

PLURALIDAD Y CONSENSO

8 de marzo
Día internacional de la mujer



REVISTA DEL INSTITUTO BELISARIO DOMÍNGUEZ DEL SENADO DE LA REPÚBLICA
NUEVA ÉPOCA AÑO 11 NÚMERO 47 ENERO-MARZO 2021



PluralidadyConsenso

Es una publicación trimestral del
Instituto Belisario Domínguez
del Senado de la República

Publicación a cargo de la Dirección General
de Difusión y Publicaciones

Presidente del IBD
Senador Miguel Ángel Osorio Chong

Secretario Técnico del IBD
Rodrigo Ávila Barreiro

Directora General de Difusión y Publicaciones
Martha Patricia Patiño Fierro



Directora de PluralidadyConsenso

Martha Patricia Patiño Fierro

Coordinación editorial

Magda Olalde Martínez

Jefe de redacción

Gerardo Cruz Reyes
José Gerardo Ortega Moreno

Fotografía de la portada
Vector de Diseño creado por freepik

PluralidadyConsenso, Año 11, No. 47, enero-marzo 2021 es una publicación del Senado de la República a través del Instituto Belisario Domínguez, con domicilio en Donceles No. 14, Colonia Centro, Alcaldía Cuauhtémoc, C.P. 06020, México D.F., Tel. 57224824, www.ibd.senado.gob.mx; [@IBDSenado](https://twitter.com/IBDSenado), [IBDSenado](https://www.facebook.com/IBDSenado); pluralidadyconsenso.ibd@senado.gob.mx. Reserva de Derecho al uso exclusivo 04-2014-111909344900-102 otorgado por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. ISSN 2395-8138. Certificado de Licitud de Título y Contenido 16413 otorgado por la Comisión Calificadora de Publicaciones y Revistas Ilustradas de la Secretaría de Gobernación.

Editada y distribuida por el Senado de la República a través del Instituto Belisario Domínguez.

Las opiniones expresadas en este documento son de exclusiva responsabilidad de los autores y no reflejan, necesariamente, los puntos de vista del Instituto Belisario Domínguez o del Senado de la República.

Queda estrictamente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin previa autorización del Senado de la República a través del Instituto Belisario Domínguez.

Representante Legal y Editorial: Enrique Antonio Netzahualpilli de Icaza Pro.

Contenido

Feminicidios durante el confinamiento María Salguero	2	Paridad en cargos directivos en los parlamentos: la próxima frontera Miriam Hinojosa Dieck	64
De la Reforma en materia de Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género al fortalecimiento e instrumentación de acciones normativas y operativas en la materia. Proceso electoral 2020-2021 Laura Liselotte Correa de la Torre	8	Las mujeres en México. Empleo, educación y techo de cristal Gina Zabludovsky Kuper	70
Federalismo y paridad: Una reflexión en torno a la sentencia SUP-RAP-116/2020 Alejandra Tello Mendoza	18	Ellas siguen trabajando: el ejercicio del derecho al trabajo de las mujeres a partir de la pandemia por la covid-19 Coneval. Karina Barrios Sánchez Alida Marcela Gutiérrez Landeros Laura Georgina Álvarez Toledo Javier Yoltic Medina Arellano Christian Joel González	76
Después de la paridad total, sigue la alternancia total Alejandra Escandón Torres	26	Cantinas y democracia Lourdes C. Pacheco Ladrón de Guevara	88
Feminización de la política Edurne Ochoa	32	8 de marzo /ochos de marzo. Notas sobre mujeres e internacionalismos Alejandra Ciriza	94
Paridad en todo ¿ya?: avances y pendientes en la armonización local, reglamentación e instrumentación del principio constitucional Lorena Vázquez Correa	36	La voz pública de las mujeres. Sufragio femenino, igualdad política y ciudadanía en el Perú Claudia Rosas Lauro	100
Sistema Nacional de Cuidados. Una estrategia para atender simultáneamente la crisis de cuidados y la falta de empleo remunerado Marta Clara Ferreyra Beltrán	50	Los derechos político electorales de las mujeres en México: algunas reflexiones sobre sus desafíos María Magdalena Sam Bautista	106
		Recomendaciones bibliográficas Lorena Vázquez Correa	114

Las mujeres en México. Empleo, educación y techo de cristal

Fotografía: ©Freetpik

70

EL AUMENTO DEL NÚMERO DE 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. Como lo ha mostrado la Organización Internacional de Trabajo (oIT, 2019) más del 40 % de los puestos laborales en el mundo están ocupados por mujeres.

En México, los cálculos con base a datos del Inegi muestran que durante las últimas cuatro décadas la participación de las mujeres en el trabajo extradoméstico ha aumentado significativamente, ya que en 1970 era del 20.6 % y en 2019 aumentó al 39.5 por ciento. Este porcentaje es aún mayor en las zonas urbanas del país donde, para el 2019, ellas alcanzaban el 42.2 % de la población económicamente activa.

Como se muestra en el siguiente cuadro, el porcentaje de mujeres es especialmente importante, e incluso superan a los hombres, en los giros de servicios, sobre todo en los sociales (67.7%) y de hoteles y restaurantes (59.3%). En contraste, su presencia es aún muy reducida en las actividades tradicionalmente consideradas masculinas como construcción (3.66%), servicios y transporte (9.13%) y minería (13.75%).

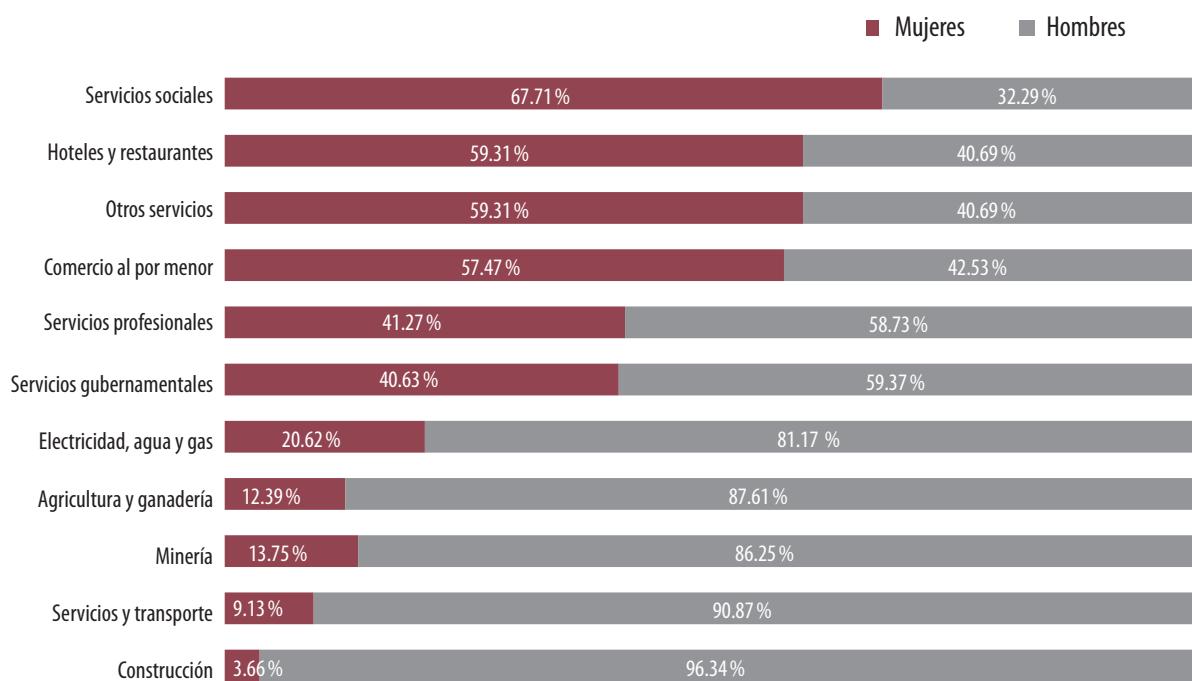


Gina Zabludovsky Kuper

Doctora en Sociología. Académica e integrante de la Junta de Gobierno de la UNAM. Investigadora Nacional Nivel 3. Se ha dedicado al estudio de la teoría política, historia del pensamiento social en México y género y poder. Pionera de los estudios sobre empresarias en México, conferencista y representante del país en los foros de la APEC, la OECD y la ONU: Entre sus libros más recientes se encuentran, Las voces y los ecos: Cuatro etapas de pensamiento social en México (UNAM –SITESA), No entiendo a las mujeres(Colofón) y Empresarias y Ejecutivas en México (IPADE- Plaza y Valdés).

@ginazabludovsky

Cuadro 1. Mujeres y hombres en la fuerza de trabajo por industrias. México, 2019



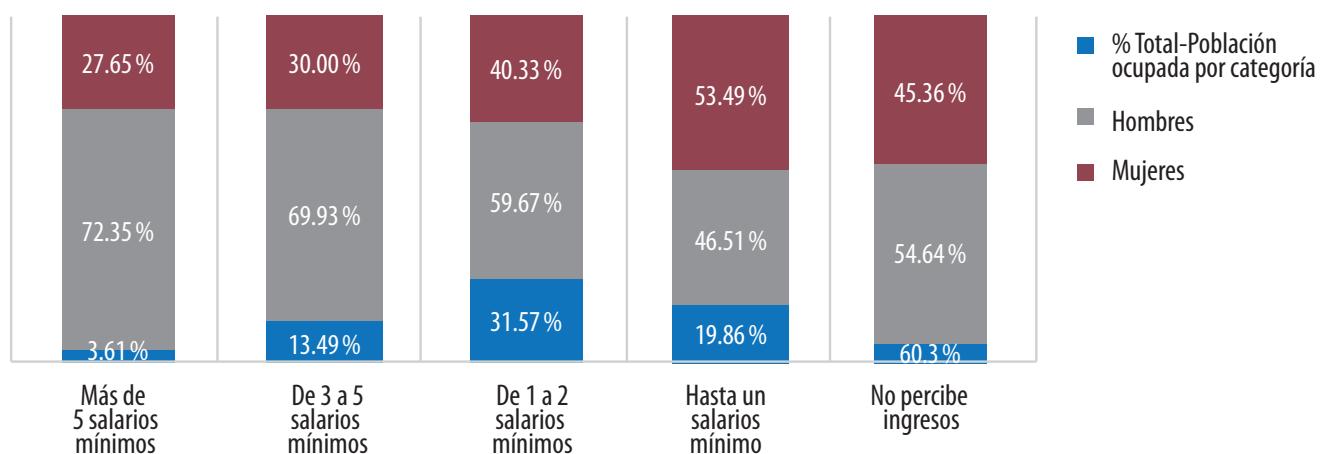
Fuente: elaborado por Gina Zabludovsky con base en Inegi (2019), Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) población ocupada por sector de actividad económica (SCLAN), según sexo.

Pese a los cambios recientes, aún existen fuertes desigualdades en las percepciones económicas. Como lo muestra el cuadro 2, la presencia de las mujeres disminuye conforme aumentan los ingresos,

mientras que entre la población que gana hasta un salario mínimo el porcentaje de mujeres alcanza el 53.49%, entre los que obtienen más de cinco, este número disminuye hasta un 27.6 por ciento.

71

Cuadro 2. Población ocupada México por nivel de ingresos y sexo, 2019



Fuente: elaborado por Gina Zabludovsky con base en Inegi (2019), Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

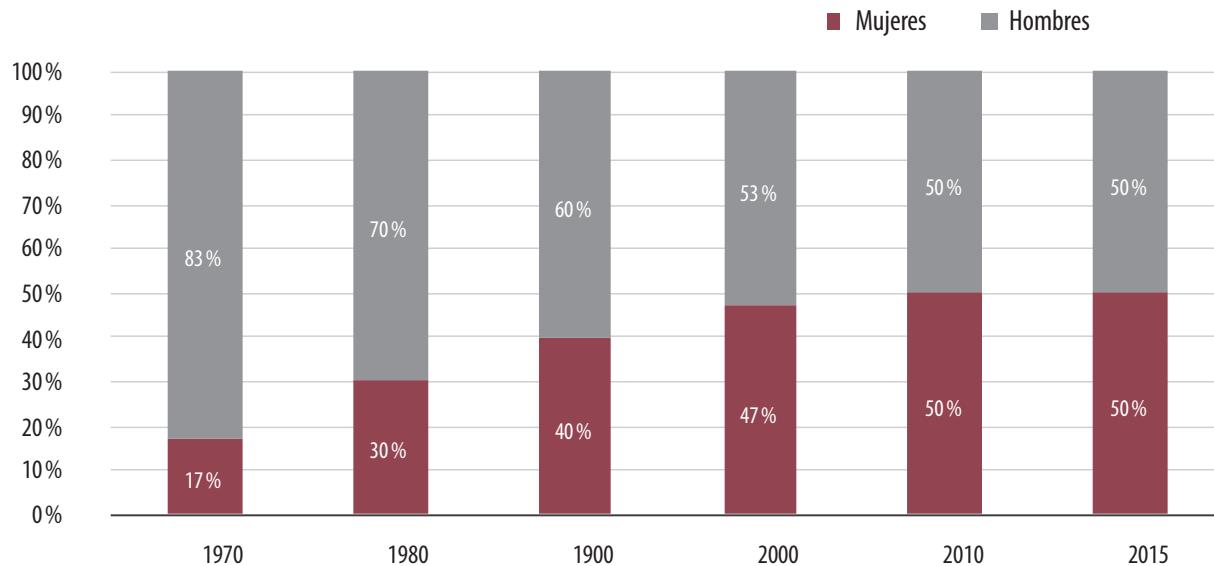
Lo anterior es congruente con los datos recientes de OECD (2020) que muestran que, para el 2019, las mujeres ocupadas en México ganaban un 18.8% menos que los hombres superando en cinco puntos la disparidad de 13.1% que existe en otros países. Otros estudios como los de la consultora McKinsey (2018) han encontrado que la diferencia de los ingresos de las mujeres en México es aún mayor, alcanzando hasta un 22% (Bolio, Garza, Ibarra, y Renteria, 2018).

A las inequidades en el mundo laboral, se suman las diferencias en las responsabilidades no retribuidas asumidas por las mujeres en el cuidado doméstico. Según datos del Inegi (2014), las mujeres mayores de 12 años en México dedican hasta 30 horas semanales a las tareas familiares y del hogar, mientras que entre los varones este número se reduce a tan solo 10. Así, la creciente importancia de las mujeres en la fuerza laboral, y la existencia de pautas más coparticipativas en el sustento familiar no han ido acompañadas de las consecuentes

transformaciones en las tareas domésticas. Según un estudio comparativo aplicado en 21 países, el 54% de las mexicanas afirmaron que, debido a sus múltiples responsabilidades, siempre «viven bajo presión». En este tipo de respuestas, las mujeres de México solo fueron superadas por las de la India (Nielsen, 2011: 14; Vargas, 2011).

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 México, según datos de la ANUIES para diferentes años, el número de estudiantes de sexo femenino en las universidades (nivel licenciatura y técnico superior) ha aumentado a pasos acelerados, pasó de 17% en 1970 a 50% en 2015. Si solo tomamos en cuenta a los(as) egresados(as) su porcentaje asciende a 55 por ciento. De hecho, 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 (SEP, 2008: 92).

Cuadro 3. Cambios en la educación superior por sexo, México



Fuente: elaboración de Gina Zabludovsky con información de ANUIES (2015, 2010, 2000, 1990, 1980, 1970), Anuarios estadísticos.

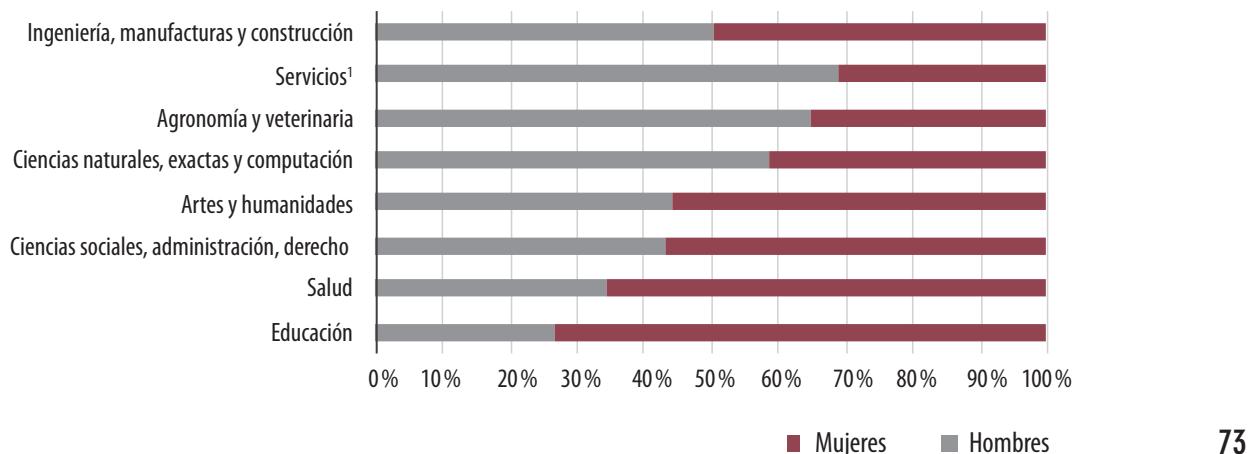
* Incluye nivel licenciatura y técnico superior.

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 por ciento. Lo anterior también se observa en América Latina, especialmente en Uruguay y Venezuela (61% y 60% respectivamente) (Burke y Davidson, 2011; Rodríguez y Sierra, 2005: 286-288).

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*. Para el año 2015, en Administración de Empresas y en Derecho el porcentaje

de mujeres llegaba al 56% (Inegi, 2015). Su presencia es también muy importante en especialidades como: Mercadotecnia, Educación, Comunicación, Odontología y Química, ellas alcanzan cifras superiores a 60% (ANUIES, 2016). 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 pedagogía y educación las mujeres constituyen el 73% del estudiantado, en otras áreas como: Ciencias de la Computación, Agronomía, Veterinaria, Ingeniería y Ciencias Fisicomatemáticas, su participación es claramente minoritaria.

Cuadro 4. Hombres y mujeres en la educación superior, según área de conocimiento. 2014-2015



Fuente: elaborado por Gina Zabludovsky con información de ANUIES, Anuario Estadístico Licenciatura 2014-2016.

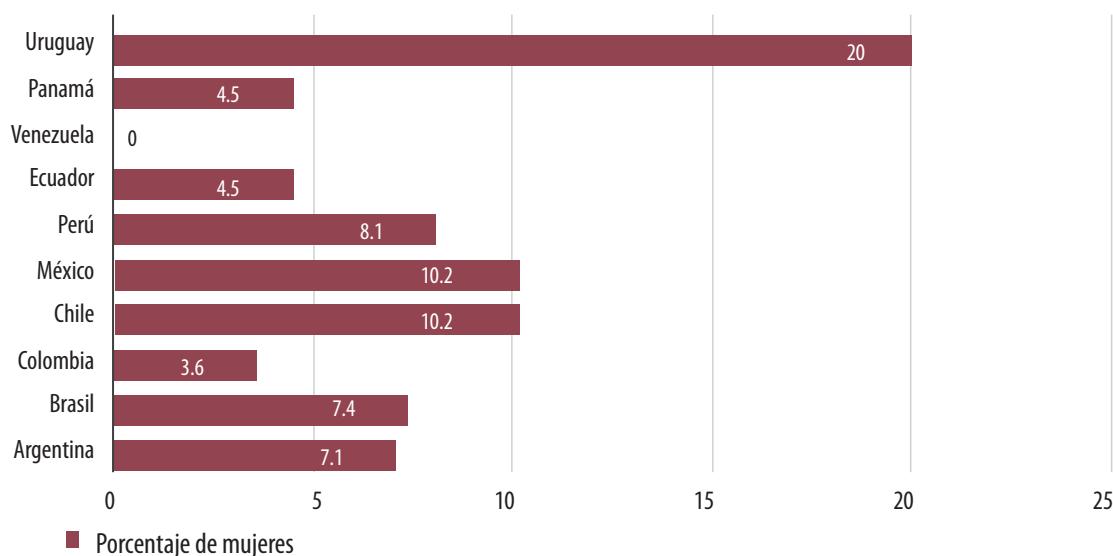
¹ Carreras que conforman el área de los servicios: protección civil, ciencias policiales y criminalística, logística, educación física, ciencias del deporte.

73

En cuanto a las mujeres que trabajan en los puestos directivos en las grandes compañías privadas, a partir del análisis de directorios empresariales llevado a cabo en el marco de mis propias investigaciones se observa que, para el año 2012, el porcentaje de mujeres en puestos de gerencia intermedia apenas representa un 23 por ciento. Si consideramos únicamente las posiciones ejecutivas más altas en las compañías más grandes del país esta cifra disminuye al 13% y el número de mujeres que son presidentas, directoras generales o CEO apenas alcanzaba el 3% (Zabludovsky, 2011; 2020).

Según los datos de la CEPAL; en América Latina, el índice de mujeres en la presidencia (CEO) de las corporaciones apenas alcanza el 4.2% y en los otros cargos de dirección general apenas llegan al 8 por ciento. Como se puede observar en la siguiente gráfica, durante el periodo 2013-2014, Venezuela y Chile eran los países con proporciones más bajas de participación femenina y Uruguay tenía el índice más alto. Con un 10.2% de mujeres en los altos cargos de dirección de las grandes corporaciones, los datos de México se muestran similares a los de Colombia (CEPAL, 2014).

Cuadro 5. Procentaje de mujeres en puestos de alta dirección en grandes empresas de América Latina,



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de revista AméricaEconomía y sitios webs y documentos disponibles en internet sobre las empresas seleccionadas CEPAL, 2014

Algunos estudios realizados en diversos países han encontrado que mientras en el año 2018, el porcentaje de las mujeres que ingresan a trabajar en las corporaciones en el *entry level* era de 37%, en todos los niveles, ellas obtienen menos promociones laborales que los hombres. La brecha de género es especialmente amplia en los cargos más altos donde únicamente el 8% de las mujeres son promovidas a los niveles de vicepresidencia y solo un 3% al comité ejecutivo (estos datos contrastan con la de los hombres cuyos porcentajes son del 21% y 18% respectivamente). (Bolio, Garza, Ibarra, y Rentería, 2018). Para explicar esta situación, se ha recurrido a la metáfora del «techo de cristal», aludiendo a los obstáculos y paredes invisibles que constituyen barreras impenetrables y difíciles de detectar, que imposibilitan la permanencia, promoción y ascenso en el mundo ejecutivo de las ejecutivas.

La disparidad entre hombres y mujeres que aún prevalece en las carreras universitarias también tiene importantes consecuencias en las oportunidades de ingreso y ascenso en el mundo gerencial y ejecutivo. Como lo he mostrado en publicaciones previas (Zabludovsky, 1993; 2001; 2015), la presencia de las mujeres se concentra en las áreas de mercadotecnia, comunicación y recursos humanos, y se reduce notablemente en las de informática y sistemas, administración y finanzas, investigación, producción y operaciones.

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 a los papeles sociales de género. Las mujeres tienden a ocupar las posiciones con menos responsabilidades funcionales y oportunidades para ascender en la jerarquía administrativa. Al diferenciar entre cargos y roles ocupacionales y promover distintas expectativas en función del género, las burocracias de los sectores público y privado han contribuido significativamente a la construcción social de lo que se considera «femenino» y «masculino», limitando con sus prácticas las oportunidades de las mujeres.

La exclusión se agudiza por otras dinámicas institucionales, entre las que se encuentra una expectativa de lealtad incondicional que a menudo significa que los directivos(as) 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. Como se sabe, durante el último año, las cargas vinculadas con las múltiples responsabilidades de las

mujeres se han visto intensificadas en situaciones de confinamiento derivada de la pandemia.

Para contrarrestar la discriminación que ha prevalecido durante décadas, recientemente se han generado varias iniciativas empresariales que reconocen la riqueza que brinda la diversidad en el campo laboral y han fomentado una serie de medidas para igualar las oportunidades y promover el ingreso, la permanencia y la promoción de las mujeres. Habría que poner atención, y dar el debido seguimiento a estas iniciativas para poder evaluar a mediano y corto plazo.

Fuentes bibliográficas

- ANUIES. (2011). *Anuario Estadístico de Educación Superior*. Obtenido de México: ANUIES, 2011. En línea: <http://www.anuies.mx/>. Fecha de última consulta: 22 de febrero de 2017.
- ANUIES. (2011). *Anuario Estadístico de Educación Superior 2011*. México: ANUIES, 2011. Recuperado de <http://www.anuies.mx/>.
- ANUIES. (2014). *Anuarios Estadísticos 2013-2014. Estadísticas de la Educación Superior*. México: ANUIES, 2014. Recuperado de <http://www.anuies.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior>.
- ANUIES. (2015). *Anuarios Estadísticos 2014-2015. Estadísticas de la Educación Superior*. México: ANUIES, 2015. Recuperado de <http://www.anuies.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior>.
- ANUIES. (2016). *Anuario estadístico de la ANUIES, ciclo escolar 2015-2016*. Obtenido de Estadísticas de la Educación Superior: México: <http://www.anuies.mx/iinformacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior>.
- Bolio, E., Garza, G. Ibarra, V. y Rentería, M. (2018). *McKinsey&Company*. Recuperado de One Aspiration two realities: https://www.womenmattermx.com/en/WM_Nov_ENG_final.pdf.
- Burke, R. y Davidson, M. (2011). *Women in management worldwide : progress and prospects*. York University, Toronto, Canada: Gower Applied Research.
- CEPAL. (2014). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de revista AméricaEconomía y sitios webs y documentos disponibles en internet sobre las empresas seleccionadas.
- Inegi. (2014). [www.inegi.org.mx](https://www.inegi.org.mx/programas/enut/2014/default.html#Tabulados). Recuperado de Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2014: <https://www.inegi.org.mx/programas/enut/2014/default.html#Tabulados>.
- Inegi. (2015). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.
- Inegi. (2019). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENO). México. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/programas/eno/15ymas/>.
- Nielsen, J. (22 de febrero de 2017). *Nielsen, June The Nielsen Company. Women of Tomorrow. A Study of Women around the World*. Recuperado de The Nielsen Company. (2011) p. 14 Agbnielsen. Estados Unidos: The Nielsen Company: http://www.agbnielsen.com/Uploads/Hungary/res_Women_of_Tomorrow_whitpaper_2011_07_25.pdf.
- OECD. (06 de julio de 2020). Obtido de Datos Brecha salarial de género: OECD (2020), Gender wage gap (indicator). doi: 10.1787/7cee77aa-en (Accessed on 06 July 2020)
- OT. (2019). Organización Internacional del trabajo. Recuperado de Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: <https://www.ilo.org/wesodata/chart/DdDpOOsIZ>.
- Rodríguez, G. y Sierra, R. (2005). Feminización de la matrícula de educación superior en América Latina y el Caribe. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*. 13. Colombia: Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, 286-288.
- SEP. (2008). *Glosario. Términos utilizados en la Dirección General de Planeación y Programación*. México: SEP.
- Vargas, I. (23 de agosto de 2011). CNN Expansión. Expansión en alianza con CNN. Recuperado de Los secretos de la mujer que triunfa: http://expansion.mx/mi-carrera/2011/08/23/los-secretos-de-la-mujer-que-triunfa?internal_source=PLAYLIST.
- Zabludovsky, G. (1993). Hacia un perfil de la mujer empresaria en México. En *El Cotidiano*. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco.
- Zabludovsky, G. (2001). Las empresarias en México: una visión comparativa regional y global. En D. Barrera Bassols. *Empresarias y ejecutivas, mujeres con poder* (33-85). México: El Colegio de México.
- Zabludovsky, G. (2011). Women Management in Mexico. En R. A. Burke. *Women Management Worldwide* 140-155. Nueva York: Routledge.
- Zabludovsky, G. (2015). Las mujeres en los ámbitos de poder económico y político de México. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 60(223), 61-94. Recuperado de doi:[http://dx.doi.org/10.1016/S0185-1918\(15\)72131-8](http://dx.doi.org/10.1016/S0185-1918(15)72131-8).
- Zabludovsky, G. (2020). Mujeres y empresas: tendencias estadísticas y debates conceptuales. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 65(240), 431-459. Recuperado de doi:<http://dx.doi.org/10.22201/fcps.2448492xe.2020.240.76632>.