORREA	
<i>Administración Pública y Estudios de Género: retos de un constructo interdisciplinario</i>	17
GLORIA LUZ ALEJANDRE RAMÍREZ	
<i>La lucha de las mujeres por sus derechos políticos.</i>	27
PATRICIA GALEANA	
<i>Mujeres, derechos humanos y política desde una perspectiva feminista</i>	41
GLORIA RAMÍREZ	
<i>Mujeres en México. Trabajo, educación, mundo ejecutivo y ámbito político.</i>	61
GINA ZABLUDOVSKY KUPER	
<i>Dictando la igualdad de género: el Tribunal Electoral Federal y la acción afirmativa en los sistemas normativos internos de Oaxaca</i>	77
HOLLY MICHELLE WORTHEN	
<i>La participación política de las mujeres y el principio de paridad de género en México</i>	103
IMER B. FLORES	
<i>Sororidad periodística: los derechos políticos de las mujeres y las periodistas mexicanas</i>	121
ELVIRA HERNÁNDEZ CARBALLIDO	
<i>¿Tiene algo que ver la paternidad con los procesos de salud-enfermedad de los hombres? Algunas propuestas de reflexión</i>	135
JUAN GUILLERMO FIGUEROA PEREA	
<i>El efectivo ejercicio de la participación política de las mujeres indígenas a la luz de principio de paridad de género. Efectos y retos</i>	153
ROSELIA BUSTILLO MARÍN	
<i>Panorama, obstáculos y oportunidades de las mujeres en la administración pública</i>	173
EDUARDO TORRES ALONSO	

Esta investigación, arbitrada a “doble ciego” por especialistas en la materia, se privilegia con el aval de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Nacional Autónoma de México.

Este libro fue financiado con recursos de la Dirección General de Asuntos del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, mediante el proyecto “Mujer y Administración Pública en México. Igualdad de Géneros en el Servicio Profesional de la Administración Pública Municipal” coordinado por Fernando Pérez Correa, como parte del Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica (PAPIIT) IN307515.

**Perspectivas sobre las mujeres en México:
historia, administración pública y participación política**
Fernando Pérez Correa y
Gloria Luz Alejandre Ramírez
(coordinadores)

Primera edición: 08 de noviembre de 2018.

D.R. © Universidad Nacional Autónoma de México
Ciudad Universitaria, Alcaldía de Coyoacán, C.P. 04510, CDMX,
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Circuito Mario de la Cueva s/n,
Ciudad Universitaria, Alcaldía de Coyoacán, C.P. 04510, CDMX.

D.R. © Ediciones La Biblioteca, S.A. de C.V.
Azcapotzalco la Villa No. 1151, Colonia San Bartolo Atepehuacán, Alcaldía de Gustavo A. Madero, C.P. 07730, CDMX, Tel. 55-6235-0157 y 55-3233-6910, email: contacto@labiblioteca.com.mx

ISBN UNAM: 978-607-30-1199-0
ISBN EDITORIAL: 978-607-8364-78-7

Corrección del original y cuidado de la edición: Javier Sanvicente Añorve

Queda prohibida la reproducción parcial o total, directa o indirecta, del contenido de la presente obra, sin contar previamente con la autorización expresa y por escrito de los editores, en términos de lo así previsto por la Ley Federal del Derecho de Autor y, en su caso, por los tratados internacionales aplicables.

Impreso y encuadrado en México
Printed and bound in México

Mujeres en México. Trabajo, educación, mundo ejecutivo y ámbito político*

Gina Zabludovsky Kuper**

El presente texto analiza el avance y restricciones de la participación de las mujeres en los ámbitos laboral y educativo y su presencia en los principales cargos de poder y de toma de decisiones en el terreno de la vida empresarial y corporativa y en el de la representación política. El estudio muestra cómo el aumento de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y su incremento en la matrícula universitaria constituyen cambios sociales sin precedentes que transformaron radicalmente las sociedades a partir de la segunda mitad del siglo XX. De hecho, en la actualidad, más de 40% de los puestos de trabajo en el mundo están ocupados por mujeres. Por otra parte, en los últimos veinte años su porcentaje en la matrícula universitaria ha aumentado a pasos acelerados de tal forma que en el 2009, 51% de los estudiantes de educación superior eran del sexo femenino.¹

A pesar de la citada importante tendencia, las mujeres están lejos de alcanzar índices paritarios en profesiones socialmente consideradas como masculinas que a menudo se vinculan con los sectores tecnológicos de punta, y aún tienen una baja participación en los niveles ejecutivos de las grandes compañías. A continuación se analizan estas tendencias en México a partir del análisis de la información cuantitativa que muestra la creciente participación económica de las mujeres, su acelerada incorporación como estudiantes a las universidades, los puestos de dirección que ocupan en las grandes corporaciones del sector privado y en los cargos de representatividad política del país.

1. El ámbito laboral

Como en otras partes del mundo, durante las últimas cuatro décadas, la participación de las mujeres en el trabajo extra-doméstico ha aumentado significativamente pasando del 20.6 en 1970 al 37.8 por ciento en 2015 (el segundo trimestre del último año mencionado).

* La autora agradece al estudiante de la FCPyS Daniel Mendoza, por su apoyo para la elaboración de este artículo.

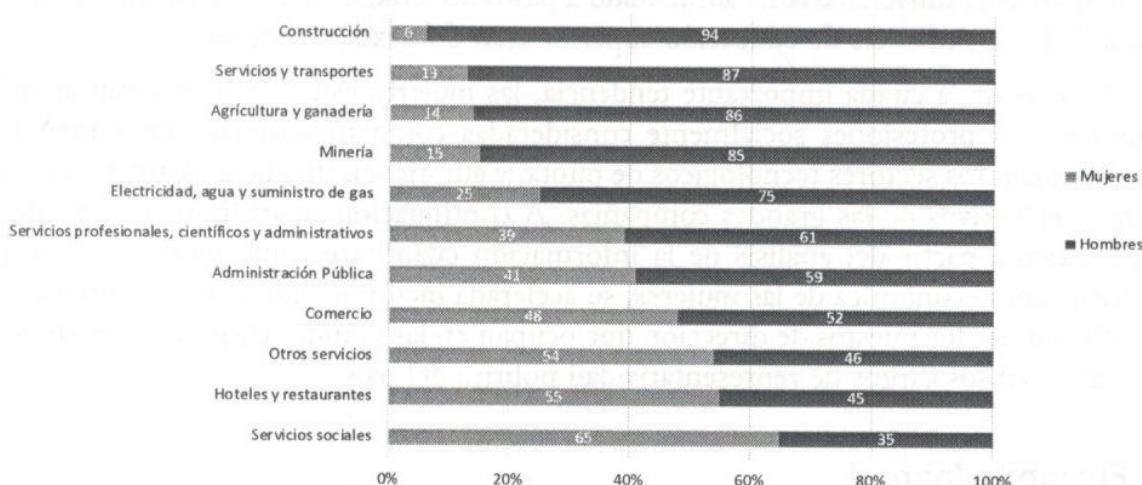
** Doctora en Sociología y Profesora de Tiempo Completo de la UNAM (Méjico). Investigadora Nacional Nivel III: Sus líneas de investigación son: teoría sociológica y política; organizaciones empresariales; género y poder; desarrollo conceptual e historia de las ciencias sociales en México; y literatura y sociedad. Publicó numerosos artículos y más de quince libros de autoría única. Entre los más recientes se encuentran: *Intelectuales y burocracia* (Anthropos/UNAM 2009), *Modernidad y globalización* (Siglo XXI/UNAM 2010), *Empresarias y ejecutivas en México* (IPADE –Plaza y Valdés, 2013), el libro de cuentos *No entiendo a las mujeres* (Colofón, 2014), y el texto *Las voces y los ecos. Cuatro etapas del pensamiento social en México* (UNAM: SITESA, 2016). Dirección de correo: ginaza@unam.mx, twiter: @ginazabludovsky

1 Viridiana, Mendoza, "Falta de igualdad frena el desarrollo" en *CNN Expansión*, 2012. Disponible en: <http://www.cnneexpansion.com/economia/2012/01/12/falta-de-igualdad-merma-al-desarrollo> [consultado el 20 de enero de 2013].

había una población económicamente activa de 50,336,088). Este porcentaje es aún mayor en las zonas urbanas del país, donde para el 2015, ellas alcanzaban el 41.2% de la población total económicamente activa.²

Las mujeres tienen una participación especialmente importante y superan en número a los hombres en una gran parte de las áreas de servicios- en particular en los sociales (65%), los de restaurantes, hoteles (55%)- y en el comercio (48%). En contraste, su contribución es todavía baja en los actividades consideradas tradicionalmente masculinas como minería (15%); agricultura y ganaderas (14 %) y construcción (6%).³ Sin embargo, también es cierto que, el número de mujeres en algunos de estos sectores ha aumentado significativamente en los últimos años ya que en el 2000 únicamente representaban el 6% de la fuerza de trabajo en la minería y el 8.2% en transporte.⁴

Cuadro 1. Hombres y mujeres en la fuerza de trabajo, por industrias.
México, 2015



Fuente: Elaboración de Gina Zabludovsky Kuper, con información de INEGI (2015), Encuesta Nacional de Empleo y Ocupación.

Pese a los cambios recientes, aún existen fuertes desigualdades en las percepciones económicas.⁵ Como lo muestra el cuadro 2 la presencia de las mujeres disminuye a medida que aumentan los ingresos. Mientras en los sectores que ganan menos de un salario mínimo, su porcentaje alcanza el 64%, entre las que reciben más de tres salarios disminuye al 31%

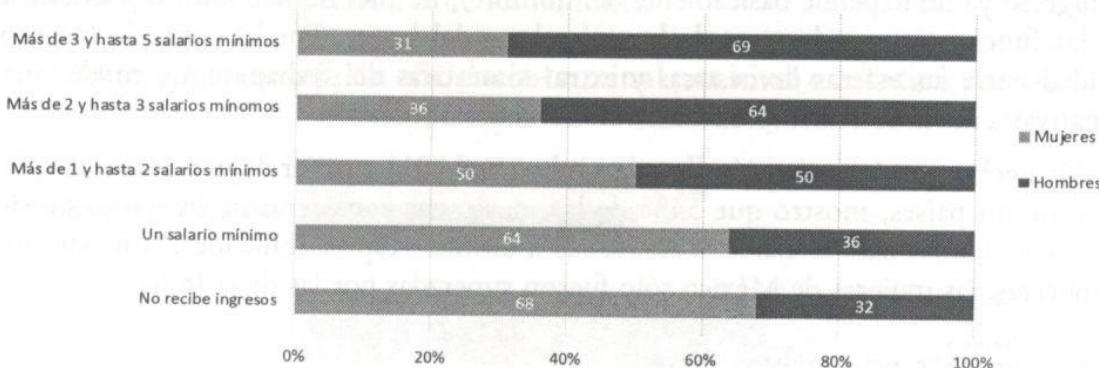
2 INEGI, *Encuesta Nacional de Empleo y Ocupación 2015*, Instituto Nacional de Estadística e Informática, México, 2015.

3 *Ibid.*

4 INEGI, *Encuesta Nacional de Empleo 2002*, México, Instituto Nacional de Geografía, Estadística e Informática, 2000.

5 Gina Zabludovsky, "Women in Management in Mexico", en Marilyn Davidson y Donald Burke, *Women in Management Worldwide. Facts, Figures and Analysis*, Canada, York University, New York, 2004, pp. 179-194.

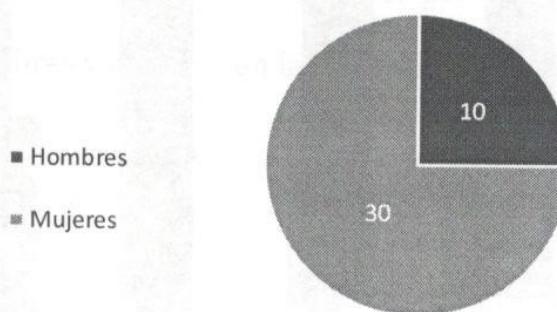
Cuadro 2. Presencia de las mujeres en el mercado de trabajo extra-doméstico en relación con los salarios mínimos mensuales percibidos. México, 2015



Fuente: Elaboración de Gina Zabludovsky Kuper con información de INEGI (2015), Encuesta Nacional de Empleo y Ocupación.

A las inequidades en el mundo laboral, se suman las diferencias en las responsabilidades no retribuidas asumidas por las mujeres en el cuidado doméstico.⁶ En términos generales, como se muestra en el cuadro 3, las mujeres en México dedican hasta treinta horas semanales a las tareas familiares y del hogar, mientras que entre los varones este número se reduce a tan sólo diez.⁷

Cuadro 3. Horas de trabajo doméstico por semana, según género. México, 2014



Fuente: Elaboración de Gina Zabludovsky Kuper con información de INEGI (2014), Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo.

⁶ Las diferencias en las asignaciones de trabajo doméstico, quizá expliquen por qué, en promedio, ellas trabajan nueve horas semanales más que los hombres en el empleo extra-doméstico (36 y 45 horas, respectivamente) Nuestros cálculos muestran que si se toma en cuenta el salario mínimo por hora trabajada -a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo realizada por el INEGI para el 2012- no se encuentran diferencias importantes en las retribuciones económicas por sexo. Esta situación contrasta con la que se observa en años anteriores, ya que, en 1995 los hombres ganaban cuatro pesos más por hora trabajada que las mujeres (lo equivalente a 35 y 31 a pesos de mayo de 2013). Dato deflactado a partir del Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) y con datos de la consulta interactiva. INEGI, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)* 2013, México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2013.

⁷ Cálculos realizados a partir de los datos la Encuesta Nacional Sobre Uso del Tiempo (ENUT).

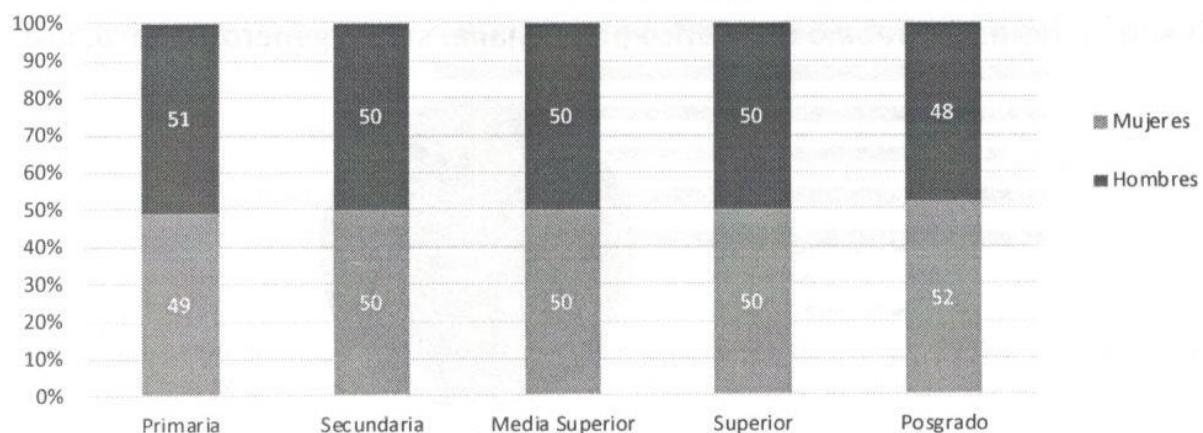
Así, como lo han mostrado varios estudios, el notable incremento de las mujeres en la fuerza laboral y la existencia de pautas más co-participativas en el sustento familiar (donde el ingreso ya no depende básicamente del hombre), no han llevado a un replanteamiento de las funciones reproductivas de los miembros del hogar. Por lo tanto, la incompatibilidad entre las esferas domésticas y extra-domésticas del trabajo sigue condicionando negativamente la actividad económica de las mujeres.⁸

De hecho, una investigación llevada a cabo en el 2011 a partir de una encuesta aplicada en veintiún países, mostró que 54% de las mexicanas consideraron vivir bajo presión y sin tener tiempo para relajarse debido a sus múltiples responsabilidades.⁹ En este tipo de respuestas, las mujeres de México sólo fueron superadas por las de la India.¹⁰

2. Los niveles educativos

Si bien es cierto que la incorporación de las mujeres en el ámbito laboral muestra cambios sin precedentes, las transformaciones más drásticas se han dado en la esfera educativa, en donde en todos los niveles –desde la primaria hasta la universidad– el porcentaje de hombres y mujeres es similar.¹¹

Cuadro 4. Porcentaje de alumnos según nivel educativo y género.
México, ciclo escolar 2013-2014

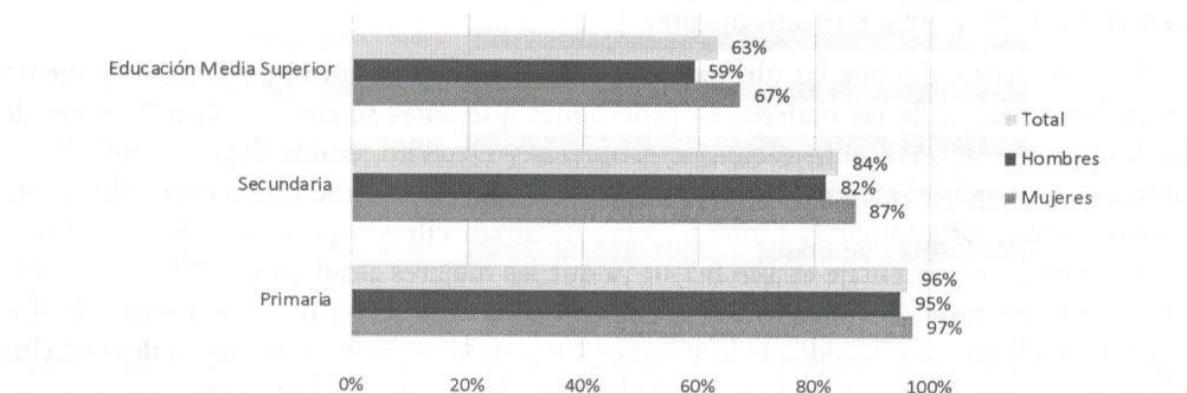


Fuente: Elaboración de Gina Zabludovsky Kuper, con información de SEP (2015), Sistema Nacional de Estadística Educativa.

- 8 Marina Ariza y Orlandina De Oliveira, “Regímenes sociodemográficos y estructura familiar: los escenarios cambiantes de los hogares mexicanos”, en *Estudios Sociológicos*, vol. XXIV, núm. 70, enero-abril, 2006, El Colegio de México, México. pp. 3-30.
- 9 Nielsen, “Women of Tomorrow. A Study of Women around the World”, junio, 2011, Disponible en http://www.agbnielsen.com/Uploads/Hungary/res_Women_of_Tomorrow_whitepaper_2011_07_25.pdf [Consultado el 20 agosto de 2014].
- 10 Ivonne Vargas, “Los secretos de la mujer que triunfa”, en *CNN Expansión*. Disponible en: <http://www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2011/08/23/los-secretos-de-la-mujer-que-triunfa> [Consultado el 20 junio de 2014].
- 11 Es proporcional. En todo caso, la variación más representativa la podemos ver en el nivel de posgrado, en donde la diferencia entre mujeres y hombres alcanza 4%. INEGI, *Encuesta Nacional de Empleo y Ocupación 2015*.

Además, como lo muestran las siguientes gráficas, tanto en la educación primaria como en la secundaria y media superior, las mujeres tienen un índice de rezago inferior y una eficiencia terminal superior a la de los hombres.

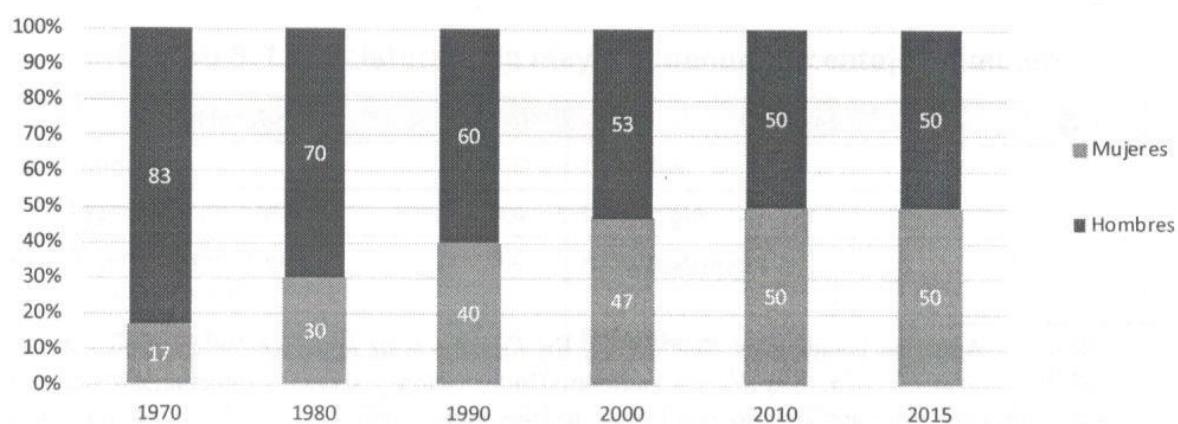
**Cuadro 5. Porcentaje de eficiencia terminal por nivel educativo y sexo.
México, ciclo escolar 2012-2013**



Fuente: INEGI, (2015) Hombres y mujeres en México, 2014. México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

Como se ve en el cuadro 6, en México el número de estudiantes de sexo femenino en las universidades ha aumentado a pasos acelerados pasando de 17% en 1970 a 49% en 2014. Si sólo tomamos en cuenta a los(as) egresados(as), su porcentaje asciende a 55%.¹²

Cuadro 6. Hombres y mujeres en la educación superior. México, 2015



Fuente: Elaboración de Gina Zabludovsky Kuper con información de ANUIES (2015), Anuarios estadísticos, 1970-2015.

La distribución porcentual en la educación superior por sexo muestra que a partir de 1970 se pueden observar cambios significativos, ya que en este año el porcentaje de estudiantes

12 Estos cálculos se hicieron sobre una matrícula de tres millones cuatrocientos mil estudiantes inscritos en el ciclo escolar 2013-2014.

mujeres era de 17% aumentando al 30% en 1980, al 40% en 1990, hasta llegar al 50% en 2015 (véase el cuadro 6).¹³

La tendencia en México es concordante con la feminización de la educación superior observada en otros países. Desde el año 2004, en Noruega el porcentaje de estudiantes del sexo femenino alcanzaba 61%, en Polonia, Estados Unidos y Portugal, 57%, y en Canadá 56%. Lo anterior también se observa en América Latina, especialmente en Uruguay y Venezuela (61% y 60% respectivamente).¹⁴

Por otra parte, durante las últimas dos décadas, se detecta un importante incremento de la participación de las mujeres en profesiones que antes se consideraban “propias de los hombres” como Administración de Empresas y Derecho, donde llegan al 56%.¹⁵ Su presencia es también muy importante en especialidades como mercadotecnia, educación, comunicación, odontología y química donde alcanzan cifras superiores a 60%.¹⁶ En el área de salud, su porcentaje es aún mayor ya que las mujeres alcanzan el 65% de los estudiantes universitarios. Si bien es cierto que en este último sector un gran número de ellas se dedican a la enfermería, durante los últimos años, su inscripción en la carrera de medicina ha dado un giro drástico y en la actualidad están a la par que los hombres.

Sin embargo, las mujeres están lejos de alcanzar la equidad en todos los ámbitos y varias ocupaciones, siguen siendo socialmente consideradas como masculinas o femeninas. Mientras que en las profesiones relacionadas con la educación las mujeres constituyen el 73% del estudiantado.¹⁷ En otras disciplinas, como ciencias físico –matemáticas, ciencia de la computación, agronomía y veterinaria, ingeniería, manufactura y construcción, su participación es claramente minoritaria.

13 ANUIES, “Anuarios Estadísticos 2014-2015”, En *Estadísticas de la Educación Superior*, México, ANUIES, México, 2015. <http://www.anuies.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior> (Consultado en noviembre de 2015).

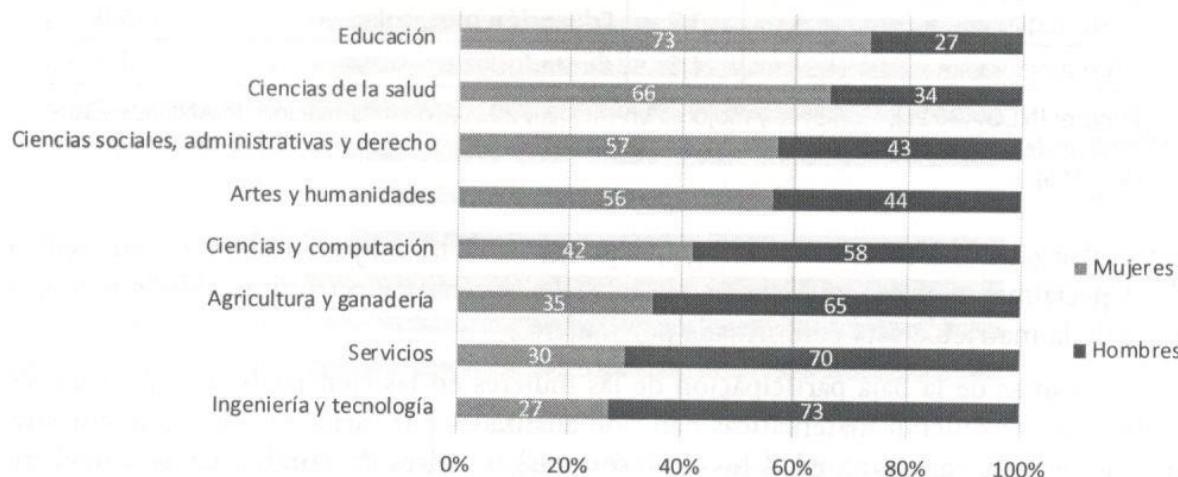
14 Marilyn Davidson y Ronald Burke, *op. cit.*, Rosaura Sierra y Gisela Rodríguez, “Feminización de la matrícula de educación superior en América Latina y el Caribe”, en *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*. vol. 13, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Colombia, 2005, pp: 286-288.

15 INEGI, *op. cit.*, *Encuesta Nacional de Empleo y Ocupación*, 2015.

16 Cifras calculadas con base en la información de ANUIES (2011), *Anuario Estadístico de Educación Superior* Disponible en: <http://www.anuies.mx/> [Consultado el 1 de agosto de 2013].

17 La presencia de las mujeres también destaca en los estudios de posgrado en pedagogía y educación, donde alcanzan cifras superiores al 66% de acuerdo a datos de la ANUIES.

Cuadro 7. Hombres y mujeres en la educación superior, según área del conocimiento. México, 2014-2015



Fuente: Elaboración de Gina Zabludovsky Kuper con información de ANUIES (2015), Anuario estadístico de licenciatura 2014-2015.

Así en las áreas de tecnología, la intervención de las mujeres todavía es muy reducida. En las diversas ingenierías -como las civiles, las industriales y las de sistemas-, el alumnado de sexo femenino no alcanzan la tercera parte.¹⁸ Esta situación es aún más drástica en las ingenierías automotrices, civiles, mecánicas, eléctricas electrónicas, donde menos de 10% de la matrícula está conformada por mujeres.¹⁹ En el otro extremo se encuentran aquellas carreras claramente identificadas como femeninas, como la educación, enfermería, nutrición y psicología, donde por lo menos tres de cuatro estudiantes son mujeres.

Cuadro 8. Licenciaturas con mayor y menor porcentaje de mujeres

Hombres	(%)	Mujeres	(%)
Derecho	7.6	Derecho	7.6
Ingeniería industrial	4.4	Psicología	5.5
Ingeniería en sistemas computacionales	3.4	Administración	3.6
Administración	2.9	Enfermería	3.6
Ingeniería civil	2.9	Pedagogía	2.5
Ingeniería mecánico	2.3	Administración de empresas	2.4
Administración de empresas	2.2	Educación primaria	2.0

- 18 La única excepción es la de ingeniería química, en donde las mujeres representaron 47%. Durante las últimas décadas, la participación de las mujeres también se ha incrementado en ciencias agropecuarias (36% Datos calculados con base en ANUIES, *op. cit.*, *Anuario Estadístico de Educación Superior 2011*).
- 19 *Ibid.*, La presencia de las mujeres se amplía notoriamente en las áreas de la salud (65%), educación y humanidades (68%).

Hombres	(%)	Mujeres	(%)
Ingeniería mecatrónica	2.0	Ingeniería industrial	2.0
Psicología	1.9	Educación preescolar	1.9
Arquitectura	1.6	Contaduría	1.5

Fuente: INEGI (2015), Hombres y mujeres en México, 2015, con información de ANUIES. *Estadísticas de educación superior. Ciclo escolar 2013-2014.* En: www.anuies.mx (10 de septiembre de 2015).

Sin embargo, en las áreas de tecnología, la presencia de las mujeres todavía es muy reducida, especialmente en las ingenierías mecánicas, eléctricas y electrónicas, donde menos de 10% de la matrícula está conformada por mujeres.

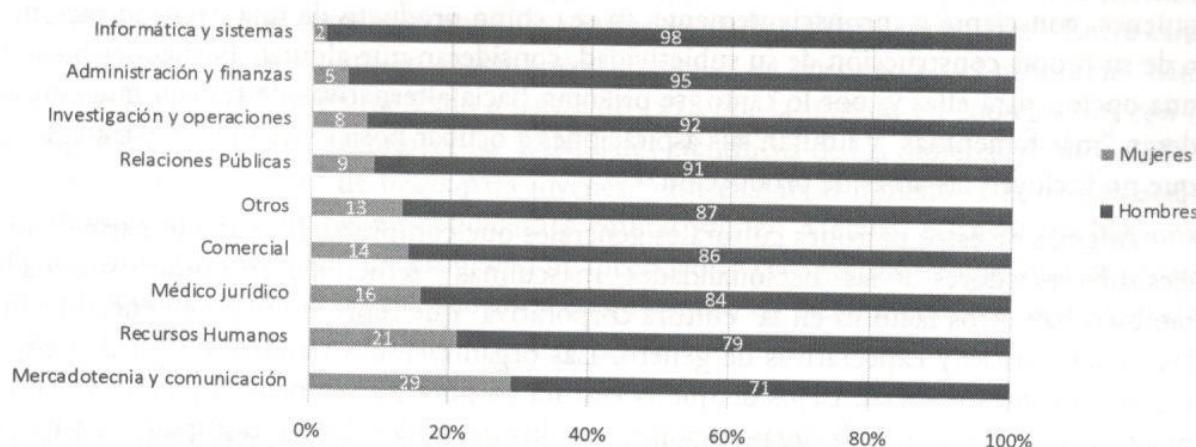
Las causas de la baja participación de las mujeres en las ciencias básicas y en las disciplinas que requieran matemáticas han sido analizadas por varios estudios que muestran que desde muy temprana edad los profesores(as) y padres de familia, educan mediante estereotipos que obstaculizan o no promueven el interés de las mujeres en estas áreas de conocimiento.²⁰ De hecho, el 20 % del total de graduados en ingeniería son mujeres, pero sólo el 13% se integran a la fuerza de trabajo. Como lo han mostrado diversas investigaciones, la cultura masculina dominante en el campo de las ingenierías afecta las decisiones que las mujeres toman en los procesos de socialización en las clases o a la hora de buscar trabajo, pues se sienten relegadas a funciones secretariales o administrativas.

3. Los efectos en el ámbito laboral; mujeres en cargos de dirección económica

La disparidad entre hombres y mujeres que aún prevalece en las carreras universitarias, tiene importantes consecuencias en las oportunidades de ingreso y ascenso en el mundo laboral. Como lo muestra el cuadro 9, en los cargos más altos de dirección de algunas de las compañías más grandes del sector privado, la presencia de las mujeres se concentra en las áreas de mercadotecnia y comunicación y se reduce notablemente, en las de informática y sistemas, administración y finanzas, investigación y operaciones.

20 Gunderson E., Ramírez G., Levine S., Beilock, S., *The Role of Parents and Teachers in the Development of Gender-Related Math Attitudes*, USA, Department of Psychology, University of Chicago, 2011.

Cuadro 9. Directores generales de área en las grandes compañías de México, según género, 2012



Fuente: Elaborado por Gina Zabludovsky a partir de la información de 227 de entre las 500 compañías más grandes de México (con base en *Expansión*, *Conexión Ejecutiva* y otros directorios empresariales para 2012).

Más allá de los números, la exclusión de mujeres ejecutivas de ciertas áreas es mucho más significativa ya que a menudo significa que están ausentes de las posiciones que confieren responsabilidades funcionales y ofrecen más oportunidades para ascender la jerarquía administrativa.²¹ Esta tendencia es afín la que se observa en otros países de la región. de acuerdo a los datos del *Latin American Business Chronicle*, únicamente el 1,8% o las empresas latinoamericanas estaban dirigidas por una mujer (como CEO, presidenta y directora general) y sólo el 15,4% de las de las 5000 compañías más grandes en América Latina tenían una mujer ejecutiva dentro de los cargos de alta dirección.²² Como sucede en México, la participación de las directoras generales se concentra en las áreas de comercio, mercadotecnia y recursos humanos, y su presencia en la dirección de producción es sumamente baja.²³

La segregación de las mujeres en ciertas ocupaciones puede explicarse en parte por la socialización diferenciada en la primera infancia que tiene una influencia significativa en la elección y práctica de una profesión y que lleva a las mujeres a inclinarse hacia ciertas áreas ocupacionales.²⁴ Las expectativas de educación académica y no académica relacionadas con los diferentes patrones de éxito para hombres y mujeres en contextos tradicionales han

21 Hola y Todaro, *Los mecanismos de poder: hombres y mujeres en la empresa moderna*, Grupo Editor Latinoamericano, Santiago de Chile, 1992; y Kanter, *Men and Women of the Corporations*, Basic Books, New York, 1993.

22 CATALYST, *Catalyst Quick Take: Women in the Labor Force in Latin America*, Catalyst, New York, 2012; Bamrud y Calderon, *Latin American Few Female CEOs*, Latin Business Chronicle, 2012.

23 Silvia, Maxfield et al., *Mujeres y vida corporativa en Latinoamérica, retos y dilemas*, Universidad de los Andes-Facultad de Administración, Colombia, 2008.

24 Elias, Norbert y Scottson, *The Established and the Outsiders*, Frank Cass, London, 1965; Bauman, *Pensando Sociológicamente*, Nueva Visión, Argentina, 1994; Kanter, *op. cit.*, Simmel, *Sobre la Aventura. Ensayos filosóficos*, Península, Barcelona, 1998; Zabludovsky, Gina, "Zigmunt Bauman y Norbert Elias", en "Zigmunt Bauman, teoría social y ambivalencia", Revista *Anthropos*, vol. 206, Barcelona, 2005, pp. 196-209.

influido en el hecho de que ciertas posiciones de autoridad y liderazgo se consideran como prototipo masculino. En consecuencia, no es poco probable que sean las propias mujeres quienes, consciente o inconscientemente, ya sea como producto de una decisión racional o de su propia construcción de su subjetividad, consideran que algunas posiciones no son una opción para ellas y, por lo tanto, se orientan hacia alternativas de trabajo que consideran “más femeninas” y limitan sus aspiraciones a ocupar posiciones menos estratégicas, que no incluyen las áreas de producción.

Además de estos patrones culturales generales que comprenden una gran parte de los ejes diferenciadores de las “personalidades” masculinas y femeninas en nuestra sociedad, también hay otros factores en la “cultura corporativa” que reproducen exponencialmente las características y expectativas de género. Las organizaciones tienden a replicar aspectos de su contexto social. Lejos de que la cultura corporativa sea neutral y objetiva en la práctica suele reproducir la organización masculina del poder. Como resultado de asignar distintas expectativas y roles ocupacionales a hombres y mujeres, durante el siglo XX, las burocracias en los sectores público y privado han contribuido significativamente a la construcción social de lo que se considera femenino y lo masculino limitando con sus prácticas las oportunidades de las mujeres²⁵. La ausencia de mujeres en las posiciones de dirección más importantes de las empresas líderes y su concentración en un número limitado de áreas puede explicarse por una cultura organizacional que reproduce exponencialmente la asignación de ocupaciones con relación con los papeles sociales de género. Esta exclusión se agudiza debido a otras dinámicas institucionales, entre las que se encuentra una expectativa de lealtad incondicional que a menudo significa que los funcionario(a)s no pueden fijar un límite a las horas de trabajo y deban estar siempre disponibles. Estas exigencias entran en contradicción con las responsabilidades sociales de las mujeres que suelen enfrentarse a enormes obstáculos para cumplir sus diferentes obligaciones y funciones en los ámbitos profesionales y familiares.²⁶

Por otro lado, debido a la escasa participación de las mujeres en las profesiones científicas y de ingeniería, a veces no se encuentran solicitantes de sexo femenino para ocupar las plazas vacantes.²⁷ Para revertir esta tendencia, algunas compañías han impulsado proyectos para incidir en las opciones vocacionales de mujeres. Así por ejemplo, se han puesto en marcha “campamentos de verano” para niñas y mujeres adolescentes que, con el apoyo de conferencistas especializados, se proponen romper con los prejuicios de la cultura tradicional y estimular el acercamiento a las matemáticas y las ingenierías. Según los reportes de las organizadoras²⁸ en entrevistas realizadas por la autora, estas prácticas han sido todo

25 Williams, *Still a Man's World*, USA, University of California, Berkeley y Los Angeles, 1995, p 8.

26 Gina Zabludovsky, “México: mujeres en cargos de dirección del sector privado”, en *Revista Latinoamericana de Administración*, núm. 38, primer semestre, Bogotá, 2007, pp. 9-26; María, Serna, “Empresarias y relaciones de género en dos ciudades de provincial”, en *Empresarias y ejecutivas, mujeres con poder*, Colegio de México, México, 2001.

27 De hecho, varias compañías de alta tecnología informática como Hewlett Packard, Microsoft e IBM han enfrentado problemas para reclutar mujeres y poder cumplir con los objetivos de sus propias políticas de diversidad.

28 Entrevista de Gina Zabludovsky a Ana Paula Nacif, Directora de Marketing, Comunicaciones Internas y Externas, Responsabilidad Corporativa y Relación con Universidades de IBM en México y

un éxito. Las responsables de estos proyectos señalaron que “al inicio del programa son muy pocas las niñas que se manifiestan por ser ingenieras, mientras que, cuando termina el campus, casi todas comentan que sí les gustaría estudiar alguna ingeniería”. Entre otras acciones que se han puesto en marcha recientemente, se encuentra el programa “Mujeres en la Ciencia” instrumentado a partir de 1998 por la UNESCO en cooperación con la compañía L’oreal para reconocer las actividades científicas de las mujeres y estimularla a través del otorgamiento de becas para jóvenes.²⁹ En cuanto al fomento a la participación económica de las mujeres en condiciones equitativas, en México, el Instituto Nacional de las Mujeres, estableció un programa de incentivos y certificados de igualdad de género que reconocen a aquellas organizaciones a las que ponen en práctica políticas de diversidad y equidad de género y en el trabajo.³⁰

4. Participación política y nuevo marco legislativo

Entre los avances más significativas en la búsqueda de igualdad de género en nuestro país, destacan los cambios recientes en el marco legislativo y en las esferas de representación política. Con el objetivo de asegurar la equidad y la no discriminación por razones de género en el 2006, se promulgó Ley General para la Igualdad Entre Mujeres y Hombres, (LGIMH), que apunta las directrices y procedimientos institucionales para garantizar la igualdad y promover el “empoderamiento” de las mujeres.³¹ La ley tiene el propósito de eliminar todas las formas de discriminación y garantizar que todos los niveles de la educación operen dentro de un marco de igualdad para hombres y mujeres. Para lograr estos objetivos, busca combatir los estereotipos, asegurar los derechos sociales de las mujeres, y promover y un mayor acceso a la representación política. Con estos fines, se incorporan medidas para apoyar el trabajo parlamentario desde la perspectiva de género; destinar presupuestos federales que aseguren la igualdad, y promover iniciativas y políticas de cooperación en el ámbito económico y en los procesos de toma de decisiones, incluyendo algunas medidas de compensación como el ejercicio de la discriminación positiva en la vida social, cultural y cívica.³²

La presencia de mujeres en cargos de representación política, ha aumentado significativamente debido a las reformas incorporadas con relación al género en el Código Federal de Procesos Electorales (COFIFE) que establece que los partidos políticos del país, debe registrar un número mínimo de mujeres como candidatas. El primer decreto del 2002, prohibió que lo(as) candidato(a)s de un mismo sexo superaran el 70% lo que en la prá-

28 Cecilia de la Vega, líder de programas de diversidad en IBM México, 2013.

29 Se ha recompensado a más de sesenta mujeres científicas en más de treinta países.

30 INMUJERES, *Propuesta del Instituto Nacional de las Mujeres para incorporar la perspectiva de género en la modernización de la ley laboral*, INMUJERES, México, 2007.

31 El Instituto Nacional de la Mujer se encarga de coordinar el programa derivado de esta ley, mientras que la Comisión Nacional de los Derechos Humanos es responsable de la evaluación y seguimiento de los resultados. Cámara de Diputados, “Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006)”, en *Leyes federales vigentes*, 09/06/2009.

32 Cámara de Diputados, *op. cit.*

tica significó, que un mínimo del 30% debieran ser mujeres.³³ Más tarde, este porcentaje aumentó a 40% y en febrero de 2014, fue elevado llegó al 50%. Esta decisión tuvo un impacto directo sobre el número de mujeres en las cámaras legislativas de la nación. Mientras que en el periodo 2000- 2003, sólo representaban el 16%, en el 2003- al 2006, alcanzaron el 23%,³⁴ y para la legislatura de 2012- 2015, la relación se elevó a 33%. Sin embargo, la inequidad todavía se hace evidente en otras instancias importantes de decisión, como lo es la integración y participación en las comisiones legislativas. En la actualidad, (periodo 2015-2018) en la Cámara de Diputados únicamente el 31% de las comisiones ordinarias están presididas por una mujer, mientras que , y en la Cámara de Senadores, este porcentaje disminuye al 20%.³⁵

Por otro lado, a semejanza de lo que ocurre en las áreas de dirección de las compañías privadas, históricamente las legisladoras también se han concentrado en aquellas comisiones que atienden problemas considerados como “femeninos”, como las de género y de grupos vulnerables. Como contrapartida, han estado poco presentes en las otras comisiones como la de Hacienda y Defensa. El progreso de las mujeres en la legislatura contrasta con las tasas de participación en otros cargos de elección. En toda la historia del país sólo hemos tenido siete gobernadoras y para el 2013, la presencia de mujeres como presidentas municipales apenas alcanzaba el 8%. A partir de 2014, en varios estados de la república se han promulgado leyes para alentar la participación de las candidatas a nivel local por lo cual habrá que poner atención al impacto futuro de la legislación en estos niveles. La presencia de las mujeres también ha sido muy baja en la integración de los gabinetes presidenciales, ya que desde 1981 hasta hoy nunca han llegado a más de 15%. Su participación como Secretarías de Estado se ha concentrado en ciertas áreas como el Turismo (1994, 2000, 2006, 2012), Desarrollo Social (2000, 2006, 2012,), Contraloría General de la Federación (1988, 1994) y Relaciones Exteriores (1994, 2006, 2015).

Consideraciones finales

Durante los últimos años la incidencia de las mujeres en el ámbito legislativo ha dado un giro significativo debido a las nuevas leyes y códigos electorales que se han aprobado en México. Sin embargo, su presencia en los ámbitos de decisión local estatal como presidentas municipales y gobernadoras ha sido sumamente reducida. A la segregación vertical en el ejercicio del poder, se suma una segregación horizontal ya que las mujeres tienden a ocupar posiciones en cargos que inciden únicamente en ciertos tópicos de políticas públicas.

33 *Ibid.*

34 Estos porcentajes son similares a los de otros países de América Latina y más bajos que los de los países nórdicos, donde las mujeres constituyen hasta el 41% de los miembros del parlamento. Por el contrario, los porcentajes más bajos para las mujeres están en los países árabes, donde la representación desciende al 9% de los parlamentos. WLCA, “Women’s Leadership Conference of the Americas”, *Women and Power in the Americas, A Report Card*, Inter-American Dialogue, Washington, 2001; United Nations Organization, Inter-Parliamentary Union of Women in Public Life, Geneva Switzerland, 1999, pp. 24-25.

35 *Ibid.*

En el ámbito de la participación en las esferas de poder económico, en las empresas privadas se observa una tendencia similar. La presencia de las mujeres ha sido muy limitada y se han ocupado de las direcciones de áreas específicas que a menudo son las que tienen menor importancia estratégica y proyección.

Lo anterior también se observa en las oportunidades educativas y profesionales, a pesar de que en este campo se han dado las transformaciones más drásticas en cuanto a la participación de las mujeres, su presencia en las áreas matemáticas y tecnológicas es aún muy escasa. En la medida en que muchas carreras siguen siendo consideradas como masculinas, las mujeres ven restringidas sus oportunidades para ocupar cargos en las áreas que pueden ser las más relevantes y con mayores oportunidades. Lo anterior tiene un impacto especial en los sectores económicos que más han despuntado en el país como la industria de computación, la automovilística y las expectativas que se tienen en torno al desarrollo petrolero. Si bien es cierto que algunas compañías han puesto en marcha planes para incentivar la preparación de las mujeres en áreas consideradas masculinas, sus proyectos sólo llegan a una población reducida y focalizada. Así, a pesar de la creciente incorporación de las mujeres en el mundo laboral, y de las altas tasas de participación como estudiantes universitarias, aún hay un importante camino por recorrer para romper los prejuicios relacionados a las actividades que son propias de hombres y mujeres.

Por otro lado, la participación de las tareas domésticas sigue siendo sumamente inequitativa, por lo cual a nivel de políticas organizacionales es importante desarrollar algunas acciones dirigidas a los hombres. Un ejemplo de éstas podría ser la ampliación de las licencias de paternidad que en marzo de 2014 entraron por primera vez en la legislación laboral del país y que en la actualidad sólo otorgan cinco días laborables con goce de sueldo al nacimiento de los (as) hijos (as). La concentración en ciertas profesiones y la falta de equidad en las responsabilidades domésticas persisten como barreras con las cuales todavía enfrentan las mujeres para lograr la equidad.³⁶ A ellas se añuran otros obstáculos generados por una cultura organizacional que reproduce exponencialmente los papeles socialmente asignados a los hombres y a las mujeres y mantiene los muros invisibles del “techo de cristal”.

Fuentes de consulta

ANUIES. *Anuario Estadístico de Educación Superior 2011*. Disponible en <<http://www.anuies.mx/>> (consultado el 1 de agosto de 2013).

ANUIES. “Anuarios Estadísticos 2014-2015”, en *Estadísticas de la Educación Superior*, México, ANUIES 2015, <<http://www.anuies.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior>> (consultado en noviembre de 2015).

³⁶ Para una información más amplia sobre esta temática, consulte: Zabludovsky, 2007a, 2007b, 2013, 2014. <https://ginazabludovsky.com/>

- ARIZA, Marina y Orlandina De Oliveira. "Regímenes sociodemográficos y estructura familiar: los escenarios cambiantes de los hogares mexicanos", en *Estudios Sociológicos*, vol. xxiv, núm. 70, enero-abril. México, El Colegio de México, 2006, pp. 3-30.
- BAMRUD, J. y Calderon. *Latin American Few Female CEOs*, Latin Business Chronicle, 2012.
- BAUMAN, Z. *Pensando Sociológicamente*, Argentina, Nueva Visión, 1994.
- CÁMARA de Diputados, "Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres", en *Leyes federales vigentes*, 2006. 09/06/2009: <<http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>>
- CATALYST, *Catalyst Quick Take: Women in the Labor Force in Latin America*, New York, Catalyst, 2012.
- DAVIDSON, Marilyn y Donald Burke. *Women in Management Worldwide. Facts, Figures and Analysis*, Canada, York University, 2004.
- NORBERT, Elias y J. Scottson. *The Established and the Outsiders*, London, Frank Cass, 1965.
- GUNDERSON, E., Ramírez G., Levine S., Beilock, S. *The Role of Parents and Teachers in the Development of Gender-Related Math Attitudes*, USA, University of Chicago, 2011.
- HOLA, E. y Todaro R., *Los mecanismos de poder: hombres y mujeres en la empresa moderna*, Santiago de Chile, Grupo Editor Latinoamericano, 1992.
- INEGI. *Encuesta Nacional de Empleo 2002*, México, Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2002.
- INEGI. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2013*, México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2013.
- INEGI. *Encuesta Nacional de Empleo y Ocupación 2015*, México, Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2015.
- INMUJERES. *Propuesta del Instituto Nacional de las Mujeres para incorporar la perspectiva de género en la modernización de la ley laboral*, INMUJERES, México, 2007.
- KANTER, R. M. (*Men and Women of the Corporations*, New York, Basic Books, 1993).
- MAXFIELD, Silvia, et al. *Mujeres y vida corporativa en Latinoamérica, retos y dilemas*, Colombia, Universidad de los Andes-Facultad de Administración, 2008.
- MENDOZA, Viridiana. "Falta de igualdad frena el desarrollo", en *CNN Expansión*, 2012. Disponible en <<http://www.cnnespana.com/economia/2012/01/12/falta-de-igualdad-merma-al-desarrollo>> [consultado el 20 de enero de 2013]. Nambur y Calderon, 2012. Latin American Few Female CEOs, *Latin Business Chronicle*.
- NIELSEN, "Women of Tomorrow. A Study of Women around the World", 2011. Disponible en <http://www.agbnielsen.com/Uploads/Hungary/res_Women_of_Tomorrow_whitepaper_2011_07_25.pdf> [Consultado el 20 agosto de 2014].
- SERNA, María. "Empresarias y relaciones de género en dos ciudades de provincia", en *Empresarias y ejecutivas, mujeres con poder*, México, Colegio de México, 2001.
- SIERRA, Rosaura y Gisela Rodríguez. "Feminización de la matrícula de educación superior en América Latina y el Caribe", en Revista Historia de la Educación Latinoamericana. vol. 13. Colombia, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, 2005, pp. 286-288.
- SIMMEL, G. *Sobre la aventura. Ensayos filosóficos*, Barcelona, Península, 1998.

- VARGAS, Ivonne. "Los secretos de la mujer que triunfa", en *CNN Expansión*, 2011. Disponible en <http://www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2011/08/23/los-secretos-de-la-mujer-que-triunfa> (consultado el 20 junio de 2014).
- WILLIAMS, Ch. *Still a Man's World*, USA, Berkeley y Los Angeles, University of California, 1995.
- ZABLUDOVSKY, Gina. "Zigmunt Bauman y Norbert Elias", en "Zigmunt Bauman, Teoría social y ambivalencia", Revista *Anthropos*, vol. 206, Barcelona, 2005, pp. 196-209.
- ZABLUDOVSKY, Gina. "Women in Management in Mexico", en Marilyn Davidson y Donald Burke. *Women in Management Worldwide. Facts, Figures and Analysis*, Canada, York University, 2004, pp. 179-194.
- ZABLUDOVSKY, Gina. "México: mujeres en cargos de dirección del sector privado", en *Revista Latinoamericana de Administración*, núm. 38, primer semestre, Bogotá, 2007, pp. 9-26.