



Casa abierta al tiempo

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD XOCHIMILCO**

División de Ciencias Sociales y Humanidades

El Techo de Cristal en la Administración Pública Federal Mexicana 2018-2021.

**T R A B A J O T E R M I N A L
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO Y LICENCIADA EN POLÍTICA Y GESTIÓN SOCIAL**

P R E S E N T A:

**CRUZ VERA ALEJANDRA LIZBETH
MARTÍNEZ MARTÍNEZ JUAN MANUEL**

Asesor:

Mtro. Huerta Peruyero Roberto

Ciudad de México

Julio, 2022

AGRADECIMIENTOS

De Alejandra:

Para comenzar, me gustaría agradecer a mis padres por el apoyo incondicional a lo largo de todo mi recorrido estudiantil. A mi mamá por compartir conmigo las largas noches de desvelo en gran parte de mi aprendizaje y , en ocasiones sintiéndote impotente de poder apoyarme como tú quisieras, aún con su somnolienta presencia era más que suficiente para saber que tenía una razón más cada día para hacer que valiera cada esfuerzo que dabas por mí. A mi padre que también llegó a compartir la desesperación e inquietud de lo que me deparaba el futuro y me apoyó a su manera de mostrarme cómo crecer y qué hacer para enfrentar las adversidades. El camino ha sido un extenso sendero lleno de retos de distintos índoles, desde mi pobre capacidad para afrontar algunos de ellos como en los que no me parecían gran cosa y terminaba logrando un resultado satisfactorio. En todos y cada uno de los retos presentes, ustedes han estado conmigo, para verme caer, para verme levantar y, en miles de ocasiones, se sometieron en este agridulce recorrido de crecimiento académico y personal.

Me gustaría compartir también esto con mi hermano, ya que he aprendido muchas cosas de él, más de lo que podría imaginar, siempre me sorprende con una nueva enseñanza, espero que continúe mostrándome y compartiendo conmigo su brillante capacidad de ver y entender el mundo, así como espero que yo también pueda aportar algo útil a su vida escolar y persona.

A mi abuela Alejandrina, quien ha sido una segunda madre para mí y un importante pilar a lo largo de mi desarrollo personal y académico. Así como también a mi abuelo Elías, que para el momento que escribo esto, él ya ha trascendido y me parece una pena que no pudiera compartir conmigo la alegría de verme en este punto final de mi carrera académica, pero que espero que el haber compartido conmigo el desarrollo de la misma y verme crecer en más de un ámbito, fuera suficiente, porque yo viviré siempre agradecida con lo mucho que él y mi abuela nos han ofrecido a mi familia y a mí, aún sin tener la obligación de hacerlo.

Al tío que hace un par de años tuve la fortuna de conocer en persona y que, incluso mucho antes, comparte a manos llenas la abundancia y calidez que tiene consigo, espero que eso nunca cambié con el pasar de los años porque lo que me ha brindado lo tendré muy presente.

Este agradecimiento es para mi mejor amiga, quien es una hermana para mí y que compartió conmigo una etapa académica de muchísimos altibajos, de crecimiento, autodescubrimiento e infinidad de desvelos. Quien me halló y enfocó en no rendirme con facilidad y que con el pasar de los años, vivió, se desveló, apoyó y celebró muchos de mis crecimientos universitarios.

A quien es mi otra mejor amiga, mi segunda hermana, a quién me brindó apoyo y me tendió la mano en momentos complicados pero que también me acompañó a lo largo de mi camino universitario y que ha velado por mi crecimiento.

A Fátima, quién a pesar de la distancia y su ajetreada agenda, estuvo apoyándome y compartiendo conmigo las incertidumbres de cada etapa personal y académica que aún me cuesta trabajo creer la cantidad de años que llevamos conociéndonos y compartiendo nuestro desarrollo estudiantil desde distintos pero muy parecidos puntos de vista.

También me gustaría dedicar un agradecimiento aquellos amigos y compañeros que han compartido conmigo esta etapa universitaria y que han tenido un gran impacto en ella. A Elliot, que mucho me apoyó, acompañó y compartió conmigo experiencias que me son memorables y que espero mantener esta amistad por un largo tiempo al igual que la de Israel, quién también compartió muchísimas noches de insomnio y aprendizajes con nosotros. A Daniela, Atena, Alan M; Valentina, Vicky, Arlette, Alan C.; Karina y muchos otros compañeros que han sido parte de esta experiencia.

Agradecer especialmente a mi compañero Juan Manuel, quien forma parte de este trabajo y que difícilmente vería un satisfactorio resultado sin él. Empezando por el hecho de la gran amistad entre ambos y lo sumamente agradable, así como diferente y la mucha retroalimentación que me brindan sus conocimientos compartidos, además de enseñarme otra forma de ver el mundo.

Otro agradecimiento a todas y todos los profesores y profesoras que dejaron huella tanto en mi crecimiento académico como en mi crecimiento personal y profesional. Y principalmente a nuestro asesor, el profesor Roberto H. Peruyero, quien sin él, considero, no habríamos sido capaces de desarrollar mejor nuestro potencial y aplicar los conocimientos adquiridos a lo largo de este trabajo. Así como también al profesor de seminario, Ernesto Soto Reyes.

Finalmente, es probable que no pueda devolver de igual manera el gran aporte que han dejado en mi vida todas las personas que he mencionado, sin embargo, estaré siempre velando por cada una de sus metas y crecimientos personales, cuentan conmigo para cualquier situación en la que necesiten apoyo tal como cada uno estuvo conmigo. También agradezco muchísimo la oportunidad que me brindó la Universidad Autónoma Metropolitana al abrirme las puertas de lo que ha sido ha sido mi mejor y última etapa académica.

Mis más e infinitos y sinceros agradecimientos, espero que este trabajo desvele solo el inicio de lo mucho que he aprendido a lo largo del camino con su ayuda.

De Juan Manuel:

Principalmente quiero agradecer a mi mamá por su apoyo incondicional toda mi vida, a mi papá y hermana que estuvieron siempre conmigo, a mi familia en general ya que este logro también es dedicado a ellos.

Quiero agradecer de igual forma a mis queridísimos amigos que considero una segunda familia: a Florencia, Israel, Vicky, Daniela, Arlette, Valentina, Karina, Sebastián, Beatriz, Liz, Emilio, Alan, Elliot, Belle, Frida, Anahí, Brandon, Aranza, Karla, Itzel y a todas las personas que compartí conocimientos y experiencias dentro de la universidad.

Agradezco especialmente a mi compañera de este trabajo terminal Alejandra por no ser solo mi compañera, se convirtió en una amiga excepcional a lo largo de la carrera y sin su apoyo incondicional no hubiera sido posible la realización de este trabajo en conjunto.

Quiero agradecer a todos mis profesores que me dieron la oportunidad de aprender a lo largo de la universidad, agradecimiento especiales al Profesor Ernesto Soto Reyes por su tiempo siendo nuestro profesor de seminario y en especial al Profesor Roberto Huerta Peruyero, que ha sido un asesor extraordinario, por su dedicación y paciencia durante todo el tiempo para la realización de este trabajo terminal.

Y quiero agradecer a mi alma mater la Universidad Autónoma Metropolitana por haber sido mi segunda casa durante 4 años en donde me dió la oportunidad de ampliar mi conocimiento, de conocer amistades que deseo llevar para toda la vida, por darme un espacio para estudiar y desenvolver mis conocimientos y por brindarme la mejor etapa de mi vida hasta ahora.

¡Muchísimas gracias!

ÍNDICE

Introducción.....	7
Capítulo 1: Hacia un mejor entendimiento sobre la igualdad en términos de género.....	12
1.1. La construcción sobre la idea de género.....	14
1.2. Un paso adelante, tres hacia atrás: la desigualdad de género.	17
1.3. Los estereotipos de género.....	19
1.4. Consecuencias de los estereotipos de género.....	20
1.5. Acerca de la división sexual del trabajo.....	22
1.6. La división sexual del trabajo en el capitalismo.....	24
1.7. El mundo paternalista (in) visible: patriarcado.....	26
1.8. El machismo que el patriarcado dejó.....	27
1.9. Acerca de la violencia de género.....	29
1.10. Conceptualizaciones acerca del techo de cristal.....	30
Capítulo 2: Las dimensiones de la violencia de género; causas del techo de cristal entorno a la participación de la Mujer en diferentes ámbitos de la vida pública	36
2.1 Contexto histórico: Los derechos de las mujeres mexicanas a través del tiempo.....	37
2.2 Contexto de las mujeres mexicanas en el siglo XIX.....	38
2.3 La participación de la mujer en la Revolución Mexicana.....	44
2.4 El sufragio femenino en México.....	48
2.5 Trayectoria del artículo 4 constitucional.....	51
II. Aspectos y medidas que el gobierno mexicano ha desarrollado para detener el surgimiento del techo de cristal.....	53

2.2.1	Ámbito educativo.....	55
2.2.2	Ámbito laboral.....	58
2.2.3	Ámbito político.....	59
	Capítulo 3: El techo de cristal en la Administración Pública Federal del 2018 a 2021.....	63
3.1	Definición de la administración pública en México.....	64
3.2	Análisis de los compromisos de Andrés Manuel López Obrador en torno a la igualdad de género.....	66
3.3	Diferenciación a las administraciones federales del 2000 al 2018.....	69
3.4	El techo de cristal en la administración pública federal entre 2018 a 2021.	78
	Conclusiones.....	91
	Referencias Bibliográficas.....	97
	Anexos.....	102

INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia se han visto diferentes sucesos de cambio que han obstaculizado las diferentes formas de relación entre hombres y mujeres que han tenido las personas durante mucho tiempo. Las formas de relacionarse evolucionaron hasta convertirse en ideologías de género. Estas ideologías se han construido con definiciones propias de lo que significa el género y a partir de esta idea surgen descripciones propias de lo que es lo femenino y lo masculino. Esto da lugar a entramados propiamente establecidos para la vida entre hombres y mujeres creando una división de género que propicia a desigualdades de lo que es propio de la vida pública con la vida privada.

Las diferencias se vieron mayormente acentuadas por dichas desigualdades al pasar de los años que conllevaron a más de un factor a marcar dichas diferencias como lo son las problemáticas sociales alrededor del género, la violencia, los estereotipos así como la división del trabajo y una cultura patriarcal que han tenido peso en las decisiones y acciones de toda una población en general.

Propiamente en México, la mujer ha desempeñado un papel importante a lo largo de la vida del país, sin embargo a consecuencia de estas desigualdades, su papel se ha visto limitado en las diferentes esferas de la vida que han dado como resultado que el entorpecimiento al acceso de distintos entornos para su logro académico, laboral, económico y personal. El incremento de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo constituye cambios sociales sin precedentes que transformaron radicalmente las sociedades a partir de la segunda mitad del siglo XX.

En la actualidad, más del 40% de los puestos de trabajo en el mundo están ocupados por mujeres. A pesar de esta importante tendencia, la presencia de las mujeres continúa siendo minoritaria en los principales cargos de decisión económica, específicamente en los niveles gerenciales y ejecutivos de las grandes corporaciones al igual que los puestos de índole administrativos, en la aceptación social y en la misma accesibilidad de la mujer para obtener mayores puestos.

Sin embargo, las desigualdades de género son una problemática que se debe tratar de dimensionar abiertamente con el objetivo de aportar mecanismos de información para contrarrestar esta problemática que afecta a toda población sin distinción de estrato social. Es por ello que es relevante enfocar la atención en este hecho que afecta a la población femenina ya que la existencia de la violencia de género y la dificultad de las mujeres al tener el poco o nulo acceso a un puesto de alta dirección en la administración pública federal del gobierno de Andrés Manuel López Obrador genera el fenómeno del techo de cristal

Una definición en primer plano del techo de cristal es aquello que designa “un tope para la realización de metas y objetivos de la mujer en la vida pública, generado por los estereotipos y las construcciones culturales sociales a través de los años”.¹ Dicho de otra manera, este límite es el que genera barreras hacia las mujeres en los diferentes puestos de mando que impiden la realización personal para un crecimiento en organizaciones ya sean públicas o privadas, sin embargo se hablará con mayor detalle de este fenómeno a lo largo de este trabajo terminal.

En esta perspectiva, al inicio de los años 2000, la esfera social, política y económica mexicana atravesaba cambios significativos que se venían transformando a raíz y como parte del cambio presidencial en el que Vicente Fox tomaba el mando, con el paso de los años estos cambios han cimentado la sociedad que se tiene en tiempos del mandato de Andrés Manuel López Obrador, que en términos de oportunidades paritarias que es relevante mirar a hacia su gabinete y descubrir si hay mujeres que formen parte de las decisiones que se desempeñan en el país.

Otro punto a destacar es la justificación para hacer este trabajo terminal se centra en demostrar que aún en los altos puestos de gobierno hay brechas de género de las cuales es importante aclarar que es relevante para la sociedad ya que

¹ Secretaría de Gobierno, (2022). *¿Qué es el techo de cristal y qué pueden hacer las empresas para impulsar la igualdad de género?*. Recuperado de: <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-el-techo-de-cristal-y-que-pueden-hacer-las-empresas-para-impulsar-la-igualdad-de-genero?idiom=es>

en México aún existe violencia de género laboral (y por ende desigualdades) dentro de los altos mandos de dirección, donde se indica que un significativo número de mujeres es partícipe. Sin embargo, esta participación queda en duda ya que no hay evidencia sólida que demuestre si la contribución femenina sea legítima.

El objetivo principal de este trabajo terminal es analizar y determinar si de acuerdo a los mecanismos de inclusión femenina del gobierno de Andrés Manuel López Obrador se integran a la toma de decisiones en donde la mujer juega un papel de importancia en los puestos de dirección y qué se está haciendo para mitigar el techo de cristal.

De igual manera, en este trabajo terminal se analizará si en México aún existe este tipo de desigualdades de género dentro de los altos puestos de mando de instituciones de la administración pública, donde se cuestiona si realmente se mantiene el techo de cristal en la administración de Andrés Manuel López Obrador y si han habido acciones para mitigar este fenómeno como tal.

Así mismo, se explicará diferentes conceptos relacionados a la violencia de género, y todas las acciones que conllevan hacia el techo de cristal. Que de igual forma se reiterarán los sucesos históricos que han pasado las mujeres para el reconocimiento de sus derechos a través del tiempo culminando en tiempos actuales donde se implica la participación de la mujer en la administración pública federal adoptando una perspectiva hacia el análisis del techo de cristal en la gestión de Andrés Manuel López Obrador.

La hipótesis de este trabajo terminal es que en la administración pública federal de Andrés Manuel López Obrador no se cumple con una paridad de género en ámbitos de puestos altos administrativos aun cuando se denominan abiertamente como representantes de la “inclusión femenina” en la toma de decisiones que al mismo tiempo construye un techo de cristal dentro de su gestión.

En el capítulo 1 se hablará acerca de la contextualización de las problemáticas acerca del género, como están relacionadas unas con otras para entender en mayor medida como es que tienen relación con el concepto del techo de cristal y entender con mayor profundidad dicho concepto para abordar sus causas, consecuencias y repercusiones que tiene en la actualidad.

En el capítulo 2 se abordará una contextualización histórica acerca de la participación de la mujer en los diferentes momentos de cambio que atravesaba México al mismo tiempo que luchaban por el reconocimiento de sus derechos así como se indicarán los aspectos y medidas que el gobierno mexicano ha desarrollado para detener el surgimiento del techo de cristal en distintos ámbitos como el educativo, económico y político.

En el capítulo 3 se señalará el análisis de los compromisos de Andrés Manuel López Obrador en torno a la igualdad de género que tuvo como pre candidato a las elecciones federales del 2018. Se hablará acerca de la diferenciación que han tenido las diferentes administraciones públicas a partir del año 2000 en torno a cuántas mujeres estuvieron a cargo de puestos directivos dentro de la administración pública. Así mismo se abordará concretamente que ha hecho la administración de Andrés Manuel López Obrador para mitigar el techo de cristal en su sexenio y cómo repercute en su administración.

Este análisis permitirá saber sobre cómo se manejan los puestos laborales en la administración pública, donde la distinción por género es un tema clave a definir. Sin embargo se desconoce si las mujeres que pertenecen a este rubro laboral, realmente, cuentan con las mismas oportunidades que sus compañeros masculinos.

A medida que la sociedad avanza, las brechas de género crecen pero junto a ello se crean herramientas que permitirán esquivar momentáneamente los efectos de las problemáticas que trae consigo no encajar en las expectativas determinadas por la sociedad y que busca establecer una nueva perspectiva para los entornos donde se desempeñan labores que incumben a toda la sociedad mexicana,

específicamente al sector femenino, quien es mayormente víctima de las acciones disociativas entre los géneros.

CAPÍTULO 1: HACIA UN MEJOR ENTENDIMIENTO SOBRE LA IGUALDAD EN TÉRMINOS DE GÉNERO.

En los últimos años han surgido diferentes movimientos que han reivindicado a la mujer en diferentes aspectos como son los económicos, políticos y sociales entre otros. Sin embargo a lo largo de la historia del país, han habido diferentes momentos de cambio dentro de la estructura social en donde ha surgido una brecha de desigualdad entre hombres y mujeres. Dicha brecha es el resultado de diferentes factores que causan dificultades en diferentes rubros dando así múltiples conceptos para analizar este enfoque y el porqué de esta problematización que da lugar a la desigualdad de género.

Zabludovsky señala que “el incremento de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo constituyen cambios sociales sin precedentes que transformaron radicalmente las sociedades a partir de la segunda mitad del siglo xx”.² Esto quiere decir que las mujeres han tenido una mayor participación en la fuerza de trabajo en las últimas décadas siendo parte fundamental de los cambios en la organización en los diferentes ámbitos de la vida, en especial, de la laboral.

A pesar de esto, dentro de las esferas sociales, políticas y especialmente en las económicas, aún prevalece cierta participación femenina minoritaria en niveles gerenciales y ejecutivos de las grandes corporaciones al igual que los puestos de índole administrativos, en la aceptación social y en la misma accesibilidad de la mujer para obtener mayores puestos.

Sin embargo en la actualidad, existen varias problemáticas referentes a la violencia de género así como desigualdades que se deben tratar de dimensionar

² Zabludovsky, 2007. *Las mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder*. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422007000200002.

abiertamente con el objetivo de aportar mecanismos informativos para contrarrestar estas problemáticas que afectan a las mujeres.

En México se ha señalado que ha habido un progresivo cambio en torno a la participación de las mujeres en diferentes ámbitos. Hay muchos datos estadísticos que comprueban este pequeño pero significativo progreso. En nuestro país la mayoría de la población es ocupada por mujeres dando un porcentaje del 51.1% lo que equivaldría a 64.4 millones de mujeres. ³

De manera similar se cuentan con otras estadísticas acerca de la ocupación de altos puestos dentro del sector público y privado como funcionarios o directivos y estas estadísticas encuentran que las mujeres ocupan dichos puestos con una tasa del 34.7%.⁴ Cabe resaltar que aunque la percepción de igualdad de género va a la alza, aún existen cifras que demuestran el nulo avance hacia una igualdad de género y que propicia la existencia de demás barreras hacia el avance de las mujeres

Otro ejemplo relacionado a la desigualdad laboral es la situación del salario de las mujeres ya que por cada salario mínimo ganado por un hombre, hay dos mujeres esperando el total de ese salario mínimo como remuneración. Esto de acuerdo con los datos arrojados por el INEGI señalan que “el 22% de las mujeres con alguna ocupación ganaba un salario mínimo o menos, este porcentaje era de 12% entre los hombres”. ⁵

Estos señalamientos son una clara persistencia acerca de las dificultades y las barreras que enfrentan las mujeres en un mundo donde existen desigualdades, estructuras patriarcales y violencias, todo alrededor de términos de género.

³ Encuesta Nacional de Ingresos y Egresos de los Hogares, (2018).

⁴ Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, (2019).

⁵ INEGI, (2016).

Para analizar estos diferentes conceptos, es necesario señalar las variadas definiciones que existen de estos mismos para entender de una manera más amplia las problemáticas sociales que ocasionan tanto la desigualdad de género así como la violencia por razones de género.

A lo largo de este capítulo se mencionaran los antecedentes, así como las conceptualizaciones en torno a la desigualdad en términos de género, con el fin de destacar y examinar los elementos que definen el techo de cristal, al igual que un panorama amplio acerca del concepto. Asimismo, se analizan algunas acciones que han detenido el avance de las barreras que impiden el desarrollo de las mujeres hacia un camino hacia la igualdad de género en donde se busca definir las singularidades alrededor de dichas barreras.

1.1 La construcción sobre la idea de género

Con el objetivo de continuar con las premisas presentadas al principio del capítulo, hay que dilucidar que el término género es usado dentro de conceptualizaciones que conllevan a estudiar la idea de género como un antecedente de los estereotipos. En otras palabras, el rol de género es la definición de un propósito impuesto a través las actitudes que se describen propias acerca de lo masculino y de lo femenino que se desenvuelven dentro de los diferentes ámbitos de la vida.

De acuerdo a lo establecido dentro de las relaciones de género donde se ha indicado a mayor profundidad sobre dicha definición así como manera más práctica sobre las relaciones a temprana edad que focalizan al género como una manera de entablar una relación social de poder por el cual puede presentarse en contextos donde se encaminan hacia la construcción de la distinción de los objetivos entre hombres y mujeres. Sin embargo se propicia a que exista una distribución injusta de lo que se considera para lo masculino y lo femenino, como lo son aspectos

económicos, intelectuales y sociales donde se construyen brechas hacia las relaciones de autoridad.

Para Murguialday determina que “estas relaciones de poder entre los géneros derivan de acuerdos institucionales gestados en instituciones sociales como el hogar, el mercado, el estado y la comunidad, los cuales proporcionan a los hombres, más que a las mujeres, una mayor capacidad para movilizar reglas y recursos institucionales que promuevan y defiendan sus propios intereses”.⁶ Desde una perspectiva más general se plantea que las relaciones y las acciones derivadas del rol masculino han tenido efecto en los modos y formas que desarrollan las mujeres hacia su capacidad sobre las relaciones de poder.

En la mayoría de los contextos, los hombres gozan, en términos generales, de un mayor acceso a los alimentos, a los puestos políticos o a la tierra, una mayor movilidad física, menos responsabilidades en términos de autocuidado o de cuidado de las personas jóvenes o ancianas, una posición privilegiada en términos de control del trabajo y una sexualidad menos confinada.

Dichos entramados sostienen la forma en que hombre y mujeres adjudican su forma de ver los requerimientos que asimilan como necesidades que llevan a la práctica, al igual que causan algunos atractivos dentro de planes estratégicos hacia un camino de modificación sobre las desigualdades en un periodo de extensa duración. Lo cual se señala que dichos vínculos tienen una preferencia inclinada hacia el papel que juega el rol masculino. Por el contrario, la asimilación de ese trato se basa en una obstrucción hacia pensamientos ideológicos de género.

Las deducciones que se presentan a lo largo de estudios en términos de género han ocasionado un efecto hacia los diferentes aspectos de las transformaciones que pueden cambiar los estatutos y las acciones que se presentan

⁶ Murguialday, (2006).

dentro del entramado social. La presentación del término del género es de suma importancia a la hora de indagar y relacionar los estudios sobre las mujeres, ya que se permite ya no enfatizar que el rol femenino como un obstáculo sino que se entiende, más que nada, como diferentes tipos de identidad que transforman una esfera social dentro de posiciones que establezcan los roles de género hacia un mejor entendimiento de lo que se entiende sobre la masculinidad y feminidad.

Por otra parte, se define otro concepto de suma importancia a la hora de definir el problema de la violencia en términos de género; tal es el término de estructuras patriarcales.

El patriarcado es un sistema de dominio institucionalizado que mantiene la subordinación e invisibilización de las mujeres y todo aquello considerado como femenino, con respecto a los varones y lo masculino, creando así una situación de desigualdad estructural basada en la pertenencia a determinado sexo biológico. Tiene su origen histórico en la familia, cuya jefatura ejerce el padre y se proyecta a todo el orden social. Esta situación se mantiene a través de regímenes, hábitos, costumbres, prácticas cotidianas, ideas, prejuicios, leyes e instituciones sociales, religiosas y políticas que definen y difunden una serie de roles a través de los cuáles se vigila, se apropia y se controla los cuerpos de las mujeres, a quienes no se les permite gozar de una completa igualdad de oportunidades y derechos.⁷

Esto se entiende que existe un entramado sobre una vinculación hacia un sistema que puede denominarse como un sistema de supremacía biológica donde existe una jerarquía que prevalece sobre lo que se considera lo aceptable dentro de un mundo que lo asimila como lo natural y no como un conjunto de vínculos sociales que puede llevar hacia otra construcción. No obstante la definición de lo que considera como roles que se desarrollan en el paternalismo que instruyen hacia el rol femenino que suelen concebirse dentro de los ámbitos autollamados naturales

⁷ Diccionario CEAR, *Definición de patriarcado*.

Por otra parte, los diferentes aspectos y conductas de las preferencias sexuales de lo que se atribuye hacia dichos roles, tanto masculinos y femeninos, crean diferencias sobre los aspectos de las conductas tradicionales que se consideran no aptos o poco propicios y que dan lugar hacia comportamientos inaceptables o fuera de lugar, encaminadas hacia un juicio social por las demás esferas del escrutinio, porque se asimilan como un cuestionamiento acerca de las preferencias y posturas de índole heterosexual puesto que existen mucho más acciones que definen las conductas creadas y aceptadas por una sociedad patriarcal.

1.2 Un paso adelante, tres hacia atrás: la desigualdad de género

En función de lo planteado en el anterior apartado, dentro del género conlleva a una desigualdad que está presente en todas las esferas de la vida. Dicho de otra manera, las construcciones sobre el género en los diferentes ámbitos (ya sean sociales o culturales) avanzan al mismo tiempo que se crean inequidades. La desigualdad de género tiene un significado muy amplio según diferentes autores. De la Barre señala en un contexto histórico que “la desigualdad social entre hombres y mujeres no es consecuencia de la desigualdad natural, sino que, por el contrario, es la propia desigualdad social y política la que produce teorías que postulan la inferioridad de la naturaleza femenina”.⁸

De igual manera, según el Instituto Nacional de las Mujeres, “es la distancia y/o asimetría social entre mujeres y hombres”.⁹ Dentro de un contexto histórico, las mujeres han estado relegadas al ámbito de lo privado y los hombres, a lo público. Dicha postura ha procedido en que las mujeres se encuentren en la situación de que tengan un nulo acceso sobre la riqueza, de igual manera hacia los puestos de

⁸ Briñón, (2010).

⁹ INMUJERES, (2007).

poder, hacia trabajos que sean precedidos en términos de igualdad y que sean sobajadas de maneras discriminatorias y sexistas. La desigualdad de género tiene relación con ámbitos sociales, culturales y económicos sobre su exposición que deja en evidencia los factores que desencadenan las brechas en términos de género.

Asimilando estas definiciones, han habido múltiples factores que han ocasionado la brecha de género; de igual forma, que a lo largo del tiempo, han existido escenarios que propician dicha desigualdad entre hombres y mujeres. De acuerdo con lo señalado por la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, el desarrollo de la perspectiva de género, conlleva “un análisis a detalle de cómo las estructuras sociales crean y reproducen posiciones de desventaja de la mujer en la sociedad”.¹⁰

Sin embargo, dentro de estas esferas de la estructura social y política del país se entiende que hay un entramado de mecanismos que favorece estas desigualdades entre mujeres y hombres, de tal manera que las desigualdades de género van más allá de un problema que pueda tener presencia en diferentes momentos, ya que no conlleva a situaciones que solo esté presente en la educación y el trabajo; en la salud o la migración, porque puede ser promovida y legitimada de una manera simbólica y explícita por la cultura, donde atraviesa todas las esferas de la vida humana.

Como resultado, dentro de las actividades de la vida social se implican vínculos de interacción entre ambos géneros donde se crean, inevitablemente, desigualdades que incrementan la brecha de inequidad en cuanto laboral, social y hasta personal, donde se lleva a cabo la interacción entre hombres y mujeres.

¹⁰ Comisión Nacional Para Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, (s.d.)

1.3 Los estereotipos de género

Continuando con la definición de los conceptos, es importante dejar en claro que los estereotipos son aquellas ideas, creencias, expectativas y características que la sociedad designa a los hombres y mujeres que son parte de ella. Es aquella simbología de lo que, tanto hombres como mujeres, deberían de ser, hacer y sentir. Al mismo tiempo, son los que forman parte del modelo, a través de los estereotipos, como un conjunto de características específicas y decretadas para cubrir el molde de todo lo que se entiende por feminidad y masculinidad.

Los estereotipos pueden generar cualquier tipo de connotación que, de cualquier manera, solo demuestran y enfatizan la importancia de haber nacido con determinado género. Considerando que, poseer cualquiera de los dos, determinará posiciones distintas que sólo fomentarán el desequilibrio social hacia construcciones del comportamiento estableciendo parámetros sobre lo que se considera como aspectos fundamentales de la apariencia.

[...] Corresponde a los hombres, situados en el campo de lo exterior, de lo oficial, de lo público, del derecho, de lo seco, de lo alto, de lo discontinuo, realizar todos los actos a la vez breves, peligrosos y espectaculares, que, como la decapitación del buey, la labranza o la siega, por no mencionar el homicidio o la guerra, marcan unas rupturas en el curso normal de la vida; por el contrario, a las mujeres, al estar situadas en el campo de lo interno, de lo húmedo, de abajo, de la curva y de lo continuo, se les adjudican todos los trabajos domésticos, es decir, privados y ocultos, prácticamente invisibles o vergonzosos, como el cuidado de los niños y de los animales, así como todas las tareas exteriores que les son asignadas por la razón mítica, o sea, las relacionadas con el agua, con la hierba, con lo verde (como la escardadura y la jardinería), con la leche, con la madera, y muy especialmente los más sucios, los más monótonos y los más humildes. Dado que el mundo limitado en el que están constreñidas —la aldea, la casa, el idioma, los instrumentos- encierra las mismas tácticas llamadas al orden, las mujeres sólo pueden llegar a ser lo que son de acuerdo con la razón mítica, lo que confirma, sobre todo a sus propios ojos,

que están naturalmente abocadas a lo bajo, a lo torcido, a lo menudo, a lo mezquino, a lo fútil, etc. [...] ¹¹

Para esclarecer más este concepto, con frecuencia se hace uso de los estereotipos para justificar la discriminación de género. Esta discriminación puede sustentarse con muchas otras teorías tradicionales y modernas, o, inclusive, a través de las leyes y prácticas institucionales.

Bourdieu en su texto *La dominación masculina*, nos presenta una dicotomía sustancial donde los hombres han estado asignados al espacio público, de toma de decisiones políticas, sociales y económicas, todo dentro de un ámbito socialmente aceptado; mientras que, por otro lado, las mujeres han estado consignadas al espacio privado, donde se les asigna el trabajo de los cuidados y la crianza.

Como se ha mencionado con anterioridad, gracias a los estereotipos a los que son reducidas las mujeres, estas son consideradas de carácter dócil, dependientes y matriarcas, a lo que son interpretadas como predecibles, emocionales, frágiles, fácilmente manipulables y con poco o nulo criterio de decisión. Mientras que su contraparte, se encarga de ser quien lleve el papel de intrépidos, independientes, protectores, rebeldes y dominantes.

1.4 Consecuencias de los estereotipos de género

Estos estereotipos de género son nocivos para cualquiera que se encuentre limitado en el desarrollo de sus facultades personales y profesionales. Cuando la capacidad de los hombres y mujeres para realizar cualquier meta, o una toma de decisiones de relevancia en torno a su vida, así como proyectos, se ve limitada por la forma de vida que la sociedad impone para cada rol de género, es cuando se

¹¹ Bourdieu Pierre, 1999, p.25.

presenta el claro ejemplo del gran problema que presentan los estereotipos de género en la vida cotidiana.

Gran parte de la inequidad se localiza en los distintos tipos de estereotipos que denigran a las mujeres, colocándoles roles para que continúen sirviendo a la sociedad que, mayormente, dejan de lado los atributos, características y capacidades que las degradan a segundo término; dichos roles son transformados en estereotipos que no se respetan ni por ellas mismas en todos los ámbitos sociales.¹²

Los prejuicios generados por los estereotipos de género pueden proyectarse de la forma en que resulta la degradación femenina y su integridad, como en muchos casos se les niegan beneficios que se encuentran justificados o les imponen cargas injustas. Para ejemplificar esta consideración, en algunos casos la limitación o prohibición de sus derechos a la educación, propicia a la imposición de asumir roles de género sumisos ya que el estereotipo dice que las mujeres carecen de capacidades de aprendizaje.

Los estereotipos cercenan de manera excesiva las capacidades de las personas para construir y tomar sus propias decisiones sobre un proyecto de vida. Debido al grado de generalización de estas limitaciones impuestas por los estereotipos, ahora se encuentran mezclados en nuestra cultura naturalmente y pocas veces se toma en cuenta que tanto mujeres como hombres se enfrentan con obstáculos considerables al momento de intentar modelar su identidad y su propio rol social.¹³

¹² Al realizar esta recopilación informativa, Marta Hernández en su artículo, *Cómo afectan los prejuicios en la sociedad*, señala que cuando las sociedades no reconocen ni hacen el esfuerzo por limitar tales prejuicios, se genera un entorno de impunidad en las violaciones de los derechos de las mujeres, donde se permite el paso de más que prejuicios y estereotipos injustos sobre este sector de la población, lo que a su vez también causa una mayor devaluación de las mujeres

¹³ Diana, Daniela. "TodoMateria.Esteriotipo" Recuperado en: <https://www.todamateria.com/estereotipo/>

Los estereotipos son manifestados por razones diversas, complejas, variadas y, en ocasiones, contradictorias. Se hace uso del estereotipamiento para darles una definición y categoría a las personas y poder lograr un entendimiento y previsibilidad más fácilmente. Estereotipamos para saber a qué personas nos enfrentamos, anticipar el comportamiento de individuos desconocidos, para diferenciarlos y atribuirles diferencias. Mientras que, algunas veces, se realiza una estereotipación para calumniar o juzgar a las personas, ya sea para protegerlas o justificar nuestras deferencias hacia ellas.

1.5 Acerca de la división sexual del trabajo

Como se ha expresado en párrafos anteriores, los estereotipos de género han incurrido en que haya una división sexual del trabajo, dado que desde el nacimiento a temprana edad estos estereotipos juegan un papel significativo sobre dicha división. De acuerdo con lo indicado según INMUJERES “La división sexual del trabajo se refiere a la manera en que cada sociedad organiza la distribución del trabajo entre los hombres y las mujeres, según los roles de género establecidos que se consideran apropiados para cada sexo.”¹⁴

Esto quiere decir que la división sexual del trabajo es la asignación de las tareas y responsabilidades que son indispensables para garantizar la supervivencia y la reproducción de la especie a partir del sexo biológico, en el cual se desprende las construcciones sociales, culturales, históricas y políticas sobre lo femenino y lo masculino, es decir que al nacer se asigna un rol (si se nace mujer se asigna un rol femenino y se si nace varón, se asigna un rol de masculinidad).

Cabe destacar que los hombres han cumplido un rol productivo son quienes trabajan de fuera de casa tiempo completo para traer sustento económico a la familia, sin embargo las mujeres han cumplido un rol de cuidado y reproductivo en donde cuidan a tiempo completo del bienestar familiar y de otras personas. Además

¹⁴ INMUJERES, *Glosario para la igualdad*, 2010.

han asumido la maternidad como cualidad biológica sobre la cual se sustenta los lazos para procrear vida humana.

Esta diferencia ha generado una división entre la esfera pública y la esfera privada en donde la esfera pública ha sido asignada a lo masculino y la esfera privada a lo femenino. El mundo público ha sido concebido como el lugar en donde los hombres trascienden, es decir, pueden ocupar diferentes roles y profesiones tal cual sea su horizonte como los son puestos de cabezas de gobiernos, ser empresarios, o más aún, dedicarse a la profesión que deseen.

Por otro lado, al mundo privado ha sido asignado a lo femenino como es la vida privada es decir, la casa o hogar que fue concebido como el lugar en donde las mujeres deben de realizarse como ser humano, particularmente hablando con solo tres opciones: ser madre, ser esposa o ser ama de casa. Para algunas feministas esta diferencia ha sido la raíz por la cual las mujeres están en una condición de subordinación.

Molyneux señala que “las relaciones de género son relaciones históricas y como tales han ido mutando, producto de las luchas, las alianzas, las confrontaciones. Aquello que se considera perteneciente a lo público o a lo privado y las consecuentes divisiones sociales del trabajo y de los saberes por sexo, se ha ido modificando”.¹⁵ Las diferentes maneras de relación que se asimilan en la actualidad han obtenido una transformación desde las configuraciones iniciales del capitalismo, hacia una reforma dentro del modo de acumulación dentro de sus modernas generalidades que se desenlaza hacia estructuras patriarcales.

De igual forma, la distribución social de las tareas parte del sexo biológico y se divide en trabajo productivo y reproductivo; bajo esta perspectiva se les asigna a los hombres el espacio público (trabajo productivo) y a las mujeres, el espacio

¹⁵ Molyneux, 1994, p. 14.

privado (trabajo de reproducción). La asignación descrita es una construcción social, interiorizada a tal grado que se considera que los roles tradicionales corresponden, en realidad, a la naturaleza y capacidades de hombres y de mujeres.

Anzorena señala que “la condición de subordinación de las mujeres y su asignación al trabajo doméstico no puede reducirse a una interpretación subsidiaria de la contribución del trabajo doméstico al capital, sino que una teoría de las relaciones de subordinación”.¹⁶

Esto se refiere a la división sexual del trabajo y todo el contexto que lo rodea, incluidos los cambios y alteraciones que se juegan en el papel del estado en cuanto a su necesidad por mantener a las mujeres en el núcleo familiar y nada más.

1.6 La división sexual del trabajo en el capitalismo

Dentro de la jerarquización de tareas en función del sexo surgen aspectos que ligando con características propias del capitalismo, en donde el surgimiento de mecanismos estatales, al igual que un sistema económico de intercambio y de una unidad de producción que se separa del ámbito doméstico, modificó la organización de la esfera pública como de la privada. Al separarse los espacios y tiempos de la producción y de la reproducción, las mujeres quedaron asociadas al ámbito privado y los varones al público como se ha explicado anteriormente.

Los etapas de cambio sobre la industrialización se fueron moviendo hacia zonas de difícil acceso como las rurales, así mismo tuvieron un acompañamiento hacia un quiebre de vínculos relacionados hacia la unión de acciones industriales sobre la esfera doméstica, donde se cambia el tipo de funciones que tiene la mujer. Esto quiere decir que se modificaron los mecanismos de tener un salario ya que se pierde gran parte de las responsabilidades que les correspondía a las mujeres

¹⁶ Anzorena, (2008).

habiendo una reorganización dentro de sus funciones a la par que se contribuyeron a tener encargos y ocupaciones especificados, donde se basaron en diferencias sexuales.

De tal manera, Anzorena (2008) señala una visión sobre lo que se consideraba como una familia nuclear (burguesa) como nueva organización de la unidad doméstica adquiere una imagen inédita, tanto en su interior como hacia el conjunto de la sociedad. Se convierte casi exclusivamente en un ámbito de producción de sentimientos, un lugar privado considerado responsable de la protección, educación y contención de las nuevas generaciones y como unidad de consumo.¹⁷

Estas transformaciones en la actualidad se han consolidado fuertemente, aunque el Estado también participa en algunas de las funciones consideradas como propias del ámbito privado, tales como educación, salud, asistencia social, etc., pero como complemento, o sea sin menoscabar la prioridad de la familia.

No obstante, como indica Carrasco:

En el proceso de reproducción de la vida participan tres esferas: la de la producción mercantil en forma indirecta a través del salario; la familiar o reproductiva a través del trabajo doméstico, que no responde a criterios mercantiles, para asegurar la subsistencia de todos sus miembros; y la esfera pública que actúa a través de determinados bienes y servicios sociales que controla y distribuye mayormente el Estado.¹⁸

Cabe decir con la idea anterior que se desarrollan las etapas de los procesos, la asignación de un sitio determinado para las mujeres se va transformando

¹⁷ Anzorena, (2008).

¹⁸ Anzorena, (2008).

alrededor de tareas como lo es el cuidado de la familia así como asignaciones del hogar. De manera similar, la relación con la esfera doméstica se renueva hacia una nueva definición preconcebida sobre el rol femenino en las sociedades de índole capitalista. Para los varones se sigue definiendo como “su” lugar el espacio público, la producción, y su función es la de adquirir los recursos suficientes para la satisfacción de las necesidades materiales de subsistencia de las y los miembros del hogar

1.7 El mundo paternalista (in)visible: patriarcado

De manera histórica el término “patriarcado” ha sido utilizado para describir a una organización social en la que el hombre juega el rol principal de poder en la familia/el ámbito familiar, ya que, al ser el dueño de un patrimonio, en el que no solo forman parte la esposa y los hijos, cuenta con esclavos y bienes. La familia siempre ha sido tomada como institución básica para ejemplificar la cúspide y buena dirección del orden social.

A lo largo del siglo XX se retomaron las múltiples y variadas expresiones del patriarcado, yendo a partir del movimiento feminista realizado en los años sesenta que buscaba dar respuesta a la opresión y dominación a las que se les sometía, así como dar solución a la problemática que los efectos negativos tenían sobre ellas y lograr una liberación a estos actos de injusticia.

Existen múltiples formas de definir y representar el concepto de patriarcado, aún en el transcurso de las últimas décadas, donde se encuentran actos discriminatorios normalizados que conllevan a injusticias sociales. En contraparte se identifican los actos de integración femenina en los ámbitos profesionales, sociales, institucionales y personales para el crecimiento del rol femenino en la sociedad. Sin embargo, dentro de estos pactos, se encuentra una constancia por mantener las barreras y obstáculos con el objetivo de detener dicho crecimiento, demostrando una vez más la limitación al desarrollo de este género para el completo desenvolvimiento en sus objetivos.

De manera más práctica, la definición de patriarcado se señala hacia una organización de relaciones sociales y políticas basadas en el género que se agrupan en distintos órganos institucionales públicos y privados que fueron fundados para y por los varones que de manera directa tiranizan a las mujeres de muchas formas. Legitiman la fuerza laboral, la fuerza reproductiva y de sus cuerpos sin importar la situación para obtener dicho poder.

En pleno siglo XXI no es difícil oír o hallar por diferentes medios comunicativos la importancia de todo aquello de lo que abarca este proceso, puesto que se ha repetido un sin fin de veces su significado. Ha llegado a cuestionarse su nula utilización y la influencia que aporta.

Sin embargo, se está ante un término que pasa por una cantidad de situaciones diversas de comprensión teórica en cuanto al proceso histórico se refiere, ya que en ella se le da demasiada importancia a la dimensión sexual de la subordinación de la mujer, dando como resultado otro ejemplo de machismo y que, a su vez, da como resultado otra violencia de género.¹⁹

La Organización de las Naciones Unidas hace un énfasis en que este concepto se dedica a englobar a las mujeres en un determinado contexto social del que difícilmente les permitirá ver más allá de sus horizontes.

1.8 El machismo que el patriarcado dejó.

En términos generales, el machismo es un referente al rol asignado a la identidad masculina, desde el alusivo comportamiento en los hombres con lo que dicen y hacen para ser hombres. Es un referente utilizado para justificar y legitimar sus palabras y acciones en cualquiera de sus modalidades contra las mujeres como su mayor forma de expresión. Una de sus características principales es la

¹⁹ ONU, (1948).

degradación femenina ya que, se puede definir al machismo como la ideología que se ajusta a justificar y defender el dominio y superioridad que tiene el hombre sobre la mujer mientras resalta las cualidades y estereotipos masculinos mientras estigmatiza todas y cada una de las cualidades de la mujer.

De manera tradicional, el machismo se encuentra asociado con la cultura mexicana y latina. En el caso particular de México, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) del año 2020, difundió un comunicado con el propósito de dimensionar y contribuir al conocimiento de la violencia que enfrentan las mujeres con información estadística para auxiliar en acciones que puedan anticipar, tratar y erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres. La información que presentó buscaba y permitía dar visibilidad a la violencia contra las mujeres y lo que el estado mexicano estaba haciendo para prevenir y erradicar estos hechos violentos en contra de un género que no ha sido sino víctima de la estructuración histórica.

Para que el estado mexicano se sumara a atender y sancionar los casos de violencia contra las mujeres influyendo en la construcción de mecanismos de coordinación institucionales a través de innovaciones legislativas o, bien mismas, de las instituciones. Más adelante en este trabajo se abordara esto con mayor profundidad, para mostrar lo que México ha estado haciendo para erradicar los actos de violencia en contra de la mujer.

Marina Castañeda habla de que el machismo es otra forma de poder relacionarse con un contexto interpersonal que expresa cierto manejo de poder pero que refleja desigualdades en diferentes ámbitos, ya sean sociales, políticos y económicos. Ella determina que para que el machismo siga existiendo, es necesario que toda la sociedad participe y lo mismo de manera contrario.

“Esto significa que los individuos machistas no hacen una sociedad machista, sino que la sociedad machista crea individuos machistas.”²⁰ Con ello abarca que el

²⁰ Marina Castañeda, 2008, p.23-24.

sistema no solo crea hombres machistas, sino que también crea mujeres machistas que perpetúan los roles necesarios para que éste funcione y continúen.

1.9 Acerca de la violencia de género

Como se menciona en los primeros dos subtemas, el propio género se ha convertido en motivo suficiente para poder brindar la oportunidad de discriminación y desigualdad, donde pasa por diferentes etapas donde notamos a las estructuras patriarcales, los estereotipos así como la división sexual del trabajo en cual conlleva a un punto de inflexión que deriva hacia la violencia de género como el punto más relevante para el estudio de las barreras que detiene a las mujeres.

La diferencia existente entre los hombres y las mujeres no provoca actitudes y conductas distintas, es la valoración del género masculino sobre el femenino lo que permite dar paso a la asimetría de los derechos y las obligaciones. Esta asimetría puede traducirse en las acciones de desigualdad social, política, laboral y económica.

La sentencia y recopilación informativa de distintas investigaciones sobre la violencia surgió de la preocupación de evidenciar una problemática de índole social y político y al mismo tiempo mostrar la importancia que tendría una mejora en los mismos para brindar una mayor equidad de oportunidades sin la importancia del rol de género e impulsar una mejora en los marcos políticos y jurídicos.

Los datos que se tienen sobre la violencia y todos aquellos que cuentan con una determinada perspectiva de género consideran que la violencia es un fenómeno social que se encuentra enmarcado por la construcción de las identidades y de las desigualdades de género, al mismo tiempo la devaluación de lo femenino, además de resaltar el hecho de que la violencia hacia la mujer se ve impresa en las formas de organización y en las relaciones sociales donde se suelen presentar escenarios

a situaciones y hechos violentos que sufren las mujeres sólo por el hecho de serlo.

21

La violencia de género continúa siendo parte del porcentaje de una de las manifestaciones como lo es la desigualdad y de las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres. Dicho de otra manera, se señala que puede ser violencia que se ejerce por parte de quienes se encuentran vinculados con ellas. Se habla de la existencia de la violación de derechos humanos que ya no solo afectan a las mujeres, sino también a los hombres, con la diferencia de que el impacto es desigual solo por el género.

Los estudios realizados a lo largo de la recopilación de información de esta investigación sobre la materia permiten afirmar que toda agresión contra una mujer posee alguna característica que permite identificarse como violencia de género. Esto significa que existe una desigual distribución del poder y de las relaciones que se establecen entre hombres y mujeres en nuestra sociedad, que permiten y conservan la desvalorización de lo femenino y la subordinación a lo masculino. El factor que diferencia este tipo de violencia de otros es que el factor de riesgo es el solo hecho de ser mujer.

1.10 Conceptualizaciones acerca del techo de cristal

Como se ha desarrollado a lo largo de este capítulo, las condiciones de las mujeres en cuanto igualdad, desarrollo personal y derechos han sido obstaculizadas por mecanismos y procesos que han puesto a la mujer mexicana en condiciones de inequidad y desigualdad. Sin embargo en los últimos años se ha desarrollado un nuevo concepto en el cual se señala otro obstáculo para la realización de la mujer en diferentes aspectos.

²¹ Gómez, (2011). Consultado en: <https://espaciocritico11.wordpress.com/2011/05/13/violencia-hacia-la-mujer-violencia-que-se-calla/>

El techo de cristal es aquello que designa “un tope para la realización de metas y objetivos de la mujer en la vida pública, generado por los estereotipos y las construcciones culturales sociales a través de los años [...] este límite es el que detiene la ascensión de las mujeres hacia puestos de alta jerarquía e impide la realización personal para un crecimiento en la pirámide social”²². Todo lo abordado con anterioridad se refiere a los prejuicios que ya existen contra las mujeres donde hay un impedimento hacia el posicionamiento de lugares de gran rango, dando así paso a la evidente inmovilización de metas profesionales, personales y sociales alcanzando apenas puestos de media jerarquía por debajo de puestos de dirección.

Esto quiere decir que el techo de cristal son los obstáculos que impiden que una mujer alcance puestos de alto nivel en las organizaciones. De manera indirecta se habla de un entramado invisible lleno de obstáculos que ponen barreras a mujeres que son aptas y competentes para tener cierto tipo de autoridad. Sin embargo, aún ya definido/establecido a un término se puede decir que las mujeres compiten en una carrera de trayectoria sin oportunidad de lograr un mayor avance dentro de la esfera laboral aun cuando la balanza de competitividad se inclina por el género contrario.

Como señala Zabudovsky “En términos más simples, se puede decir que esto es resultado de una cultura patriarcal que deriva en la discriminación de género hacia las mujeres en más de un ámbito laboral y que obstaculiza el acceso a cargos superiores.”²³ Por lo tanto se presenta como el límite de la facultad femenina de manera profesional, personal y en ocasiones, hasta de manera emocional; para poder obtener aquellos puestos altos directivos a través de las características necesarias para postularse hacia los mismos.

²² Son muchos los obstáculos que se pueden presentar en el desarrollo profesional de las mujeres, muchos, si no es que la mayoría son basados en estereotipos que se producen en el entorno familiar y educativo”

²³ Zabudovsky, (2007). Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422007000200002.

Se ha argumentado que este tema se considera una problemática debido a que nada prohíbe las limitaciones a las mujeres, al género femenino en su amplio trayecto en los diferentes aspectos de las esferas de la vida. A lo largo de estas décadas sigue existiendo una desigualdad donde hay mecanismos invisibles que promueven el muro de agentes discriminatorios y machistas basados en el entramado patriarcal.

Sin embargo, las mujeres no sólo encaran al latente “techo de cristal”, sino que de igual manera, a la distinta obstaculización sobre la legitimación del trabajo en las estructuras paternalistas así como los aspectos de la vida social en México. Dichas ejemplificaciones de barreras son retomadas por Camarena y Saveedra en el que se señalan tres tipos de barreras:

a) Barreras internas asociadas a la identidad de género femenina. Éstas tienen relación con el proceso de socialización que fomenta el desarrollo de características y actitudes asociadas a la identidad de género femenina que pueden ser negativas para su promoción y éxito profesional.

b) Barreras externas asociadas a la cultura organizacional y los estereotipos de género. La cultura organizacional actúa bloqueando la promoción laboral de las mujeres a través de varios procesos influidos por estereotipos y roles de género. Así tenemos: 1) las reglas informales, redes o networks masculinas existentes en las organizaciones, 2) la política de recursos humanos relativa a la selección de personal y de desarrollo de carrera de los miembros de la organización, 3) la escasez de mentorización de mujeres, y 4) la falta de políticas organizacionales tendientes a lograr un mayor respeto a la vida privada y a la conciliación entre el trabajo y la familia.

c) Barreras producidas por el rol reproductivo y las responsabilidades familiares. El perfil directivo imperante está asociado a largas horas de permanencia y movilidad geográfica. El triple papel de las mujeres: esposa, madre y directiva; representa un problema crucial para asumir puestos que demandan disponibilidad casi total. Por

otro lado, la falta de un reparto equitativo de las responsabilidades familiares y la falta de apoyos organizacionales, impiden a las mujeres asumir puestos de poder.

24

Lo recién mencionado expone los tres tipos de barrera a los cuales una mujer está expuesta a lidiar al momento de querer ascender a puestos de mayor poder demostrando que aún quedan por desarrollar dichas cualidades que se encaminan hacia un proceso de inclusión, ya que estas tres barreras solo son otra representación de la realidad que abarca distintas asimilaciones desde estar en más alto puesto hasta ser parte de la base de las organizaciones, al mismo tiempo se deja en claro que hay un largo trayecto por recorrer para minimizar estas problemáticas sociales y administrativas.

Algo semejante ocurre con un artículo enfocado a la mujer española, en donde se señala que hay una segregación que se produce por estereotipos sobre la mujer en su vida profesional en el cual se perjudica su proyección profesional en donde la visión de liderazgo se caracteriza principalmente por decisiones tajantes de agresividad y competitividad, aspectos fuertemente relacionados al entorno masculino.

Para ilustrar esto, De Anca y Aragón argumentan que se requieren eliminar las barrera internas que impiden que las mujeres progresen en todos los niveles y ámbitos de su vida, ya que se señala que existen demasiados mecanismos así como iniciativas públicas y privadas encaminadas a no fomentar un cambio en la gestión corporativa, y en concreto un cambio en las políticas de flexibilidad y gestión de personas, para favorecer de manera directa la inserción de la mujer ²⁵

²⁴ María Elena Camarena y María Luisa Saavedra, *El techo de cristal en México*, 2018.

²⁵ Celia de Anca y Salvador Aragón, (2007).

De acuerdo con lo que se especula con el párrafo anterior, dentro de la situación mexicana de las mujeres, estas también se encuentran dando frente a un número ilimitado de barreras en las que se les impide de manera deliberada la participación en los mercados laborales e institucionales sobre todo en posiciones para la toma de decisiones. “Algunos de estos obstáculos son la carga del trabajo no remunerado, los tradicionales roles de género y la carencia de políticas de conciliación entre trabajo y vida familiar, especialmente la insuficiente oferta de servicios de cuidado infantil y de prácticas laborales flexibles” ²⁶

Asimismo, los diferentes puntos de vista señalados con anterioridad se basan en las perspectivas de las autoras españolas donde hay un claro acuerdo sobre condiciones que las mismas mujeres se interponen a ellas mismas cómo tener ideas sobre su autoseguridad, personalidad, empoderamiento entre otras variantes. Dando a entender a las corporaciones y organizaciones que no puedan acceder a los mandos de control y autoridad.

Para recapitular, como se ha señalado a lo largo de este capítulo, han predominado diferentes factores que construyen barreras para que las mujeres no se desenvuelvan en diferentes aspectos de su vida, en donde la desigualdad de género es el factor que influye más en estos obstáculos.

Desde el momento que se nace se imponen estas barreras y se crea un camino lleno de limitaciones solo por el hecho de ser hombre o mujer afectando más de un factor de forma de vida en el que la sociedad juega un papel importante para influenciar las atribuciones que se dan en el seno laboral, siendo de gran importancia para aquellas mujeres que aspiran a puestos de mayor autoridad y que se encuentran estancadas dentro de la jerarquía organizacional. Por tanto, dando pie al fenómeno latente de lo que es el techo de cristal, representando una gran dificultad para la igualdad de género.

²⁶ María Elena Camarena y María Luisa Saavedra, (2018).

Sin duda alguna, es imposible negar que dentro de nuestras actividades cotidianas existe una violencia en términos de género que es invisible pero que se da a notar a mayor medida que pasan los años. Nuestro país se ha caracterizado por tener una cimentación sobre lo que es el término machismo dentro de la cultura mexicana que conlleva a ser una cultura patriarcal. Es de vital importancia saber que las mujeres luchan por romper las barreras al igual que muchas y variadas problemáticas culturales que dan paso a la reconstrucción de lo que se entendía por género y lo que va a conllevar a un nuevo desarrollo de las problemáticas sociales dentro de la igualdad de género.

Para finalizar este capítulo, es relevante reiterar las ideas principales que se han presentado a lo largo de este apartado debido a que en él se cimentan las bases para un mayor entendimiento de los siguientes capítulos. El siguiente apartado brindará un detallado análisis acerca del contexto histórico así como qué se ha logrado para frenar el desarrollo de dichas barreras centrándose en un entorno de diversidad.

CAPÍTULO 2:
LAS DIMENSIONES DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO; CAUSAS DEL TECHO DE
CRISTAL ENTORNO A LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN DIFERENTES
ÁMBITOS DE LA VIDA PÚBLICA

Como ya se ha hablado en el capítulo uno, el techo de cristal ha sido resultado de decisiones históricas derivadas de una cultura patriarcal que han sido cimentadas por problemáticas sociales así como hechos y sucesos que ponen en contraste las diferentes formas de relacionar el género femenino con el masculino y lo propio de cada uno. A pesar de esto, se señala que si bien el término techo de cristal fue creado como una metáfora acerca del tope que existe en la realización de las mujeres dentro de las organizaciones, también es un término nuevo ya que hasta apenas unas décadas atrás no se sabía cómo representar esta problemática.

Es relevante indicar la profundidad del techo de cristal a través de sucesos del cambio a favor del desarrollo femenino. Este cambio ha visto las diferentes evoluciones que han sido marcadas por los antecedentes de las problemáticas sociales que con el pasar de los años han desarrollado el efecto del techo de cristal en más de un ámbito; imposibilitando, en México, el verdadero desarrollo de la mujer en la sociedad, como trabajadoras e individuos con el pleno y garantizado derecho de votar que se les fue reconocido apenas en los años 50 durante el gobierno del presidente Adolfo Ruiz Cortines, donde las mujeres, por primera vez y de manera oficial, asistieron para elegir a los diputados federales de la XLII Legislatura, luego de la promulgación de las reformas constitucionales, en los artículos 34 y 115, en el que se reconocen los derechos ciudadanos a las mujeres mexicanas.

De acuerdo con lo planteado anteriormente, algunos sucesos se dieron en condiciones de insurgencia a través de batallas y luchas que caracterizaron los primeros años del país. No obstante, las luchas que se deliberaban también fueron parte de la construcción de la reivindicación del género en el cual las mujeres a través de la historia han luchado por sus derechos que les permita estar en las mismas condiciones de igualdad que los hombres.

De esta manera, este capítulo abordará el contexto histórico en el cual las mujeres se vieron involucradas en luchas en torno a la igualdad de derechos así como que se ha hecho en diferentes países para contrarrestar las desigualdades por cuestión de género y en caso particular que se ha realizado en nuestro país para contrarrestar las prácticas que impiden el desarrollo femenino en México.

2.1 Contexto histórico: Los derechos de las mujeres mexicanas a través del tiempo.

De acuerdo con lo planteado en la introducción de este capítulo, la historia moderna de nuestro país se ha caracterizado por batallas y luchas sociales que han edificado la identidad nacional a través de sucesos históricos así como movimientos internos que han sido factores claves para entender las problemáticas actuales que se viven en México.

Es necesario recapitular la historia de nuestro país a partir del inicio de la independencia puesto que los movimientos sociales que construyeron la identidad actual de México iniciaron en ese periodo de luchas sociales. Al mismo tiempo que sucedían estos momentos de cambio, las mujeres sabían que la búsqueda de igualdad en las clases sociales no era la misma cuando era por cuestiones de género.

Se puede adicionar que los objetivos de los siguientes apartados abordan de una manera más extensa una contextualización de lo que las mujeres lucharon para el reconocimiento de sus derechos frente a situaciones y desigualdades que enfrentaron a través de dichos sucesos históricos.

La consolidación de las bases para la edificación del género no se vieron reflejadas hasta inicios del siglo XX cuando se formaron movimientos que luchaban por la igualdad de derechos de las mujeres así como aparecían mujeres que se

caracterizaron por ser parte de las primeras feministas en tener una mayor amplitud de reconocimientos y ser mayormente escuchadas.

Cabe recalcar que abordando los apartados siguientes, el objetivo principal es describir qué sucesos tuvieron una mayor magnitud en torno al reconocimiento de derechos de las mujeres concretamente, el sufragio femenino y las reformas al artículo 4to constitucional que su impacto fue de vital importancia para que se avanzara en cuestiones de igualdad de género en el país, así como una antesala al disminuir el avance del techo de cristal en el país.

Además, dadas estas premisas se hablará a mayor detalle de estos contextos históricos diversos que han tenido una gran influencia dentro de la sociedad mexicana y que cimentaron las estructuras de la cultura mexicana en la actualidad.

2.2 Contexto de las mujeres mexicanas en el siglo XIX.

Para sustentar las bases del contexto histórico es relevante indicar los sucesos ocurridos en el país durante el siglo XIX que se caracteriza por el movimiento de la lucha independentista así como el camino a la construcción de un nuevo estado en el cual se creaba una nueva identidad nacional, donde se plasmaron los primeros cimientos para la nación basándose en la creación de constituciones que proyectaban los intereses y derechos de la población de aquella época.

No obstante, en aquella época se vivían tiempos de luchas sociales vinculadas a las clases sociales oprimidas como lo eran los criollos e hijos de criollos, así como la población española exiliada a las colonias en el cual, si bien existieron mujeres que participaron en estas luchas sociales, no lo hacían por una igualdad de derechos en torno al género.

Es importante aclarar que a pesar de los sucesos vividos durante estas décadas del siglo XIX, si bien los derechos igualitarios entre hombres y mujeres no se empezaron a notar hasta inicios del siglo XX, durante esta época se daban indicios de condiciones de igualdad en torno a la educación femenina.

Como preludeo a las guerras de reforma, “con la llegada al poder de Comonfort se iniciaba una etapa en la que el gobierno asumiría paulatinamente la responsabilidad de fomentar y dirigir la enseñanza pública en todos sus ramos, abarcando funciones que, antaño, estuvieron casi exclusivamente en manos del clero o de la iniciativa privada”.²⁷

A causa de esto, dentro de los planes de Comonfort era la creación de una escuela secundaria oficial para señoritas que dentro del entorno social de esos momentos, les otorgaba el nivel máximo de aprendizaje de estudios que una mujer podía alcanzar en el país.

Sin embargo, la educación que las mujeres y niñas recibían en aquellos conventos y colegios, se limitaba a labores domésticas que implican no salir de la vida privada. Al igual que solo existían este tipo de lugares que brindaban labores domésticas además de labores inclinadas a la religión con educación que se consideraba básica y suficiente para las mujeres.

A pesar de ello, Alvarado explica al respecto:

“Los institutos fundados en el siglo XVIII y con un plan de estudios [...] se concretaron a impartir conocimientos básicos, además de la clásica doctrina cristiana, música y labores femeninas. Apenas un reducido grupo, conformado por

²⁷Martínez, (2001).

jóvenes pertenecientes a familias ilustradas y ricas, tenían acceso a estudios "superiores" a través de una formación privada dentro del hogar".²⁸

No fue a partir de 1856 que se creaba un lugar de aprendizaje a nivel secundaria para niñas dentro de la capital del país puesto que Comonfort firmó el decreto en el cual la prensa local tuvo un punto de interés en mostrarlo. Sin embargo, las confabulaciones de los colegios mantenían un sesgo de estratos donde las castas influenciaban la oportunidad y estadía de quienes aspiraban a tener un aprendizaje conforme a lo que se regulaba a esta emergente modalidad femenina.

Concretamente a ello, la ley del año 1856 a pesar de tener un asentamiento que pudiera señalarse como vanguardista en su época permitiéndole a las niñas asistir a un colegio de nivel secundaria, no era del todo incluyente puesto que los usos y costumbres del contexto señalado, seguían favoreciendo a una sociedad patriarcal que no permitía que las institutrices estuvieran ligadas a su vida personal privada como lo era casarse o tener hijos ya que podría impedir el buen adoctrinamiento.

A pesar de los grandes cambios históricos que estaban ocurriendo en esos años las mujeres se veían con esa problemática de carecer instrucciones escolares puesto aun siendo mujeres pertenecientes a la clase alta o media que eran pudientes a este acceso educativo aún se veían limitadas ya que los requisitos eran mantenerse deslindadas de una vida familiar y un crecimiento personal.

De acuerdo a los párrafos anteriores, el estado eclesiástico tomaba un papel demasiado importante en cuanto a la educación se refiere puesto que "la iglesia se encargaba de dar la instrucción religiosa a la población en general y, sobre todo, a

²⁸Martínez, (2001).

los niños y a las niñas; el catecismo representó, en algunas ocasiones, la única instrucción formal que recibían las mujeres”.²⁹

Si bien retomamos la premisa acerca de la búsqueda del reconocimiento de los derechos de las mujeres a través del tiempo en México, un antecedente de gran relevancia ha sido la educación, ya que como se ha mencionado en párrafos anteriores, esta actividad fue un medio de adoctrinamiento ligado a no corromper el status quo de la sociedad patriarcal del siglo XIX.

Así mismo, dentro de la formación de las mujeres en este sistema educativo ligado a factores eclesiásticos, se desarrolló un pensamiento liberal que conjuntaba diferentes ideologías hacia el rompimiento de tradiciones y costumbres que mantenían a la mujer desprotegida ante la formación profesional que los hombres podían elegir y dentro de esta elección desigual.

Un indicio hacia una temprana lucha por el reconocimiento de derechos que tuvo diferentes momentos de cambio en donde las leyes y normas que más tarde rigieron al México en su etapa más temprana como estado independiente mermaron hacia un proceso de rompimiento al orden colonial más no al de la igualdad de derechos que giraban en torno al género.

En definitiva durante de este siglo que vio reflejada la desigualdad de la vida pública y privada que vivían las mujeres en esa época dentro de ese lapso de tiempo, como se mostró en la ley de 1856, las máximas leyes del país no podían asegurar ni reconocer los derechos de las mujeres puesto que se enfocaban a temas relacionados con derechos sociales de un estado independiente como lo era México después de la consumación de la independencia.

Uno de los motivos importantes que alentó al movimiento de independencia fue la erradicación de los privilegios que poseían los españoles y durante el marco

²⁹Rodríguez (n.d.)

de la independencia mexicana, una de las necesidades sobre las que se buscaba estructurar la nación y sobre todo el nuevo gobierno, tenía como principio fundamental sentar bases en la igualdad ante la ley, sin distinciones, de todos los ciudadanos.

Cabe agregar que durante la década de 1810, los liberales criollos y españoles habían conseguido una serie de reformas orientadas a la igualdad, que en muchos casos coincidían con los primeros decretos de los caudillos insurgentes³⁰. Pero, debido a los intereses que representaba para quienes se veían beneficiados, es que se genera una lucha en las que apenas si se pueden implementar de la manera en que se deseaba.

Durante el movimiento independentista, José María Morelos plasma la inquietud de mermar las diferencias sociales en 1813 con “Los Sentimientos de la Nación”. Sin embargo, a pesar de que estos escritos señalaban el reconocimiento de derechos de una sociedad poscolonial, no se incluían derechos que pusieran a las mujeres en las mismas condiciones de igualdad que a los hombres.

Otro punto importante a destacar es la promulgación de la constitución de 1824. Esta se caracterizó por ser el documento que marca a México como un país independiente. En ella se presenta la delimitación del territorio, derechos humanos, el federalismo y la división de poderes que regirán la base del país. No obstante, su estructura se basa en los modelos de lineamientos de la Constitución liberal española por lo que ciertos puntos terminan llevándose a la misma y al momento de su aplicación en la población. Esto último es notorio ya que esta constitución se rigió por doctrinas a rastra de las castas, estratificando por razas y etnias lo que era el sistema social.

Durante la aplicación de la constitución de 1824 la única balanza a equilibrar para la igualdad que se buscaba era eliminar el término de “indio” de aquellos que

³⁰ Ibarra, (s. d.).

habían formado gran parte de la esclavitud española y se les tratase como ciudadanos mexicanos.

No obstante, poco o nada serviría darles cierto título ciudadano pues la situación no cambiaba para este sector de la población y la injusticia seguía igual pues no se respetaba su igualdad de derechos, su pobreza no cambiaba y con la “igualdad” que brindaba el despojo del ser “indio”, quedaban a expuestos por la falta de un órgano con conocimiento de sus necesidades que pudiera defenderlos y con nula inmunidad a impuestos que difícilmente podrían cubrir por su situación de pobreza al no tener acceso a recursos básicos o educación.

Con el paso del tiempo y distintos procesos sociales, llega un cambio y la constitución mexicana de 1857 se establece con una ideología liberal en la que se reafirma la abolición de la esclavitud, la tortura como una forma de castigo y como otra forma de enaltecer los derechos humanos, el fin de las alcabalas, la abolición del fuero institucional, educación laica y el establecimiento de las garantías individuales³¹. Sin embargo, en el caso particular del sector femenino, a la mujer no se le reconocieron derechos.

En términos generales, las constituciones de 1824 y 1857 no contribuyeron a la construcción de la igualdad de los derechos de las mujeres a pesar de que ambas y en sus respectivas esferas sociales se contaba con las condiciones para hacerlo. A pesar de que se vieron los movimientos y la participación activa de las mujeres en la independencia, el contexto inicial buscaba abolir la distinción más notoria y pesada que dividía a la sociedad, aquello que marcaba las etnias, clases y estatus; no obstante, la sociedad fue cambiando y lo único que no parecía evolucionar era esta brecha de igualdad entre las oportunidades de hombres y mujeres que a poco parecía importarles a algunos pero que seguía latente y más

³¹ Las garantías individuales a las que se remitían se basaban simplemente eran la libertad de expresión, la de asamblea y portar armas.

tarde la participación femenina tendría peso en más acontecimientos de la historia mexicana.

2.3 La participación de la mujer en la revolución mexicana

Es importante agregar que la importancia de las mujeres dentro de la revolución tuvo demasiadas repercusiones dentro del desarrollo del empoderamiento femenino puesto que al hablar de este suceso histórico, no se señala en primera instancia dicha participación femenina enfocándose solamente en los caudillos y guerrilleros del conflicto armado.

La revolución mexicana generó una cuestión de género, encasillando a mujeres que participaron en la revolución en míticas figuras de soldaderas o Adelitas la cual, si bien es cierto, la participación de estas mujeres pertenecientes a una clase social baja, la lucha por la igualdad de género se caracterizó en unir a casi toda la población de mujeres del país.

Sin embargo, al enfoque de las investigaciones sobre la participación de la mujer mexicana no se limita solamente a cuestiones de guerra si no como se ha mencionado con anterioridad, la revolución mexicana también formó parte de cambios sociales en cuestión del género que se deriva en luchas por los derechos de las mujeres y una creación de la ideología del feminismo en México.

Se puede señalar que estas luchas de género dentro de la revolución mexicana, se tomaban en consideración los tipos de movimientos que se formaban en diferentes sectores de la sociedad de aquella época centrándose en la cotidianidad de las mujeres como lo fueron en primera instancia las mujeres que pertenecían a su mayoría a la clase media como lo eran estudiantes, profesionistas, periodistas así como escritoras que desarrollaban (en un sentido más amplio) una crítica sobre la situación del país en esos momentos.

Así mismo, durante el periodo del porfiriato unos de los aspectos que se pudo destacar dentro de los ideales del periodo fue el crecimiento al progreso que tuvo México lo cual pudo consolidar diferentes aspectos de la vida pública entorno a la modernización ya que “en este proceso la educación elemental de niños y niñas recibió gran apoyo, además se fundaron escuelas normales de profesoras y escuelas técnicas de artes y oficios en la Ciudad de México y en el interior del país, encargadas de impartir carreras cortas que permitieran a las mujeres incorporarse al ámbito laboral”.³²

En otras palabras, se impulsó de manera gradual las condiciones educativas ya existentes para hombres y en algunas situaciones se crearon nuevas circunstancias para que las mujeres pudieran tener acceso a los ámbitos educativos del país. No obstante, como se puede señalar esto ocurrió dentro de la revolución mexicana que se caracterizó por luchas de clases sociales al igual que la lucha de desigualdades sociales, económicas y políticas que se vivieron en esos momentos de la historia.

No obstante, se sostiene que dentro de este conflicto armado se siguieron fundamentando las bases que ayudaron a consolidar el combate a las desigualdades en torno al género así como las acciones y costumbres de la cultura patriarcal en México durante todo el siglo XX y la primera década del siglo XXI.

Cabe destacar que en el periodo de insurgencia, ya se veían instaurados los asentamientos en pro de la igualdad en el país ya que alrededor del año 1914, los caudillos conformados por villistas y zapatistas estuvieron en desacuerdo con grupos que se hacían llamar constitucionalistas. Y esto supuso reformas al Plan de Guadalupe encargadas por el primer jefe que adicionaba así como promulgaba dichos decretos donde el poder ejecutivo tenía la obligación de:

³²SEGOB, (2020).

Expedir y poner en vigor, durante la lucha, todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión pública exige como indispensables para establecer un régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre sí [...] y, en general, todas las demás leyes que se estimen necesarias para asegurar a todos los habitantes del país la efectividad y el pleno goce de sus derechos, y la igualdad ante la ley”³³

Sin embargo, las cualidades por las cuales se encaminaba una paridad de derechos se vio totalmente eclipsada por acciones y sucesos de cambio que tuvieron lugar dentro de la revolución mexicana por lo cual se crearon diferentes grupos y organizaciones que postulaban la ideología feminista durante ese periodo de la historia al igual que surgieron nombres como el de Elvia Carrillo Puerto, Florinda Lazos León, Esperanza Velázquez Bringas así como Hermila Galindo Acosta que fue en particular una de las mayores personalidades del feminismo en el periodo de la revolución mexicana.

Hermila Galindo fue parte clave de los movimientos dentro de la revolución en torno a la igualdad de género ya que al estar involucrada en la cuestión de las batallas constitucionales, no dejaba de percatarse de la situación de las mujeres en esos momentos. Fue ahí cuando fundó en compañía de otras mujeres vanguardistas la revista *La mujer moderna* así como exponía diferentes desigualdades en las leyes promulgadas en el código civil de 1884.³⁴

Cabe resaltar la importancia que detonó dichas exigencias por estas mujeres fundadoras del pensamiento igualitario de los últimos años por lo cual se tiene como un suceso histórico importante la creación del primer congreso feminista en Yucatán

³³ Artículo 2, *Cincuentenario de las adiciones y reformas al Plan de Guadalupe*, del 12 de diciembre de 1914, p. 35.

³⁴ *El País*, (2018).

en enero de 1916 donde se trataron diversos temas que en ese contexto histórico era una innovación hacia los derechos de las mujeres en el país.

El primer congreso feminista se caracterizó por promulgar la igualdad jurídica de las mujeres o un tema más especializado como la emancipación de las mujeres a los 21 años de edad. También el permitir el divorcio absoluto,³⁵ que de igual manera se proyectó abrir espacios de trabajo a las mujeres en la administración pública y en la educación normal, lo cual dirigía al derecho a asistir a universidades con una mayor matrícula conformada por mujeres.

Otra mujer de gran relevancia en este contexto histórico revolucionario es el de Elvia Carrillo Puerto la cual dirigió movimientos de campesinas yucatecas que luchaban por los intereses de igualdad de derechos. Debe señalarse que la lucha de Elvia Carrillo se caracteriza por ser un antecedente de múltiples factores que asimilaron junto a las mujeres yucatecas a participar en dichas luchas dentro de la región (estado en el cual se celebró el primer congreso feminista en México) que en consecuencia, “su iniciativa emancipatoria la llevó a Motul, su lugar de nacimiento, para fundar en 1912 la primera organización femenina de campesinas que para 1913 fue considerada como la más importante por los numerosos contingentes que la integraban”.³⁶ Dando así las bases y principios que ayudaban a la construcción del género expuestas en el primer congreso feminista del país. .

No obstante, la trascendencia de los primeros movimientos feministas modernos radicaron en el reconocimiento de derechos en torno a las mujeres y conllevo a la construcción de estas mismas ideas a otro suceso importante de la

³⁵ Hermila Galindo siguió trabajando dentro del grupo de constitucionalistas de Carranza, sin embargo siguió luchando por la promulgación de la legalización del divorcio donde más adelante en el congreso se pudo exponer esta idea.

³⁶ Ramírez, Gloria y Torres, (2016).

igualdad de género como lo fue el sufragio femenino del cual se hablará con mayor detalle en el siguiente apartado.

2.4 El sufragio femenino en México.

Como resultado de los movimientos de las mujeres en la revolución mexicana, muchas mujeres han sido protagonistas de diferentes luchas que tienen en común la igualdad de derechos y un reconocimiento como ciudadanas en las mismas condiciones que los hombres. Y siguiendo con esta misma construcción de la igualdad de género, en el conflicto armado se crearon las bases que conformaron la lucha por el sufragio femenino en el país.

Como se ha venido argumentando en párrafos anteriores, las bases que idealizaron el sufragio femenino en México tienen sus raíces dentro de la revolución mexicana y las mujeres que participaron durante ese periodo de insurgencia. Al mismo tiempo que las personas exigían una regulación en los votos en los comicios en donde participaba Porfirio Díaz, destacaban grupos y movimientos feministas que exigían el mismo derecho que les era otorgado a los hombres.

Por otra parte, y retomando varias ideas expuestas en párrafos anteriores, los sucesos que tuvieron lugar durante la revolución se caracterizaron por la aparición de mujeres dentro de la insurgencia revolucionaria de todo tipo de clases sociales así mismo y siendo importante la participación de diferentes colectivos que ayudaron a la creación del primer congreso feminista en Yucatán en 1916.

No obstante, “la cuestión del sufragio apareció cuando las delegadas deliberaron en torno a las reformas a la legislación civil encaminadas a igualar derechos para ambos sexos dentro del matrimonio”³⁷ lo cual hace denotar los

³⁷ . Lau y Rodríguez, (n. d.)

criterios previos para la conformación de los votos de las mujeres pasando el periodo revolucionario.

Sin embargo durante todas estas variantes en torno al sufragio femenino, hubo diferentes posturas en contra del voto de las mujeres ya que habían mujeres que estaban a favor del sufragio y otras mujeres que se hacían llamar feministas anti sufragistas. Durante la gestión de Álvaro Obregón se pensó que la mujer pudo haber tenido una mayor participación significativa en los puestos de trabajo pero debido a la ideología de la presidencia que las mujeres debían de ser castas y hogareñas, no se pudo lograr un cambio significativo al comienzo de la década de los años 20.

Cabe considerar, por otra parte que dentro del mando obregonista se indicó la meta vasconcelista de alfabetizar a la población en el cual las mujeres entraban en dichos objetivos otorgando puestos de empleo a las mujeres (en casi la mayoría a mujeres pertenecientes a la clase media trabajadora) como oficios de secretarías, maestras, enfermeras u obreras de fábrica concentrándose en un sector secundario de la economía del país.

En este sentido se comprende que existieron en la década de los años 30 otras organizaciones conformadas por mujeres que estuvieron involucradas en obtener el sufragio y derechos de tipo político para las mujeres del país. Como se puede señalar al Consejo Feminista Mexicano y el Frente Único Pro Derechos de la Mujer. “El CFM tuvo propósitos [...] que se centraban en los siguientes derechos: igualdad salarial, condiciones de seguridad en el empleo, protección a la maternidad, formación de agrupaciones libertarias, dormitorios y comedores para trabajadoras, regeneración de prostitutas y otros puntos políticos sustantivos como fueron la igualdad de derechos ciudadanos y la reforma al Código Civil”.³⁸

³⁸. INEHRM, 2015, p. 276.

Gracias a que el grupo tuvo diferentes prioridades para la obtención del voto femenino así como se caracterizaban las expresiones de ideologías que se daban en personas sindicalizadas y feministas en aquel momento. En 1935 se funda el Frente Único Pro Derechos de la Mujer que tenía ideologías sobre los derechos socioeconómicos, de trabajo y sobre todo ideas que iban de las ideologías fascistas.

De tal manera que dos años más tarde se centraron en los derechos del sufragio femenino, donde en ese mismo periodo de tiempo estaba en la gestión administrativa el presidente Lázaro Cárdenas la cual se clamaban en su administración manifiestos en contra de la desigualdad del voto como comicios donde pudiera haber participación femenina en los puestos de mando. De esta manera, Cárdenas fue el primer presidente en ceder a tales demandas puesto que se envió una iniciativa al Congreso de la Unión para que se pudieran establecer los derechos de los ciudadanos en las mujeres por medios de reformas en el artículo 34 de la Constitución.

La reforma fue aprobada por las dos cámaras. Pero como no pudo ser publicada en el Diario Oficial de la Federación. No entró en vigor y esto se debe a la creencia de que fue porque “el gobierno federal y varias organizaciones como la Confederación de Trabajadores de México (CTM) temían que las mujeres votaran por la derecha [...] Los políticos no podían asegurar el rumbo que podía tomar el voto de la población femenina en general”.³⁹ Cabe destacar que la lucha por el voto de las mujeres siguió su rumbo en los años 40 pero sin la misma fuerza que en las décadas anteriores dejando un rastro de organizaciones desaparecidas y otras siendo desarticulados e incorporados al PRM.

Teniendo en cuenta estos antecedentes del sufragio femenino en México, el 17 de octubre de 1953 (ya en la administración federal del presidente) Adolfo Ruiz Cortines publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) un decreto donde

³⁹ INEHRM, 2015, p. 279.

anunciaba la promulgación de las reformas constitucionales, reconociendo a las mujeres el derecho a votar y ser votadas para puestos de elección popular aprobó el voto de las mujeres mexicanas en todo el país. Y posteriormente, resurgen los movimientos feministas y de mujeres que luchaban por el encaminamiento de la igualdad en torno al género en las siguientes décadas.

Durante las siguientes etapas se vieron marcadas las bases y luchas que décadas anteriores dieron como resultado estas vertientes del feminismo moderno al ser relacionado con los movimiento estudiantiles que se vivían en la década de los años 60 y que ponían en evidencia nuevas exigencias alrededor de las desigualdades de género que si bien ya no giraban en torno al sufragio femenino, fueron muy importantes para la consolidación de nuevas luchas sociales en la vida cotidiana de la población como lo era el trabajo doméstico y la igualdad.

2.5 Trayectoria del artículo 4 constitucional.

En retrospectiva, como un punto culminante del apartado histórico, es importante recalcar el contenido del artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917. El artículo 4 se caracteriza por establecer una igualdad de derechos hacia los ciudadanos y ciudadanas del país, brindando una igualdad de oportunidades y el reconocimiento de los derechos de las mujeres. Sin embargo, cuando se redactó la constitución original, este artículo estaba enfocado al libre desarrollo de ejercer una profesión que no sea considerada ilícita.

-”A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. La ley determinará (sic) en cada Estado cuáles son las profesiones que necesitan título para su

ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo, y las autoridades que han de expedirlo”⁴⁰.

Cabe destacar que este artículo permitió en primera instancia la libertad de profesión sin embargo fue cambiado al artículo 5 constitucional debido a que en el transcurso de los años se fueron adicionados diferentes párrafos que construían la igualdad de derechos y las libertades que las y los ciudadanos mexicanos puedan tener y que a través de esos años se ajustaría a las necesidades y derechos básicos en los que se enfocaría en la vivienda, educación y otros servicios vitales de salud.

Es por ello, que el cambio más importante a este artículo se da en el año 1974 cuando se reforma el primer artículo donde se menciona que “la mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia”.⁴¹ Esto es un cambio importante y fundamental acerca del reconocimiento de los derechos de las mujeres frente al de los hombres quedando en claro que son iguales ante la ley. Sin embargo, en la práctica aún se observan prácticas y conductas que fortalecen la desigualdad de derechos que ocasionan el techo de cristal en nuestro país.

Como última instancia el presente apartado de este capítulo se han mostrado los diferentes momentos de cambio que ha sido protagonizada por las exigencias de las mujeres que van de lo general hasta llegar hasta lo particular y que a lo largo de la historia de México, la lucha por la igualdad de género ha sido una lucha constante que perdura hasta nuestros días que al final de cuenta se necesita saber el contexto histórico por el cual las mujeres siguen exigiendo igualdad ante un estado que se ha caracterizado por ser parte de manejos históricos de una cultura patriarcal. De modo que los siguientes apartados de este capítulo abordarán el

⁴⁰. Diario Oficial de la Federación, 1917, p. 159.

⁴¹. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2019, p.1.

resultado de estas luchas históricas no sólo en nuestro país sino que en otras regiones de América latina.

II. Aspectos y medidas que el gobierno mexicano ha desarrollado para detener el surgimiento del techo de cristal.

Como resultado de estas diferentes luchas y movimientos hacia el reconocimiento de los derechos de las mujeres en el país (como se ha mencionado al principio de este capítulo), se aborda la situación de cómo las administraciones de los diferentes presidentes que han tenido el cargo los últimos 20 años, han estado en diferente desarrollo y evolución para lograr una igualdad de género así como frenar en todos las variables de vida pública en México que originen y fomenten el techo de cristal.

Si bien dentro de estas mismas propuestas de cambio para la obtención de igualdad de derechos, a través de distintas propuestas de agenda como lo es el Plan Nacional de Desarrollo así como las reformas a distintos artículos a la constitución se verá más adelante que han propuesto estas diversas gestiones para reducir el techo de cristal y obtener un mejor reconocimiento de derechos hacia las mujeres.

Por lo que dentro del Plan Nacional de Desarrollo de 2019 a 2024 se contempla la creación del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024 que está coordinado por el Instituto Nacional de las Mujeres. También se señala que el Plan Nacional de Desarrollo establece como objetivo superior “el bienestar general de la población mediante la construcción de un modelo viable de desarrollo económico, ordenamiento político y convivencia entre los sectores sociales [...] la contribución del PROIGUALDAD al nuevo modelo de desarrollo basado en el bienestar integra el Eje General del PND denominado

Política y gobierno”⁴² donde esté construye una contribución al desarrollo de la seguridad, puesto que uno de los objetivos de este programa contempla el goce de tranquilidad y libertad de las mujeres en entornos seguros para construir una cultura dentro de marcos de paz.

No obstante, como se ha señalado en los apartados anteriores, este programa nacional tiene conocimiento del estado actual de nuestro país que se ha caracterizado por propiciar conductas discriminatorias en términos de género causados por contextos históricos derivados de una cultura patriarcal que se ha desarrollado con el paso del tiempo hasta tener repercusiones en nuestro día a día.

En otro orden de ideas, las desigualdades alrededor del género son referidas en una esquematización de sistemas donde la dominación patriarcal refiere y procrea relaciones de desigualdad en la sociedad sino que las naturaliza entendiéndose como inherentes a un supuesto orden biológico como se ha señalado a lo largo del capítulo uno. Esta legitimación tiene desventajas históricas que las mujeres han tenido que sobrevivir en los ámbitos de la vida pública del país.

Cabe considerar que si hay una política que pueda tener una penetración en asuntos de la desigualdad de género, se requiere tener dentro de su centro de estrategia la probabilidad de adentrarse en el desarrollo de los factores estructurales de desigualdad, ya que estos generan consecuencias en la vida de las mujeres.⁴³

La división sexual del trabajo ha colocado a las mujeres como responsables casi exclusivas de las tareas asociadas a los trabajos reproductivos, domésticos y de cuidados, lo cual ha ocasionado menor acceso a las actividades productivas, oportunidades laborales bien remuneradas, servicios financieros y contar con un

⁴² Diario oficial de la federación, *PROGRAMA Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020*.

⁴³ Las mujeres enfrentan limitaciones de género para contar con ingresos propios suficientes para alcanzar su autonomía económica

pleno desarrollo de capacidades que les permita lograr una plena autonomía económica. Esto ha permitido que el techo de cristal se haya vuelto un problema de magnitudes mayores para las mujeres y en especial para aquellas mujeres que empiezan a participar en el mundo laboral del país.

2.2.1 Ámbito educativo.

Históricamente, la educación femenina solo accedía a mujeres de clase alta donde se les enseñaban labores propias del hogar y conocimientos básicos para su desarrollo social. No obstante, pocas fueron las mujeres que se atrevieron a ir en contracorriente de los estándares establecidos en la sociedad.

Cabe resaltar, que el contexto del cual se ha desprendido la educación igualitaria de nuestro país, actualmente se cuentan con normas e iniciativas que promueven dicha igualdad de derechos en terreno educativo. Dentro del Programa Sectorial que se deriva del Plan Nacional de Desarrollo se indica en su primer objetivo prioritario “garantizar el derecho de la población en México a una educación equitativa, inclusiva, intercultural e integral, que tenga como eje principal el interés superior de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes”.⁴⁴

Es decir, que el objetivo prioritario dentro de este plan sectorial es brindar una educación igualitaria de derechos para que haya una paridad en cuestiones educativas. Anteriormente, se hablaba de una desigualdad de derechos educativos al inicio del nuevo milenio, sin embargo las cifras actuales del INEGI han demostrado un avance significativo en cómo las niñas han tenido una mayor participación y una (prácticamente) nula diferenciación en torno a la asistencia de aulas educativas en todos los niveles de educación.

Como puede observarse en el párrafo anterior, se cuentan con datos estadísticos de INEGI que permiten entender desde una perspectiva más general estos argumentos. Dentro de la evolución de la tasa de alfabetización de mujeres y

⁴⁴ Programa Sectorial de Educación 2020-2024, (2020).

de hombres de 15 a 24 años de edad se indica que “la tasa de alfabetización de la población joven (15 a 24 años de edad), ha mostrado un constante incremento durante el periodo del 2000 al 2018. [...] muestra que la tasa de alfabetización de los hombres pasa de 96.9% a 99.1% en el periodo; mientras que la de las mujeres pasa de 96.5% a 99.2%, es decir, un incremento para hombres y mujeres de 2.2% y 2.7%”.⁴⁵

Cabe resaltar que existe una diferencia por cuestiones de género en la tasa de alfabetismo la cual indica una reducción de tipo persistente entre los años 2000 al 2008. No obstante, se asimila que al iniciar el 2009 y hasta 2018, los datos demuestran que la población de mujeres jóvenes aventaja de manera leve a las estadísticas por parte de los hombres.

Más adelante se puede señalar que las cifras de mujeres y hombres que asisten a la escuela en un rango de edad de 3 a 17 años, se cuentan que más del 90% por ciento de las niñas entre 6 a 14 años asisten de manera regular a la escuela y teniendo una diferencia del casi 1% por ciento de los hombres que igualmente asisten de manera regular a una aula educativa.

Es importante señalar que los datos condición de asistencia escolar y motivo de no asistencia según su grupo de edad que va de los 3 hasta los 30 años, demuestran condiciones de asistencia particulares al igual que indicadores de no asistencia como el de los embarazos a temprana edad, problemas personales, el casamiento e incluso la apatía por asistir a clases han sido factores que influyen directamente en estas condiciones.

En esta perspectiva, 29 mil 677 mujeres no pueden asistir a la escuela debido a tales factores y comparándolo con los 30 mil 020 hombres que no asisten a la escuela denota sólo una diferencia del 2%. Pero los tabuladores reflejan que las mujeres no asisten a las aulas debido a las problemáticas que se mencionaron

⁴⁵ INEGI, 2019, p. 77.

anteriormente ya que “el embarazo adolescente y el matrimonio infantil afectan negativamente la salud, la permanencia en la escuela, los ingresos, el acceso a oportunidades recreativas, sociales y laborales especializadas, de calidad y de desarrollo humano. [...] del grupo de edad de 15 a 19 años que se casaron o unieron (12.2%) o por embarazo o maternidad 10.5%, abandonan la escuela”.⁴⁶

Sin embargo en un rango de edad maduro enfocándonos en un periodo de 20 a 30 años las causas del abandono escolar apuntan a cuestiones económicas y a decisiones erróneas acerca de carreras universitarias que asimilan los porcentajes de las mujeres con un 32.5% y 39.4% respectivamente en comparación del 42.3% y 42.3%.

Aunque las cifras mostradas por INEGI en cuanto educación básica dentro de rangos considerables de mujeres jóvenes notan el avance que ha tenido la educación básica en los últimos años en cuanto a igualdad de género se refiere, esta construcción del género no es la misma en ámbitos de mayor concentración académica puesto que en el Sistema Nacional de Investigadores, se muestra una brecha de desigualdad de género en cuanto a investigadores se refiere.

Los grados se diferencian cada vez que aumenta el nivel puesto que los candidatos denotan el 42.8% y el 57.2% entre mujeres y hombres respectivamente, al igual que mientras se sube al nivel 1, 2 y 3 estas cifras proyectan un 37.8, 32.0 y 21.7 por ciento de participación femenina en contraste con el 62.2, 68.8 y 78.3 respectivamente.

Con las cifras señaladas anteriormente, se puede constatar que a pesar de que el ámbito educativo ha tenido una evolución favorable los últimos 20 años en cuestiones de género ya que las estadísticas muestran que el posicionamiento femenino en la educación es equitativa en diferentes rubros. Mientras el grado académico sea superior, la brecha de desigualdad crecerá de igual manera. Y aunque los datos mostrados por el INEGI hacen notar un avance en cuestión de

⁴⁶ INEGI, 2019, p. 77.

género, aún persisten barreras y problemáticas sociales que pueden asentar una diferenciación más amplia si no se siguen con políticas sociales que impidan el crecimiento de dichas problemáticas.

2.2.2 Ámbito laboral.

En el país, las cifras denotan que (en cuanto a brechas salariales y contextos económicos se refieren), la “participación económica de las mujeres es de 43.7%, obteniendo en promedio ingresos inferiores a los hombres, el 53% cuenta con ingresos de hasta un salario mínimo, mientras que los hombres concentran el 70% con ingresos superiores a los 5 salarios mínimos; se destaca que la mediana en el ingreso mensual real de las mujeres para 2018 fue de 3,557 pesos mientras que en el caso de los hombres fue de 4,446”.⁴⁷

Dicho de otra manera, estas cifras presentan impedimentos para las mujeres y el desarrollo de su plena autonomía y el desarrollo de panoramas de vida a su propia manera, puesto que afectan la capacidad de la toma de decisiones, al igual que su intervención en espacios públicos de interacción social, y la facultad para romper tipos de relaciones violentas ya que se sigue un patrón de responsabilidad principal en los trabajos domésticos y de cuidados.

Desde una perspectiva más general, la ordenación clásica de empleo, genera limitaciones que son consideradas de gran relevancia en el tiempo para la realización de otras tareas de producción así como actividades educativas que se apruebe el acceso a las altas cifras de libertad y transformación. Cabe resaltar que “mientras las mujeres dedican a las labores domésticas y de cuidados no remunerados 46.9 horas a la semana en contraste, los hombres le dedican sólo 15.7 horas, es decir, la tercera parte”.⁴⁸

⁴⁷ INEGI, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, 2018.

⁴⁸ Encuesta Nacional sobre Uso de Tiempo, 2014

La situación de las mujeres que se emplean al cuidado de personas minusválidas que adicionalmente tienen un empleo remunerado que tiene un deterioro por la carencia de tener un acceso a servicios de guarderías infantiles. Los datos muestran que “el 79.9% de las mujeres ocupadas no cuenta con acceso a esos servicios para sus hijos e hijas, siendo más grave esta situación para las trabajadoras de actividades agrícolas (96.4%), de servicios personales (93.9%) o comerciantes (87.9%)”.⁴⁹

Debe señalarse que estas cifras demuestran que las mujeres tienen menor acceso a la cultura, al igual que el desplazamiento y sobre todo el deporte, puesto que la razón de su escasa disponibilidad de tiempo, así como recursos económicos, y dentro de las limitaciones que se encara para la toma de decisiones.

2.2.3 Ámbito político.

En relación a las ideas expuestas anteriormente, se puede señalar que un ámbito que es fundamental para que se pueda tener unas condiciones de igualdad de género es que las mujeres sean las protagonistas que puedan determinar cómo se implementa el diseño, que pueda tener un seguimiento y una evaluación de decisiones que son encaminadas a la toma de los puestos de liderazgo. Para ello, deben tener una presencia significativa en los altos puestos directivos tanto en los ámbitos públicos y gubernamentales, como en las diversas esferas de la vida social y en el ámbito doméstico.

Como se ha señalado al inicio de este capítulo, las vivencias dentro del contexto histórico en México han mostrado una clara tendencia hacia el desarrollo de un criterio feminista al igual pensamientos basados en experiencias que

⁴⁹ INEGI, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, 2018.

muestran a las mujeres integrando acciones de decisión en cuestiones de paridad donde se pueda encaminar a la igualdad entre mujeres y hombres.

No obstante, al tener un criterio de conciencia acerca de las problemáticas dentro de la esfera política en nuestro país, se han logrado algunos avances sobre el aumento de la presencia de mujeres en puestos y lugares de la toma de decisiones en los organismos gubernamentales, ello en virtud del establecimiento a un nivel que se puede considerar constitucional para el inicio de la paridad de género, que han sido promovidos por movimientos exclusivamente de mujeres.

Así mismo, en el año 2014, se estableció el principio para la postulación de las candidaturas partidarias para integrar las legislaturas federales y locales. Ya que en las elecciones del año 2015, se permitió observar la existencia de las mujeres en la Cámara de Diputados. En la actualidad y como resultado de las elecciones federales del 2018, “la Cámara de Senadores está integrada en un 50.8% por hombres y 49.2% por mujeres, en tanto que la de Diputados está integrada por un 51.8% por hombres y 48.2% por mujeres. Cabe destacar que, en el ámbito estatal, la composición de las legislaturas locales en 2019 es idéntica a la que se tiene en la Cámara de Diputados Federal, es decir, 50.8% de hombres y 49.2% de mujeres”.⁵⁰

Si bien se muestran paradigma donde se representa un desarrollo en la mayor participación de las mujeres en las esferas políticas, en los demás organismos del estado, se puede asegurar que los poderes de mando del país, se concentran y siguen predominando en presencia de hombres, debido a que “sólo el 6.3% de las gubernaturas de los estados las encabezan mujeres; 18% del Pleno de la SCJN son mujeres; 22.77% de las presidencias municipales son mujeres y 23.6%

⁵⁰ Diario oficial de la federación, *PROGRAMA Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024*

de las personas titulares de las instituciones que conforman la administración pública de las entidades federativas son mujeres”.⁵¹

Sin duda alguna, al enfrentarse con estas dimensiones de poder, se puede lograr que un mayor número de mujeres mexicanas tengan las oportunidades de integrarse a los puestos de poder que consolidan un motivo estratégico para el cambio de la institucionalidad gubernamental a favor de la igualdad de género.

“Existen muchos retos para la participación de las mujeres fuera del ámbito partidista como son las candidaturas por la vía independiente y también en las formas de participar en las comunidades indígenas cuyos sistemas normativos internos también representan, en varios casos, barreras para la participación efectiva y libre de violencia por parte de las mujeres de la comunidad”.⁵²

En otras palabras, se puede considerar que el dar comienzo hacia políticas públicas requieren un mayor desarrollo y capacitación de mujeres en todos los ámbitos y niveles para incrementar su presencia en todos los ámbitos de decisión, incluido el público gubernamental.

A lo largo de este capítulo, se puede aseverar que las decisiones y acciones a lo largo de la historia moderna del país han causado diferentes momentos de cambio y enfocándonos en el tema de la igualdad en cuestión del género han habido una gran variedad de movimientos y luchas por los derechos de las mujeres en nuestro país.

Sin embargo, estas luchas se enfocaron a la idealización de los derechos sociales que se hicieron exclusivos del género masculino, pero las mujeres han

⁵¹ Diario oficial de la federación, *PROGRAMA Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024*

⁵² No obstante este propósito, es imprescindible reconocer que este paso por sí solo no es suficiente para desmontar la cultura de desigualdad y discriminación por género que rige a la institucionalidad pública, por lo que debe complementarse con el empoderamiento de las mujeres

tenido que participar y luchar en solitario por sus derechos para lograr tener las mismas condiciones de igualdad que los hombres, donde se han logrado grandes avances pero continúan siendo insuficientes para lograr una igualdad de derechos plenos.

En el siguiente capítulo, se dará una resolución en torno al techo de cristal en el país, enfocando este trabajo terminal a la administración actual del presidente Andrés Manuel López Obrador, en el cual se demostrará con cifras oficiales como se ha combatido esta problemática social que afecta a las mujeres en todos los ámbitos laborales a través de la recopilación de datos haciendo una comparativa con los anteriores sexenios a partir del año 2000 a 2018, con la primera mitad de la administración del presidente Andrés Manuel López Obrador.

CAPÍTULO 3:

EL TECHO DE CRISTAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL DEL 2018 A 2021.

Como resultado de lo recabado en los primeros dos capítulos, estos conducen a una contextualización sobre cómo el techo de cristal se ha transformado con el paso de los años en un fenómeno implícito durante la primera mitad de la administración pública federal del presidente Andrés Manuel López Obrador. Sin embargo para entrar en contexto acerca del objetivo principal del capítulo se enfatizará en explicar que comprende la administración pública.

De igual forma se dará explicación a los datos y la información recopilada acerca de las administraciones públicas anteriores a partir del año 2000 hasta el año 2018 para poder hacer una comparativa de las mujeres que encabezaron direcciones en las administraciones públicas.

Se ha explicado el origen, causas y las variables que ocasionan el techo de cristal en diferentes ámbitos de la vida pública de las mujeres. Sin embargo y caso especial en el país este fenómeno ha tenido muchas repercusiones en la vida de las mujeres ya que como se mencionó anteriormente en el capítulo uno México ha consolidado su cultura en base a tradiciones patriarcales que han subyugado la igualdad de género así como el reconocimiento de los derechos de las mujeres.

Por esta razón, este capítulo analiza cuestiones actuales acerca del fenómeno del techo de cristal en la administración de Andrés Manuel López Obrador así como las gestiones que se dieron a partir del año 2000. Y sobre todo enfatizar si el techo de cristal ha podido ser desmantelado con políticas y leyes durante estos años a la par si se cumple con lo prometido en la campaña electoral de Andrés Manuel manteniendo una paridad de género dentro de su gestión como presidente.

3.1 Definición de la administración pública en México.

En función de lo planteado, hay que entender acerca del concepto de la administración pública. Guerrero señala que “la administración pública está caracterizada por atributos propiamente estatales. Dicha administración, por principio, es una cualidad del Estado y sólo se puede explicar a partir del Estado”.⁵³ Esto quiere decir que las facultades administrativas son características y actividad del estado.

En otro orden de ideas, la administración pública se ha caracterizado por emplear los recursos y medios para satisfacer un bien común (el de la ciudadanía) y ser el vínculo entre el estado y la población. Además, hablar de administración pública es referirse al ejercicio de poder que ejerce el Estado para el bienestar social. Se habla de un pilar de suma importancia para la realización de las funciones del poder ejecutivo, esta misma consiste de un objetivo que es difícil de cuantificar y que se basa en un conjunto de decisiones a través de un proceso en el que varios individuos participan.

El artículo 90 de la Constitución Mexicana menciona que:

La Administración Pública Federal será centralizada y paraestatal conforme a la Ley Orgánica que expida el Congreso, que distribuirá los negocios del orden administrativo de la Federación que estarán a cargo de las Secretarías de Estado y definirá las bases generales de creación de las entidades paraestatales y la intervención del Ejecutivo Federal en su operación.⁵⁴

La Constitución se encarga de fijar los lineamientos que están por encima de los del orden federal o local, que le permitirán poseer un mayor entendimiento del entorno natural y de la forma característica de esta administración. Es el poder

⁵³ Guerrero, O. (2007).

⁵⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *Artículo 90*.

ejecutivo quien se ve obligado a cumplir estas necesidades que atañen a la sociedad.

Ante todo, la administración pública consiste en las acciones que el Estado realiza para proveer bienes y servicios a través de organismos centralizados, descentralizados y de empresas de participación estatal.

En razón de lo anterior, es importante dejar en claro que estos órganos se encuentran bajo la dependencia del poder ejecutivo y por ende actúan bajo sus restricciones. Los órganos centralizados son aquellos económicamente dependientes del poder ejecutivo, mientras que los descentralizados son lo opuesto, ya que son aquellos que poseen la autonomía para tomar decisiones y dirigir sus decisiones.

Por último, las empresas de participación estatal, basado en el primer artículo de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, estas forman parte de las entidades paraestatales que se encargan de manejar ciertas áreas que el Estado considera estratégicas y preeminentes.

Es importante mencionar que la administración pública en México ha sido fundamental ejerciendo un mandato que responda a las necesidades de la población. Sin embargo, dichas necesidades han tenido una construcción en base a derechos y leyes que han permitido el enfoque de estos elementos parecieran mayormente enfocados a beneficio de la población masculina más que a la población femenina.

Sobre todo, el reconocimiento de derechos de las mujeres ha tenido un camino bastante difícil como se abordó a lo largo del capítulo dos de este trabajo. Cabe resaltar que el gobierno de Andrés Manuel López Obrador ha planteado enfocarse en la igualdad de derechos dentro de sus propuestas en las elecciones presidenciales de 2018.

En los siguientes párrafos se profundizará más en estas premisas que caracterizaron su carrera presidencial así como el desenvolvimiento actual de su

gestión como presidente viendo en qué condiciones reducen el crecimiento del techo de cristal en el país.

3.2 Análisis de los compromisos de Andrés Manuel López Obrador en torno a la igualdad de género.

Sin duda alguna, resaltando los compromisos que presentó Andrés Manuel López Obrador durante su campaña electoral del 2018, propone el Proyecto 18 regido por cuatro ejes principales: “Política y Gobierno, Economía y Desarrollo, Educación, ciencia, valores, cultura y Desarrollo social”.⁵⁵

El punto que se propone valorar de estas propuestas es la idea a explicar a partir del desarrollo social ya que, en el punto número dos señala que “la verdadera igualdad de género que no sólo otorgue oportunidades parejas, sino que enfrente la violencia intrafamiliar, el abuso a la mujer y la cultura machista”.⁵⁶ Esto se interpreta como un problema más a resolver para explicar el concepto de violencia generalizada dentro del país puesto que de la violencia se desprende diferentes problemáticas sociales, entre ellas la desigualdad en torno al género, y que parece no suponer una prioridad dentro de la visión de la gestión de López Obrador.

Además en 2019 surge el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024, esto con el objetivo de erradicar las desigualdades en torno al género derivados de barreras históricas que limitan el desarrollo femenino en diferentes aspectos dentro del país.⁵⁷ El contenido del Plan Nacional de Desarrollo programado durante la gestión de Andrés Manuel López Obrador presenta interés en cuanto a la desigualdad de género y al reconocimiento de derechos.

⁵⁵ Aparicio, B. (2018).

⁵⁶ Plan de Nación, *Proyecto de Nación 2018-2024*.

⁵⁷ Esto a su vez, daría paso a la existencia del fenómeno conocido como el techo de cristal, objeto de estudio principal de este trabajo terminal.

No obstante, los primeros tres años de su mandato se presentan distintos casos en los cuales se deja incertidumbre sobre si lo reflejado a través de lo publicado en sus “100 compromisos de gobierno a un año del triunfo electoral”, se ven distintos compromisos pero no se vislumbra más proyectos que ayuden a detener las barreras de género ni mucho menos con respecto al techo de cristal.

Cabe resaltar que estos compromisos de gobierno fueron establecidos durante el primer día de su mandato, quedando en algunos aspectos confusos y contradictorios a lo que se establece dentro del Programa Nacional para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.

Ya que los cien compromisos fueron publicados al año del triunfo, no es sino hasta el 19 de Noviembre de 2019 que el presidente firma un acuerdo por la igualdad entre hombres y mujeres, buscando acotar las problemáticas “comunes” que mantienen a México con una brecha laboral entre géneros y las múltiples formas de violencia a mujeres de todas las edades. Buscando priorizar lo descrito en el artículo cuatro de la Constitución Mexicana, así como impulsar la economía y priorizar los derechos femeninos en cuanto a salud y participación social en diversos ámbitos les refiere.

Dicho de otra manera, se asimila que el acuerdo por la Igualdad entre Mujeres y Hombres lucha en contra la desigualdad de género y el reconocimiento de derechos de las mujeres. Es evidente que el gobierno de López Obrador haya tenido interés en tener políticas públicas y sociales que permitan romper la hegemonía patriarcal en la administración pública.

Por ende, en la firma del acuerdo por la igualdad entre hombres y mujeres resaltan 6 puntos importantes a considerar en el que se solo dos señalan de manera singular otra forma de abordar el fenómeno que luego se desencadena como el techo de cristal:

Segundo. Para que haya más trabajo formal, mejores condiciones y más derechos para las mujeres.

Sexto. Para trabajar juntas y juntos por una nueva cultura nacional basada en los valores y principios de gobierno, la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y niñas.⁵⁸

Si bien es cierto que estos objetivos prioritarios aluden a un avance en torno a la igualdad de derechos, aún se debe de tener en cuenta múltiples factores y en especial las condiciones que se dieron a través de administraciones pasadas, en donde las condiciones dadas a las mujeres dentro de la administración pública eran demasiado escasas generando un techo de cristal que prevalece en la actualidad.

Desde una perspectiva más particular, es claro que este apartado se exponen los objetivos que buscan cumplir con respecto a la violencia y la desigualdad de género, estos puntos también señalan las necesidades a las que está propenso México en el momento en que el mandato de Enrique Peña Nieto, el antecesor del mandato, es entregado a Andrés Manuel López Obrador.

Es importante hacer un enfoque a la administración de las últimas tres gestiones del poder ejecutivo mexicano, desde los miembros de su gabinete hasta conocer la manera en las que abordaron la reducción de la brecha de género desde su núcleo laboral y cómo esto afectó a la estructura social, laboral, económica e ideológica en la que el techo de cristal ha tenido presencia implícita pues este fenómeno se conforma a base de todas características mencionadas anteriormente.

⁵⁸ Gobierno de México. *Presidente López Obrador firma Acuerdo por la Igualdad entre Mujeres y Hombres.*

3.3 Diferenciación a las administraciones federales del 2000 al 2018.

Dentro de un contexto general, durante los primeros años del nuevo milenio, México pasaba por una transición de administración pública que estuvo bajo la hegemonía del Partido Revolucionario Institucional (PRI) durante 71 años, este cambio fue dado en las elecciones federales del año 2000 las cuales dieron como ganador al candidato del Partido Acción Nacional (PAN) Vicente Fox Quesada que se jactaba de dar cambio a todas las políticas que llevaron a consolidar al PRI en el poder durante muchos años sumado a una campaña electoral que ponía en prueba la nueva mercadotecnia de los políticos en la actualidad.

No obstante, para efectos de estudio de este trabajo terminal, la información que se presentará a continuación resaltaré la actuación de estas gestiones que se dieron a partir del nuevo milenio analizando sus características así como sus particularidades que giran alrededor de políticas públicas que ayuden a reconocer los derechos de las mujeres así como la promoción de igualdad dentro de la administración pública y ver en qué sentido se frenaba el techo de cristal en el país.

De este modo, en este apartado se hablará acerca de las gestiones de los presidentes Vicente Fox, Felipe Calderón y Enrique Peña Nieto siendo los antecesores directos de la administración pública de Andrés Manuel López Obrador, puesto que el presidente Obrador recalca que las problemáticas sociales y económicas que se han ido presentando durante su mandato han sido producto de malas decisiones y problemáticas heredadas de gestiones anteriores.

Cabe resaltar que en el artículo 89 de la Constitución Mexicana de 1917, en la fracción II se señala que el presidente puede “nombrar y remover libremente a los Secretarios de Estado, [...] remover libremente a los demás empleados de la Unión,

cuyo nombramiento o remoción no esté determinado de otro modo en la Constitución o en las leyes”.⁵⁹

De ese mismo modo, también se plasma en el artículo 26 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal que el ejecutivo debe de contar con dependencias para administrar los asuntos del orden administrativo federal.⁶⁰ De esta manera, el poder ejecutivo a través de sus dependencias hace uso de la administración en diferentes secciones que conforman las actividades diarias dentro del país.

En relación a las ideas anteriores cabe decir que el techo de cristal es un fenómeno que ha tenido gran relevancia en la actualidad del país, en el cual se sigue teniendo problemas de igualdad de género en los altos puestos de mando de la administración pública federal.

Presidentes	Vicente Fox	Felipe Calderón	Enrique Peña Nieto
Gabinete Legal	<ul style="list-style-type: none"> ● Josefina Vázquez Mota (1 de diciembre de 2000- 6 de enero de 2006) y Ana Teresa Aranda (6 de enero de 2006- 30 de noviembre de 2006). ● María Teresa 	<ul style="list-style-type: none"> ● Patricia Espinosa Cantellano (1 de diciembre de 2006 - 30 de noviembre de 2012) ● María Beatriz Zavala Peniche (1 de diciembre de 2006-14 	<ul style="list-style-type: none"> ● Rosario Robles* (1 de diciembre de 2012-27 de agosto de 2015) ● Mercedes Juan López (1 de diciembre de 2012-8 de febrero de 2016) ● Claudia Ruiz

⁵⁹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *Artículo 89*.

⁶⁰ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

	<p>Herrera Tello (1 de diciembre de 2000-3 de abril de 2003), Florencio Salazar Adame (3 de abril de 2003-21 de abril de 2006) y Abelardo Escobar Prieto (21 de abril de 2006- 30 de noviembre de 2006).</p>	<p>de enero de 2008)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Georgina Yamilet Kessel Martínez (1 de diciembre de 2006-7 de enero de 2011) • Josefina Vázquez Mota* (1 de diciembre de 2006-4 de abril de 2009) • Rosalinda Vélez Juárez (14 de diciembre de 2011-30 de noviembre de 2012) • Gloria Guevara Manzo (10 de marzo de 2010-30 de noviembre de 2012) 	<p>Massieu* (1 de diciembre de 2012-27 de agosto de 2015)</p> <ul style="list-style-type: none"> • María Cristina García Cepeda (4 de enero de 2017-30 de noviembre de 2018) • Misha Leonel Granados (9 de junio de 2017-30 de noviembre de 2018) • Arely Gómez González (27 de octubre de 2016-30 de noviembre de 2018)
Gabinete Ampliado	<ul style="list-style-type: none"> • Xóchitl Gálvez Ruiz (22 de mayo de 2003- 30 de noviembre de 2006). • Sari Bermúdez (1 de 	<ul style="list-style-type: none"> • Cecilia Romero Castillo (7 de diciembre de 2006 - 14 de septiembre de 2010) • Consuelo Sáizar 	

	diciembre de 2000- 30 de noviembre de 2006) <ul style="list-style-type: none"> • Laura Valdez de Rojas (1 de diciembre de 2000 – 14 de julio de 2004) • Ana Teresa Aranda (1 de diciembre de 2000- 6 de enero de 2006) y Ana Rosa Payán (10 de enero- 2 de noviembre de 2006) 	Guerrero (3 de marzo de 2009-30 de noviembre de 2012) <ul style="list-style-type: none"> • María Cecilia Landerrech e Gómez-Morín (4 de diciembre de 2006 - 30 de noviembre de 2012) 	
Total de cargos revisados	41	39	27
Total de Mujeres	6	9	5

Cuadro de elaboración propia con datos obtenidos de gob.mx
 *Estuvieron al mando de una secretaría en más de una vez

Al examinar los datos obtenidos en esta tabla se puede constatar que durante el periodo analizado, se dieron diferentes cambios en las direcciones de la administración pública que ligaban al gabinete legal, así como al gabinete ampliado en diferentes áreas y que con el paso de gestión entre presidencias, las direcciones no contaban con un número en términos de paridad puesto que en algunos casos como en el gobierno de Vicente Fox, había un gran número de puestos de dirección donde un total de 6 mujeres ocuparon esos puestos de mando y que en las siguientes gestiones había un patrón similar en el que se puede corroborar la posible existencia de un techo de cristal en la administración de estos mandatos. A

continuación se desglosa de manera detallada y de cada mandato el papel desempeñado de cada mujer:

- **Gestión de Vicente Fox (2000-2006)**

Como se mencionó anteriormente, Vicente Fox fue el candidato del PAN por la presidencia en las elecciones federales del año 2000, consiguiendo terminar el poder que tenía el PRI en la presidencia por más de 70 años. Dando así un cambio en la trayectoria de la administración pública en el país.

Debe señalarse que cuando asumió el poder el 1 de diciembre del 2000, su gabinete en primera instancia se conformó por 20 secretarías federales. No obstante, el número de las mujeres que tuvieron una participación importantes en la administración pública era mínima, en las que sólo la Secretaría de Desarrollo Social se encontraba al mando de Josefina Vázquez Mota, más tarde este puesto pasaría a manos de Ana Teresa de Aranda quienes ambas militaron en el PAN durante ese periodo.

Por otra parte, solo otra secretaria contaba con la dirección de una mujer. María Teresa Herrera Tello dirigía la Secretaría de la Reforma Agraria, desde el 1 de diciembre del 2000 hasta el 3 de abril del 2003 siendo relevada por Florencio Salazar Adame y por Abelardo Escobar Prieto.

Esto denota que las demás secretarías estuvieron encabezadas por hombres que al poco tiempo fueron relevados de su cargo pero por otros hombres lo que limitaba a mujeres a formar parte de esa administración más allá de las cuestiones educativas que estuvo a cargo Josefina Vázquez Mota.

Por lo expresado en el párrafo anterior, es necesario recalcar que en su gabinete ampliado, se tiene registro de un mayor número de mujeres tomando puestos de dirección. Uno de estos puestos es la dirección de la Comisión Nacional

para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas encabezado por Xóchitl Gálvez Ruíz (del 22 de Mayo de 2003 hasta el 30 de Noviembre de 2006).

Así mismo, el Consejo Nacional para la Cultura y las Artes (CONACULTA) con Sari Bermúdez que estuvo a partir del 1 de diciembre del 2000 al 30 de noviembre del 2006; la Lotería Nacional para la Asistencia Pública que estuvo a cargo de Laura Valdez de Rojas del 1 de diciembre del 2000 al 14 de julio del 2004 y el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia que fue dirigido por Ana Teresa Aranda (1 de Diciembre de 2000 al 6 de Enero de 2006) y siendo sustituida por Ana Rosa Payán desde 10 de Enero al 2 de Noviembre de 2006.

Al hacer una comparativa con el resto de las Secretarías restantes, se puede visualizar que la participación femenina de este gabinete continuó siendo ocupada por hombres en su mayoría, reforzando el techo de cristal en la administración pública debido a que limitaban a las mujeres obtener un cargo en tan sólo dos secretarías del gabinete.

Sin embargo, una de las acciones de la gestión de Vicente Fox que se inclinó hacia la igualdad de género, fue la creación del Instituto Nacional de las Mujeres, este órgano significó un avance emblemático en torno al reconocimiento de los derechos de las mujeres en el país en el nuevo milenio. También se creó un mecanismo rector del gobierno en cuestión de paridad de género. Donde a finales del 2001 se crea el Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (Proequidad).

- **Gabinete de Felipe Calderón (2006-2012)**

Continuando con el mismo análisis, en el sexenio de Felipe Calderón, se sigue con la misma línea de la administración pasada en la que solamente de los treinta y nueve cargos revisados, solo nueve estuvieron a cargo de mujeres

proyectando aún más el techo de cristal dentro de la administración pública se refiere.

Dentro de este análisis, se puede notar que Josefina Vázquez Mota vuelve a estar al frente de una secretaría la cual fue la Secretaría de Educación Pública desde el 1 de diciembre de 2006 hasta el 4 de abril del 2009, siendo reemplazada por Alonso José Ricardo Lujambio Irazábal. Terminando su cargo al frente de la SEP y prosiguiendo una línea sobre puestos de mando, fue candidata a la presidencia de México por parte del PAN en el año 2012 en el cual quedó en el tercer puesto suponiendo así la mujer con más votos durante unas elecciones presidenciales en la historia del país.

Así mismo, Gloria Guevara Manzo estuvo a cargo de la Secretaría de Turismo desde el 10 de marzo del 2010 hasta el 30 de noviembre del 2012, en donde antes de ocupar el cargo de la Secretaría, estuvo ligada en el sector empresarial de “NCR Corporation y AT&T G.I.S México, iniciando su experiencia laboral en ingeniería de sistemas y pasando por áreas como sistemas, educacional, mercadotecnia y servicios profesionales entre otras”.⁶¹ Sin embargo, su gestión fue cuestionada por poner los intereses del sector privado en el turismo nacional y retomando lo hecho por anteriores gestiones sin traer alguna innovación al sector.

De igual manera, analizando el gabinete ampliado del sexenio de Calderón, es notoria la reducción de la participación de mujeres en dichos cargos directivos la cual se pone en desequilibrio la acción de paridad de la cual el sexenio anterior puso en este rubro del gabinete. Aún así, las condiciones dadas para que hubiera una paridad de género dentro de la administración pública de Calderón, se veían obstaculizadas debido a que el Partido Acción Nacional es de ideología derechista la cual se rige por doctrinas tradicionales en las cuales se detiene la participación plena de la mujer.

⁶¹ El Economista. PERFIL *¿Quién es Gloria Guevara Manzo?*.

Cabe aclarar que durante este periodo presidencial se vivió un entorno hostil y con grandes índices de violencia en la sociedad mexicana donde un mayor porcentaje era en consecuencia del narcotráfico existente que aún cuando se llevaban a cabo un plan para combatirlo, creció exponencialmente y afectó a gran parte de la población, no solamente a las mujeres en condiciones de desigualdad (que se encontraban en las zonas centrales de esta problemática), sino a toda una población en general que llevó al gobierno federal a tener como prioridad la lucha contra el narcotráfico y que dejó de lado en esos momentos a la igualdad de género en todos los aspectos de la vida pública del país.

- **Gestión de Enrique Peña Nieto (2012-2018)**

Un caso particular en comparación con las otras dos administraciones fue que la carencia de mujeres a lo largo de esta administración estuvo marcada por factores controversiales de clientelismo, corrupción y autoritarismo en la gestión de Enrique Peña Nieto, lo cual dio como resultado que se siguiera con la edificación del techo de cristal en ese sexenio.

Durante el controversial cambio del gabinete legal, de las 18 secretarías, tan solo 3 mujeres estuvieron a cargo de alguna de estas en primera instancia siendo Claudia Ruiz Massieu que estuvo al frente de la Secretaría de Turismo del 1 de diciembre de 2012 hasta el 27 de agosto de 2015; Rosario Robles liderando la Secretaría de Desarrollo Social del 1 de diciembre de 2012 al 27 de agosto de 2015 y Mercedes Juan López haciendo lo propio en la Secretaría de Salud el 1 de diciembre de 2012 hasta el 8 de febrero del 2016.

Adicionando a lo anterior, resulta de una manera particular que tanto Rosario Robles y Claudia Ruiz Massieu hayan terminado sus funciones como cabezas de sus respectivas secretarías el mismo día (27 de agosto del 2015) cambiando a liderar otros puestos en la administración pública siendo la Secretaría de Relaciones Exteriores (27 de agosto de 2015 al 4 de enero de 2017), así mismo Rosario Robles

encabezaría la Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano (27 de agosto de 2015-30 de noviembre de 2018).

Esto conduce a diversas cuestiones en torno a la participación de la mujer en cargos directivos durante el sexenio de Enrique Peña Nieto, ya que se repetía el mismo proceso de ocupar otro puesto de dirección en el gabinete legal. Teniendo como ejemplo a Arely Gómez González tomando el cargo de Procuradora General de la República (3 de marzo de 2015 al 26 de octubre de 2016) y después siendo secretaria de la función pública a partir del 27 de octubre de 2016 hasta el 30 de noviembre de 2018.

Señalando lo escrito en párrafos anteriores, la posición de la mujer en la administración pública en aquellos sexenios ha tenido dos variantes relevantes: su participación de manera reducida y la imposición de intereses de los partidos políticos de donde proviene el poder ejecutivo en curso. Esto se puede notar en la mayoría de secretarías analizadas a partir del año 2000 hasta el 2018 donde el techo de cristal se mantiene como un fenómeno social causado por acciones que ponen a la mujer en condiciones de desigualdad frente al hombre.

Uno de puntos que se considera relevante a resaltar de estos sexenios, es el hecho de que, si bien existe la participación femenina en altos cargos administrativos, su estadía o el aumento de esta presencia aumentarán, termina siendo reducida o los cargos terminaban siendo reemplazado por otras mujeres pero sin mostrar novedades o una influencia durante su estadía al mando.

Para englobar los datos recopilados a lo largo de este apartado, es importante aclarar el hecho de la presencia de mujeres y las diferencias de la misma entre los tres períodos presidenciales anteriores al del presidente Andrés Manuel López Obrador ya que para el apartado continuo se abordará el análisis de su gestión para comprender si hay un mayor desarrollo del papel de la mujer en la administración pública así como mecanismos que logren disminuir el techo de cristal.

3.4 El techo de cristal en la administración pública federal entre 2018 a 2021

En las ideas abordadas anteriormente se ha señalado el camino de la mujer hacia la lucha por el reconocimiento de sus derechos así como su participación en la administración pública federal y como actúa el techo de cristal contrarrestando el avance hacia la igualdad en condiciones de género. Sin embargo, a pesar de lo indicado sobre la participación femenina en las gestiones presidenciales, aún quedan algunas incertidumbres sobre dicha inclusión dentro de las direcciones a nivel administrativo federal.

Como se ha señalado anteriormente, las mujeres en las administraciones públicas (a partir del nuevo milenio) se encuentran inmersas en un patrón de desigualdades en términos laborales que a lo largo de los últimos años han seguido un sendero lleno de peculiaridades como se ha mostrado a través de los sexenios de los últimos 18 años en el país.

Si bien algunas mujeres lograron posicionarse en esos puestos de mando, pudieron posicionarse a prácticas clientelares así como procedimientos autoritarios que fomentan la imparidad de género reforzando la presencia del techo de cristal en la administración pública.

Conforme a lo dicho con anterioridad, durante la precampaña de Andrés Manuel López Obrador hacia la presidencia de la república, hizo hincapié en tener un gobierno más paritario donde su idea era lograr una sociedad más igualitaria. Así mismo, siguió con esa línea acerca de la igualdad de género cuando ganó las elecciones para la presidencia de México en 2018.

Corte anual	2018 (diciembre)	2019	2020	2021	2022 (junio)
-------------	------------------	------	------	------	--------------

	<ul style="list-style-type: none"> • Olga Sánchez Cordero (Secretaría de Gobernación) • María Luisa Albores González (Secretaría del Bienestar) • Josefa González-Blanco Ortiz-Mena (Secretaría del Medio Ambiente y Recursos Naturales) • Rocío Nahle (Secretaría de Energía) • Graciela Márquez Colín (Secretaría de Economía) • Irma Eréndira Sandoval (Secretaría de la Función Pública) 	<ul style="list-style-type: none"> • Olga Sánchez Cordero (Secretaría de Gobernación) • María Luisa Albores González (Secretaría del Bienestar) • Josefa González-Blanco Ortiz-Mena (Secretaría del Medio Ambiente y Recursos Naturales) • Rocío Nahle (Secretaría de Energía) • Graciela Márquez Colín (Secretaría de Economía) • Irma Eréndira Sandoval (Secretaría de la Función Pública) 	<ul style="list-style-type: none"> • Olga Sánchez Cordero (Secretaría de Gobernación) • Rosa Icela Rodríguez (Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana) • María Luisa Albores González (Secretaría del Bienestar) • Rocío Nahle (Secretaría de Energía) • Graciela Márquez Colín (Secretaría de Economía) • Irma Eréndira 	<ul style="list-style-type: none"> • Olga Sánchez Cordero (Secretaría de Gobernación) • María Luisa Albores González (Secretaría del Medio Ambiente y Recursos Naturales) • Rocío Nahle (Secretaría de Energía) • Tatiana Clouthier (Secretaría de Economía) • Irma Eréndira Sandoval (Secretaría de la Función Pública) • Delfina Gómez Álvarez (Secretaría de Educación Pública) • Luisa María Alcalde Luján (Secretaría del Trabajo y Previsión Social) • Alejandra Frausto Guerrero (Secretaría de Cultura) • María Estela
--	--	--	---	---

	<ul style="list-style-type: none"> • Luisa María Alcalde Luján (Secretaría del Trabajo y Previsión Social) • Alejandra Frausto Guerrero (Secretaría de Cultura) • Blanca Alicia Mendoza Vera (Procuraduría federal de Protección al Ambiente) 	<ul style="list-style-type: none"> • Luisa María Alcalde Luján (Secretaría del Trabajo y Previsión Social) • Alejandra Frausto Guerrero (Secretaría de Cultura) 	<p>Sandoval (Secretaría de la Función Pública)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Luisa María Alcalde Luján (Secretaría del Trabajo y Previsión Social) • Alejandra Frausto Guerrero (Secretaría de Cultura) 	<p>(Secretaría de Educación Pública)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Luisa María Alcalde Luján (Secretaría del Trabajo y Previsión Social) • Alejandra Frausto Guerrero (Secretaría de Cultura) • María Estela Ríos González (Consejo Jurídico del Ejecutivo Federal) • Rosa Icela Rodríguez (Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana) 	<p>Ríos González (Consejo Jurídico del Ejecutivo Federal)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rosa Icela Rodríguez (Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana) • Ariadna Montiel Reyes (Secretaría del Bienestar)
--	--	---	--	--	---

Total de mujeres:	9	8	8	10	9
-------------------	---	---	---	----	---

Cuadro de elaboración propia con datos obtenidos de gob.mx

Al analizar este cuadro comparativo de las mujeres que han encabezado dependencias de la administración pública federal del presidente Andrés Manuel López Obrador, se puede constatar que efectivamente, hubo un incremento significativo de mujeres ocupando puestos de dirección iniciando con 9 de 19 secretarías al inicio de su mandato incrementando los niveles de paridad en un 47% con respecto a la gestión pasada.

Así mismo, durante 2019 y 2020 hubo una reducción a 8 mujeres en direcciones administrativas, no obstante en 2021 estuvieron a cargo 10 mujeres en total en todo el año siendo el periodo con mayor ocupación femenina de lo que va en su mandato y hasta junio del 2022 se redujo a un puesto manteniendo la tendencia de tener paridad de género en su gestión.

No obstante, aunque las cifras señaladas acerca de la participación de la mujer en la administración pública federal en 2018 alcanzaba indicadores de igualdad de género, su implicación dentro del gobierno está subrepresentado de alguna manera, en puestos clave de la administración pública puesto a que su contribución a la estructura gubernamental, no implica demasiados cambios a las políticas ni a la influencia de construir un organismo inclusivo.

Si bien, la administración de Andrés Manuel López Obrador se ha jactado de ser incluyente a través de lo que va de su sexenio, esto no implica que esté tratando de eliminar el techo de cristal en su administración propiamente o lo que vendría siendo, impulsar indirectamente políticas y programas que ayuden a las mujeres a tener una participación plena en la toma de decisiones.

Más allá de lo que se establece dentro del Plan Nacional de Desarrollo, no se informa en primera instancia acerca de leyes o programas (más allá de la

creación de PROIGUALDAD) dedicados a la lucha de la desigualdad de género así como el reconocimiento pleno de los derechos de las mujeres en las administración pública, lo cual hace que la agenda del presidente Andrés Manuel López Obrador no incluya dichos aspectos para mitigar el techo de cristal durante su administración.

Sin embargo, las dependencias de estado han actuado de manera más eficiente de acuerdo a la problemática de la desigualdad de género, caso especial se ve más enfatizado a través de la existencia del programa de PROEQUIDAD que surge a través del Instituto Nacional de la Mujeres el cual tiene como objetivo “[...] la necesidad de promover acciones dirigidas a mejorar las condiciones de vida de las mujeres y las niñas, con el propósito de erradicar toda forma de discriminación hacia ellas, cerrar brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, así como acelerar el avance hacia la igualdad de género”.⁶²

Esto quiere decir que el programa acude a las mujeres en situaciones de desigualdad brindando recursos necesarios para la erradicación de las brechas de desigualdad generadas principalmente por cuestiones económicas. No obstante, el 22 de diciembre del 2020 se publica en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el cual se crea PROIGUALDAD dando así la primera iniciativa del ejecutivo federal hacia la igualdad de género.

PROIGUALDAD en su agenda inicial establece que “responde a las demandas ciudadanas y a un diagnóstico profundo sobre los problemas que enfrentan actualmente las mujeres mexicanas, a los principales retos para avanzar a la igualdad”.⁶³ Esto se puede definir como una iniciativa ligada a los demás factores y propuestas que tiene el presidente en cuestiones de problemáticas sociales.

⁶² PROIGUALDAD (*Igualdad de Género*), (2021).

⁶³ *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, (2020).

Algo semejante ocurre con las dependencias de gobierno al hablar de propuestas de inclusión de género en dichas escalas de dirección administrativa. El 14 de junio del 2019 se publicaba en el Diario Oficial de la Federación el acuerdo que reformaba, derogaba y adicionaba los acuerdos de la función del consejo en relación a “la transformación de la Coordinación de Derechos Humanos, Igualdad de Género y Asuntos Internacionales en Dirección General”.⁶⁴

Cabe señalar que dichos cambios a estas diversas leyes tuvieron como objetivo la transformación de diversas cuestiones que se enfocaban a la igualdad de género en cuestiones administrativas y de la presidencia del consejo lo que focaliza en otros aspectos el avance de la mujer a ocupar direcciones dentro del Consejo de la Judicatura Federal durante el sexenio de Andrés Manuel López Obrador.

Otro aspecto a destacar es el acuerdo que dictaminado el 25 de junio del 2019 en la Suprema Corte de Justicia de la Nación en donde se establecía el Consejo Consultivo de la Unidad General de Igualdad de Género, esto con el objetivo de “unificar los criterios de planeación de la estrategia para institucionalizar la perspectiva de género, así como dar seguimiento y evaluar las acciones y los proyectos que en dicha materia realicen la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación”.⁶⁵

Este acuerdo dictaminaba de igual manera algunas facultades para emprender acciones y dictaminar mecanismos para transversalizar la perspectiva de género dentro del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. Estos acuerdos son de vital importancia en materia judicial la creación del consejo ayudará a emitir algunas propuestas políticas así como señalamientos y herramientas de

⁶⁴ *Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, (2019).*

⁶⁵ *ACUERDO General de Administración, (2019).*

igualdad de género así como el seguimiento adecuado a los programas y demás propuestas de proyectos de carácter institucional y dar algunas sugerencias acerca de diversos puntos de relevancia para el acceso a la justicia y perspectiva de género.

Si bien la creación de este consejo ayuda a la erradicación de la desigualdad en términos de género dentro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es de suma importancia enfatizar que este órgano regulador puede servir en la lucha de las desigualdades de género dentro de un organismo tan importante como lo es el Tribunal de Justicia y la Suprema Corte, hay algunas cuestiones que es relevante mencionar ya que en el dictamen que se estableció en el Diario Oficial de la Federación, no se hace mención acerca de cómo se puede promover la participación plena de la mujeres en los altos puestos de los órganos judiciales así como si este consejo ayudará de manera directa a controlar las desigualdades que giran en torno a la participación femenina y como se puede mejorar estas condiciones o si solo será un consejo facultativo que no se involucre en el reconocimiento de la mujer de manera directa.

Siguiendo con esta línea, otra dependencia de gobierno que sigue con algunas acciones para mitigar la desigualdad de género en la administración pública es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que en su acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación la creación de la Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La Unidad de Igualdad de Género se rige como el “área encargada de promover y coordinar las acciones en materia de igualdad y perspectiva de género, en todas las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social”.⁶⁶ Esto a su vez funge como un organismo que rige las condiciones de igualdad entre hombre y mujeres de dicha

⁶⁶ ACUERDO por el que se instituye la Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (2020).

secretaría. Cabe señalar otro aspecto relevante la promoción de programas de acción así como la coordinación de proyectos de carácter permanente de información y fomento de la igualdad y perspectiva de género dentro de dicha secretaría.

Ahora bien, algo relevante de estos acuerdos es que incluyen la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015. Esta norma se define como “un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores”.⁶⁷ Esto quiere decir que es una herramienta de orden jurídico que se aplica a todos los centros de trabajo ya sean públicos y privados del país en donde dichos de trabajo deben de cumplir con ciertas normas de igualdad laboral y no discriminación.

Cabe destacar que tan solo tres dependencias públicas cuentan con esta certificación: INMUJERES, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), estas dependencias están caracterizadas en fungir como organismos innovadores en materia de igualdad de género así como la no discriminación donde esta norma ha actuado de manera directa en cuanto reconocimiento de derechos por parte de las mujeres se refiere.

Esta norma fue creada en 2015, sin embargo a pesar de que construye un camino hacia la igualdad de derechos dentro de los organismos y dependencias del gobierno, no se han visto más esfuerzos de la administración del presidente Andrés Manuel López Obrador por doblegar a más instituciones a adoptar esta norma ya que solo 3 dependencias cuentan con esta norma como se ha explicado en el párrafo anterior.

Se puede mencionar que dentro de los acuerdos publicados en el Diario Oficial de la Federación hace referencia a un principio rector del Plan Nacional de

⁶⁷ Norma Mexicana NMX R 025 SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, (2022).

Desarrollo 2019 - 2024 el cual es “no dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera”. Esta leyenda tiene un significado muy amplio puesto que puede dar a entender muchas cosas de las cuales en el acuerdo dictamina que “propugna por la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres y rechaza toda forma de discriminación”.⁶⁸

Ahora bien, esta idea planteada no está reafirmada de manera directa hacia la igualdad de género ni mucho menos a acuerdo que mitiguen el techo de cristal siendo de alguna manera banales e insuficientes dentro de lo que se plantean con la creación de dichas unidades de igualdad de género y que sin duda alguna se puede plantear la erradicación de la desigualdad en términos de género desde el inicio de la administración de Andrés Manuel López Obrador.

Cabe mencionar que dentro de la administración del presidente Andrés Manuel López Obrador también se han presentado diferentes propuestas (a lo largo de su gestión) para erradicar la desigualdad de género así como diferentes mecanismos para construir una paridad de género en la administración pública federal se refiere. Un ejemplo de ello serían las reforma a diversos artículos, entre ellos la adición al artículo 41 de la constitución mexicana el 6 de junio del 2019 donde se señala:

La ley determinará las formas y modalidades que correspondan, para observar el principio de paridad de género en los nombramientos de las personas titulares de las secretarías de despacho del Poder Ejecutivo Federal y sus equivalentes en las entidades federativas. En la integración de los organismos autónomos se observará el mismo principio.⁶⁹

⁶⁸ ACUERDO por el que se instituye la Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (2020).

⁶⁹ DECRETO por el que se reforman los artículos 2, 4, 35, 41, 52, 53, 56, 94 y 115; de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Paridad entre Géneros, (2019).

Esto tiene como objetivo erradicar dichas desigualdades en torno al género dentro de la administración pública donde también se puede interpretar la acción de mitigar el techo de cristal en estos puestos de dirección donde se extiende a diferentes organismos públicos. De igual forma se indican reformas a los artículos 4, 56 y 94 haciendo esta misma acción de paridad de género en distintos aspectos tal es el caso de la integración paritaria de ministros en la Suprema Corte así como en la Cámara de Diputados y Senadores, siendo así una de las propuestas principales del presidente Andrés Manuel López Obrador para cerrar las brechas de género en su administración.

De manera más reciente se tiene el registro de un decreto referente a diversas leyes alrededor de la paridad de género en el país, las cuales se reformaban y adicionaban disposiciones de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres etc. Dentro de este contexto, algunas leyes fueron emitidas con el objetivo de incluir la paridad de género dentro de dicha agenda.

Cabe señalar que unos de los aspectos más importantes de estas reformas son las referentes a la Ley de General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres reformando el artículo 1 el cual indica:

La presente Ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres, la paridad de género y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional.⁷⁰

⁷⁰ *DECRETO por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, (2021).*

Lo que se señala con anterioridad es un pasó a la paridad de género en diferentes ámbitos de la vida pública del país y siendo (hasta el momento) una propuesta de suma importancia por parte de la administración de Andrés Manuel López Obrador en torno a la igualdad de derechos. Otro aspecto relevante de estas reformas es que dentro de esta ley se establece la igualdad de derechos en puestos de mando en organismos y dependencias del gobierno.

Esto es de suma importancia para el reconocimiento de derechos de las mujeres y la erradicación de la desigualdad en términos de género así como la eliminación del techo de cristal en la gestión de Andrés Manuel López Obrador puesto que a lo largo de las leyes emitidas desde que tomó posesión como presidente, no se establecían leyes que coordinaban la participación de la mujer en la administración pública federal.

No obstante el discurso del presidente acerca de la paridad de género en su administración no ha tomado mucha relevancia desde que asumió el cargo de presidente y que si bien su gobierno tuvo una de las mayores participaciones de mujeres en cargos de secretarías en los últimos años, con un porcentaje del 47% con respecto a otras administraciones, esto no significa que a la hora de hacer énfasis en la agenda pública así como de demás leyes se haya tenido una igualdad de derechos en lo que va de su gestión.

Un ejemplo de ello serían las cuestiones económicas que han estado presentes a lo largo de la historia del país siendo las cuotas de género que toman relevancia dentro del análisis de la participación de la mujer en la administración pública. Las cuotas de género se refieren a “garantizar la efectiva integración de mujeres en cargos electivos de decisión de los partidos políticos y del Estado”.⁷¹ Esto se expresa como diferentes medidas que pueden incorporar a las mujeres en diferentes puestos de candidaturas así como puestos directivos en torno a la

⁷¹ Fernández, A. (2011). *Las cuotas de género y la representación política femenina en México y América Latina*, 2011.

superación de barreras que impiden una representación plena en la vida pública del país.

Esto dentro de la administración pública federal es importante puesto como se ha mencionado a lo largo de este trabajo terminal, no hay demasiadas leyes o programas que apoyen a la participación de la mujer en los puestos de mando, así como la erradicación del techo de cristal en el país. Sin embargo dichas cuotas de género no se ven en la agenda pública de Andrés Manuel López Obrador ya que como se mencionó con anterioridad, cerrar las brechas de género y la desigualdad no fueron temas principales durante su primer año como presidente.

De acuerdo al Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública, tanto los salarios y puestos de las personas que se encuentran en la administración pública, son establecidos por este organismo que regulan los diferentes niveles de puesto que puede haber en la administración pública.

Retomando datos elaborados por el IMCO, en su estudio llamado “Mujeres en la Administración Pública Federal: más allá de la foto” se indica que hay más participación de mujeres en las secretarías de estado así como enlaces y jefaturas de departamento.⁷² Dicho de otra manera, sabiendo que se cuenta con un gobierno paritario, se nota que la representación femenina no se hace presente de la misma manera con los niveles de las subdirecciones, las jefaturas de unidad y las direcciones generales ya que “solo el 30% de los puestos de mando superior en las secretarías de Estado son ocupados por mujeres. Entre este grupo están las direcciones generales, de las cuales solo el 30% son ocupadas por mujeres y las jefaturas de unidad, el tercer nivel de mando más alto y donde el porcentaje de mujeres disminuye a 28%”.⁷³

⁷² Los niveles de puesto que hay en la administración pública federal van desde enlace, jefatura de departamento, subdirección de área, dirección de área, dirección general, jefatura de unidad, subsecretaría de estado y secretaría de estado.

⁷³ Instituto Mexicano para la Competitividad, *Mujeres en la administración pública federal: más allá de la foto*, 2021

Esto quiere decir que las brechas de género se encuentran a la mitad de los puestos de mando ya que no hay mucha representación de mujeres ocupando esos puestos y si bien hay paridad de género en el gobierno actual, no se asimila de la misma manera con puestos de rango medio de la administración pública.

Como resultado de todos los datos recabados durante la gestión de Andrés Manuel López Obrador, se puede señalar diferentes factores e indicadores que se concluyen en que si bien su administración inició con una paridad de género en puestos de dirección de las dependencias de su gobierno, esto no quiere decir que en los puestos medios se tenga las mismas condiciones de igualdad.

Debido a que la premisa de su gobierno incluyente a favor de la igualdad en términos de género se trata más que nada como un subtema que no implica mayor participación en la agenda pública del presidente donde no involucra una erradicación plena del techo de cristal en su administración y que aún se mantenga dicho fenómeno en las esferas altas de la vida pública del país.

CONCLUSIONES

Este trabajo terminal fue realizado con el objetivo de resaltar la situación de la mujer en la administración pública federal y como ha sido su participación en las diferentes esferas de la vida pública del país. Es de suma importancia saber que aún con todas las leyes y acuerdos que se han creado durante el paso de los años, es aún insuficiente tener condiciones de igualdad no sólo en la administración pública, sino en todas las formas y relaciones sociales.

En México, la violencia así como las desigualdades de género son problemáticas que en el transcurso del siglo XXI han afectado el entorno social, laboral, económico y político. Así mismo, focalizando dichas problemáticas en cuestiones laborales, se puede señalar que han tenido procesos de cambios favorables pero en cuanto a igualdad salarial y oportunidades de empleo se vive una constante lucha para el reconocimiento del trabajo que pueden desempeñar las mujeres.

De igual manera, dentro de este análisis se pudo constatar las diferentes formas que toma la violencia de género, desde su definición más primitiva hasta tener conceptualizaciones más recientes. Se vio de igual manera como estos conceptos de las problemáticas llevaron a entender de mejor manera el significado del techo de cristal y cómo repercute en la vida de las mujeres tanto en organizaciones públicas o privadas.

Se observa que el análisis condujo a enlazar los sucesos que ha vivido México con la búsqueda del reconocimiento de los derechos propiamente de las mujeres que a lo largo de la historia han luchado puesto que la cultura mexicana está basada en uso y costumbres de carácter patriarcal.

En esta perspectiva, las luchas por el reconocimiento de los derechos de las mujeres han alcanzado metas para que se pongan en marcha distintas reformas y leyes que favorezcan a la mujer y las ponga en condiciones de igualdad frente al

hombre. Estos movimientos han estado presentes hasta nuestros días con la lucha de nuevos objetivos y retos que evolucionan constantemente.

La mujer ha desempeñado un papel tan importante en la sociedad que es innegable que su lucha hacia la igualdad sea de admirar en todos los aspectos. Es de vital importancia hablar de su papel dentro de los altos puestos de dirección dentro de la administración pública. La mujer mexicana ha tenido distintas barreras para ascender a un puesto directivo y es problema de tiempos recientes debido a que en el análisis hecho durante este trabajo terminal, a partir del año 2000 no se contaban con más de cuatro mujeres en direcciones administrativas.

Si bien, el desempeño que se ha visto en el sexenio del presidente Andrés Manuel López Obrador ha contado con acciones que fomentan el crecimiento y la inclusión femenina en distintas esferas de la vida pública, estos avances se encuentran limitados puesto que en la realidad las mujeres solo tienen accesos a capacitaciones básicas para su entrada al servicio público o profesional en un nivel bajo y que a través de los datos recopilados a lo largo de este trabajo terminal, se ve reflejado que es la principal barrera para ascender a los altos mandos de decisión.

Andrés Manuel López Obrador presentó su gestión como aliado de la inclusión de género dentro de su gabinete, lo cual es cierto hasta cierto punto debido a que el techo de cristal no está dentro de estos puestos de mando, la verdadera problemática se presenta en puestos de subrepresentación media y baja, donde es allí que la mujer pueda tener un desenvolvimiento pleno.

Al estudiar los demás cargos de dirección de la administración pública se puede constatar que el techo de cristal sigue siendo un fenómeno social que debe de ser examinado en mayor medida puesto que no solo tiene presencia en la administración pública federal, también está presente en distintas organizaciones, direcciones, escuelas hasta dentro de entornos locales que difícilmente se ve dicho análisis.

Dentro del análisis se puede asegurar que se cumplieron los objetivos de este trabajo terminal ya que se tuvo respuesta a la pregunta inicial que cuestionaba si realmente existe el techo de cristal en la administración pública federal del presidente Andrés Manuel López Obrador arrojando resultados satisfactorios para la realización de este trabajo terminal.

Por consiguiente, se puede decir con firmeza que el techo de cristal tiene presencia dentro de la gestión del presidente Andrés Manuel López Obrador directamente hacia los puestos medios y bajos en los niveles de dirección. Como se mencionó a lo largo del trabajo terminal, han habido medidas para mitigar el techo de cristal, sin embargo en la práctica resulta difícil erradicarlo puesto que la agenda pública toma otras medidas que dejan el problema de la desigualdad en segundo término.

Esta forma de violencia de género que escala con rapidez y afecta a los cargos laborales de altos mandos en la esfera administrativa mexicana es alarmante, pues si bien existen leyes y políticas que velan por la igualdad de derechos laborales a las y los habitantes de México, el hecho de que exista la falta de cumplimiento a las mismas dentro del órgano que propone y debería promover por estos acuerdos solo se limita a espetar por una igualdad de oportunidades cuando la realidad es lo contrario, dejando mucho que desear para quienes forman parte de los autonombrados “incluyentes”.

Un aspecto importante a resaltar es la implementación de varios mecanismos a lo largo de los sexenios pero que no han tenido el éxito deseado para eliminar las barreras que crean el techo de cristal en la administración pública federal. En diferentes países como Argentina y Colombia han adoptado políticas sociales para corregir la falta de igualdad de género que vive su población.

En concreto, Colombia ha generado múltiples políticas relacionadas a la igualdad económica y educacional donde considera que para mitigar las desigualdades por razón de género, se debe de comenzar por estos ámbitos. Así

mismo, Argentina tiene un modelo similar en cuanto a oportunidades económicas se refiere.

México puede analizar dichas medidas focalizándose en entornos claves, así como el análisis de la población actual para implementarlas en la medida de que se logre eliminar las desigualdades sociales que han perdurado durante el paso de los años y que han ocasionado las situaciones de desigualdad actuales.

En el caso de la administración pública, se requiere la creación de más leyes que protejan y reconozcan el papel de la mujer en la actualidad así como la implementación de diversos mecanismos en torno a dichas problemáticas. En este trabajo terminal se señaló que en el 2015 se creó la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 que es un mecanismo a combatir las desigualdades, la discriminación así como la implementación de medidas que establezcan prácticas laborales en materia de igualdad de género.

Dichas medidas pueden estar establecidas en todos los organismos y secretarías de gobierno para que la implementación de esta norma no sea de manera voluntaria y que se adopte en todos los niveles de la administración pública federal. En cierta medida sería un paso significativo para la erradicación del techo de cristal en nuestro país dando soporte a las políticas y leyes ya establecidas durante los diferentes sexenios de administraciones pasadas.

El aprendizaje al hacer este trabajo terminal ha sido satisfactorio en gran medida puesto que nos ha dado una perspectiva diferente de la posición de la mujer en la sociedad, como la historia ha sido construida a favor del género masculino dejando al género femenino en un segundo plano haciendo que las mujeres vivan en constante lucha y estén participes en movimientos por la igualdad de género así como el reconocimiento de sus derechos.

Las oportunidades en los diferentes ámbitos de la vida pública se han mantenido exclusivos para los hombres y dado que este trabajo terminal ha sido dedicado para el análisis del techo de cristal en la administración pública federal,

nos ha puesto en otra dirección de empatía y conciencia de cómo las diferencias siguen siendo problemáticas en nuestro día a día y siguen teniendo repercusiones en la actualidad.

No obstante, sin ser parte de la administración pública, un deber que todos los ciudadanos deberíamos practicar es el hecho de tener valores de inclusión hacia las mujeres para lograr una igualdad en términos de género plena desde los círculos sociales más cimentados así para lograr una igualdad plena de derechos en las esferas más altas de la vida.

Toda reflexión se inscribe a que el gobierno debe de mejorar las políticas de apoyo al igual que crear diversos mecanismos para la obtención de diferentes apoyos tanto económicos como laborales en materia de paridad de género. Los nuevos desafíos en la sociedad presentan momentos de reconfiguración así como el papel de la sociedad cuestionando si en verdad se pueden cambiar estos estigmas hacia la mujer y no sólo en México, también alrededor del mundo.

La violencia ha alcanzado niveles estratosféricos en la actualidad puesto que no sólo afecta las condiciones de vida de las mujeres, afecta toda relación social de la cual pueda surgir diferentes tipos de igualdad entre hombres y mujeres en nuestra sociedad y que salvó a pocos sectores de la población se sigue su subyugando a la mujer a tal medida que ni los esfuerzos por parte del gobierno son suficientes para erradicar una problemática que se ha generado a lo largo del tiempo sin precedentes.

Como punto final, al realizar este trabajo terminal el aprendizaje que hemos tenido es fructífero para tener una visión más amplia acerca de las dificultades de género que se viven en la sociedad. Es de suma importancia para nuestra formación académica tener en claro que dichas problemáticas han tenido repercusiones hasta la actualidad y que es vital ser consciente de dichos fenómenos sociales.

Es evidente que la formulación de este trabajo terminal servirá a futuras investigaciones de este índole debido a que se cuentan con pocos trabajos de esta

magnitud, que hablen propiamente del techo del cristal y las implicaciones que tiene dentro de la administración pública federal, así como el impacto que genera en el entorno social, económico y político mexicano.

Ciertamente este trabajo terminal puede contribuir a una reflexión amplia de lo que se hace y lo que se está haciendo para erradicar la desigualdad de género, así como mitigar el techo de cristal que está presente en diversas ramas de la vida pública del país y que concretamente puede significar el inicio de un cambio de perspectivas y metas para el mejor entendimiento de nuestro entorno social.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- 1.- Anzorena, C. (2008). *Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones*
- 2.- Aparicio, B. (2018). *Propuestas de AMLO para la Presidencia 2018*. México: ALCALDES de México. Recuperado de: <https://www.alcaldesdemexico.com/notas-principales/propuestas-de-amlo-para-la-presidencia-2018/>
- 3.- Bourdieu, P. (1999). *La dominación masculina*. Barcelona: ANAGRAMA.
- 4.- Briñón, A. (2010). *Caminando hacia la igualdad*. LASTURA.
- 5.- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal*
- 6.- Castañeda, M. (2008) *El machismo invisible*. México: Debolsillo.
- 7.- Celia de Anca y Salvador Aragón, (2007). *La mujer directiva en España: catalizadores e inhibidores en las decisiones de trayectoria profesional*. Bogotá: Academia Revista Latinoamericana de Administración.
- 8.- Comisión Nacional Para Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, *¿Cuáles son las Alertas de Violencia de Género contra las Mujeres declaradas en México?*. México. Recuperado de: <https://www.gob.mx/conavim/articulos/cuales-son-las-alertas-de-violencia-de-genero-contra-las-mujeres-declaradas-en-mexico>
- 9.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, (2019). Recuperado de: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/articulos/4.pdf>
- 10.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *Artículo 89*.
- 11.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *Artículo 90*.
- 12.- Diana, Daniela *“TodoMateria.Esteriotipo”*. Recuperado en: <https://www.todamateria.com/estereotipo/>
- 13.- Diario Oficial de la Federación, (1917). Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/CPEUM_orig_05feb1917.pdf

- 14.- Diario Oficial de la Federación, (2019). *DECRETO por el que se reforman los artículos 2, 4, 35, 41, 52, 53, 56, 94 y 115; de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Paridad entre Géneros.*
- 15.- Diario Oficial de la Federación, (2020). *ACUERDO por el que se instituye la Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.* Recuperado de: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5590606&fecha=27/03/2020#gsc.tab=0
- 16.- Diario Oficial de la Federación, (2021). *DECRETO por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.*
- 17.- Diccionario de Asilo. *Patriarcado.* Recuperado de : <https://diccionario.cear-euskadi.org/bibliografia-2/>
- 18.- El Economista. PERFIL *¿Quién es Gloria Guevara Manzo?*. Recuperado de: [«PERFIL ¿Quién es Gloria Guevara Manzo?»](#).
- 19.- El País, (2018). *Hermila Galindo, pionera feminista y primera candidata a diputada federal.* Recuperado de: https://elpais.com/internacional/2018/06/02/mexico/1527930330_055710.html
- 20.- Fernández, A. (2011). *Las cuotas de género y la representación política femenina en México y América Latina.* Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/argu/v24n66/v24n66a10.pdf>
- 21.- García, L. (s. d). *El concepto de igualdad en México (1810-1824).* Relaciones. Estudios de historia y sociedad. Recuperado de: Journal Article
- 22.- Gobierno de México. *Presidente López Obrador firma Acuerdo por la Igualdad entre Mujeres y Hombres.* Recuperado de: [https://www.gob.mx/conavim/articulos/firma-del-acuerdo-por-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-228406#:~:text=Esta%20ma%C3%B1ana%2C%20el%20presidente%20Andr%C3%A9s,\(Inmujeres\)%2C%20Nadine%20Gasman.](https://www.gob.mx/conavim/articulos/firma-del-acuerdo-por-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-228406#:~:text=Esta%20ma%C3%B1ana%2C%20el%20presidente%20Andr%C3%A9s,(Inmujeres)%2C%20Nadine%20Gasman.)
- 23.- Gobierno de México, (2021). *PROIGUALDAD (Igualdad de Género).* México. Recuperado de: <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/programa-proequidad-igualdad-de-genero>

- 24.- Gómez, F. (2011). *Violencia hacía la mujer: Violencia que se calla*. Espacio Crítico 11. Consultado en: <https://espaciocritico11.wordpress.com/2011/05/13/violencia-hacia-la-mujer-violencia-que-se-calla/>
- 25.- Guerrero, O. (2007). *Principios de Administración Pública*. Escuela Superior de Administración Pública. Recuperado de: <http://www.omarguerrero.org/libros/papp200.pdf>
- 26.- INEGI. *Brecha Salarial de Género en México*, (2016). México. Recuperado de: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101271.pdf
- 27.- INEGI. *Encuesta Nacional de Ingresos y Egresos de los Hogares*, (2018). México. Recuperado de: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enigh/nc/2018/doc/enigh2018_ns_presentacion_resultados.pdf.
- 28.- INEGI. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, (2019). México. Recuperado de: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/enoe_ie/enoe_ie2019_08.pdf.
- 29.- INEGI, (2019). *Mujeres y Hombres en México 2019*. Recuperado de: https://www.inegi.org.mx/contenido/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825189990.pdf
- 30.- INEHRM, (2015). *La historia de las mujeres en México*. Recuperado de: <https://www.inehrm.gob.mx/work/models/inehrm/Resource/1484/1/images/HistMujeresMexico.pdf>
- 31.- INMUJERES. *Glosario para la igualdad*, (2010). México. Recuperado de: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf
- 32.- INMUJERES, (2015). *Norma mexicana NMX R 025 SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación*.
- 33.- INMUJERES, (2007). *Estudio Diagnóstico de la condición y la posición de género de las mujeres de Centla*. Recuperado de: <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/fodeimm/20120809154140.pdf>
- 34.- Instituto Mexicano para la Competitividad (2021). *Mujeres en la administración pública federal: más allá de la foto*. Recuperado de: <https://mail-attachment.googleusercontent.com/attachment/u/4/?ui=2&ik=a0b893d4e3&attid=0.1&p>

[ermmsgid=msg-
f:1736025569492860775&th=18179a0ebe9dff67&view=att&disp=inline&realattid=f_l4kn
94d40&sadnir=2&saddbat=ANGjdJ88uYpNDRcQFgbjYojRCbT7KUg6E6icKh6G-
xwY8QaVJEUtKXCXGbveGmSg0BhrETQ8DbBnJKhbBjLdoBV HL v56CdoSTLKIN OXYi xFn0
QghThxORsOIHkiea20Y8AyhRAkkmGZcpSaVClx08E3QNeEnituJn9waEF3Szm7woZBWlaJD9
MjH9Qf8PICeGOc6lQJyTeybvzpaEvE6dD3MqOPWRLzQCVdHa1Gh6kuvwx9dghOSsnrgBcA
W IPCozQx5aKIH58290b 3VH9H9mF9kYPGX4YKThpCnUaXhQ M2lB4g5l1icxtrgAeS8SGepI
5VvROg05FkrFenFKV0g5ZF 1t 5KSzw2pBovzftpa0BLS5K6vfYGUXaCzAihm nSDm 5r8TEz9
ctjVDYL5dCq98kOZ7ha68xcWKVxl1AZNKvc1z6MHnWJKt52Dp2iapguHVqTKr W7UeLy9QB
KoPpuHkBbJ1a9q9Zp pybnprlnSQapVj5JFgPxrIcPCXqFmKPNHSnoVaOBmXaaeGMlKQYBO2
pHFpnomQCG1Xz7RXeozyrGG8RyXVleTD4jD-
omS1FcON2EXFmG0RXl6tWadOEU 0ig OwR iErhAWcVo-
GV0d94XC48hg6MKJk8bQcRhYAUNmUxebZEUptf9b3JCy7hdjFzOMKSL55S92hVHuUSKcZc
3190Kfo4nTI-
4FKUdGM5sd60RPLhTSLVxQSJXPffsRPGP72XLdNc42yjFLe1mDSeBGw14Zj35zEwAkjaJRi7Tk
NkMdhjITw4SIs2301Ha7wXX5oCVZb1sLN0qHd-
5UCAuTSzaD6mMLUZCTkihcC5JnMpjoafpjtMB85dVbr GeeA6KGevyz9PjQrTvi780tN3Eyno
sTauHli5tOFR4j7HZLqirW](#)

35.- Lau y Rodríguez, (2017). *El sufragio femenino y la Constitución de 1917. Una revisión*. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422017000200057

36.- María Elena Camarena y María Luisa Saavedra, (2018). *El techo de cristal en México*. México. Recuperado de : http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362018000100312

37.- Martínez, M. (2011). *La educación "superior" Femenina en el México del siglo XLX. Demanda social y reto gubernamental*. México: UNAM. Recuperado de: <http://132.248.9.195/pd2001/295023/Index.html>

38.- Molyneux, M. (1994). *Más allá sobre el debate doméstico. del mercado laboral*. Venezuela: Utopía y Praxis Latina. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27904103>

39.- Murguialday, C. (2006). *Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo*. España: hegoa. Recuperado de: <https://docplayer.es/219613303-Genero-diccionario-de-accion-humanitaria-y-cooperacion-al-desarrollo-clara-murguialday.html>

- 40.- Organización de las Naciones Unidas, (1948). Declaración universal de los derechos humanos. Recuperado de <http://www.un.org/es/documents/udhr/index.shtml#a26>
- 41.- Plan de Nación, *Proyecto de Nación 2018-2024*. Recuperado de: <https://transparencia.info.jalisco.gob.mx/sites/default/files/Esquema.pdf>
- 42.- *Programa Sectorial de Educación 2020-2024*, (2020). Recuperado de: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5596202&fecha=06/07/2020
- 43.- Ramírez, Gloria y Torres, (2016). *El primer Congreso Feminista de Yucatán 1916. El camino a la legislación del sufragio y reconocimiento de ciudadanía a las mujeres. Construcción y tropiezos*. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16162016000300059
- 44.- Rodríguez, M. (S.f.). *México, independencia, mujeres, olvido, resistencia, rebeldía, dignidad y rescate*. Recuperado de: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r23947.pdf>
- 45.-. Secretaría de Gobernación, (2019). *ACUERDO General de la Administración número I/2019, del presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de veintiocho de enero de dos mil diecinueve, por el que se modifica orgánica y funcionalmente su estructura administrativa*. Recuperado de: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5549762&fecha=06/02/2019#gsc.tab=0
- 46.- Secretaría de Gobernación, (2019). *Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024*. Recuperado de: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019#gsc.tab=0
- 47.- Secretaría de Gobernación, (2020). *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*. Recuperado de: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5608467&fecha=22/12/2020#gsc.tab=0
- 48.- Secretaría de Gobierno, (2022). *¿Qué es el techo de cristal y qué pueden hacer las empresas para impulsar la igualdad de género?*. Recuperado de: <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-el-techo-de-cristal-y-que-pueden-hacer-las-empresas-para-impulsar-la-igualdad-de-genero?idiom=es>
- 49.- Zabludovsky, (2007). *Las mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder*. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422007000200002

ANEXOS

Entrevista a Fernanda Avendaño Meouchi, investigadora activa del Instituto Mexicano para la Competitividad. (IMCO)

Para complementar información al trabajo terminal, a través del texto publicado en el IMCO “Mujeres en la administración pública federal: más allá de la foto”, se decidió buscar algunos colaboradores así como coordinadores, para lo cual se contactó a Fernanda Avendaño Meouchi siendo una de las autoras de este artículo.

Entrevistador: Me contacte contigo, precisamente, porque encontré un artículo, que también me fue recomendado, muy bueno que es el de las mujeres en la administración pública federal que es “Más allá de la foto”.

Entrevistada: Ah, sí, perfecto. Que gusto que lo recomendaran y lo leyeras. ¿Quieres que te platique un poco del proyecto o tiene algunas preguntas específicas?

Entrevistador: Más que nada quisiera empezar conociendo cómo es que empezó este proyecto sobre la información del artículo y después podemos pasar a algunas preguntas que he tenido el placer de formular para la obtención de algunos datos específicos. ¿Sí podríamos hacer eso?

Entrevistada: Claro, sí, sí. Con mucho gusto. Te platico si quieres.

Entrevistador: Sí, por favor. Adelante.

Entrevistada: Este análisis, este proyecto de investigación que ya tiene, bueno, lo lanzamos hace un año o poco más. Bueno, la primera versión fue lanzada en Mayo de 2021. El objetivo era medir, justo, el “tope” y cómo estaban las mujeres en la

administración pública federal partiendo del visto , en ese momento, del mayor porcentaje de mujeres en las secretarías de Estado y a principios de esta administración del 2021, que era un gabinete prácticamente paritario y, nuestra pregunta de investigación, de donde surge todo esto es si esa participación de las mujeres en todos los puestos de la administración pública federal existió o se han mantenido en la misma proporción; y fue a través de esta pregunta el de identificar si las mujeres ,en las secretarías de estado, también estaban permeando en el resto de los puestos de gobierno. Fue a partir de ahí que empezamos a trabajar esta investigación que, como podrás ver, está justo en este título de “Más allá de la Foto”, es si esa igualdad en los puestos más altos que son las secretarías de estado y el gabinete de la administración pública federal ,también está en algunos otros, y cuál es el impacto que tienen en el puesto y en el ingreso de las mujeres servidoras públicas y, a través de un análisis de los registros de nómina y de los puestos e ingresos de cada institución federal, pudimos identificar que una vez que pasamos el primer puesto o el puesto más alto, que son las secretarías de estado, la presencia de las mujeres a nivel federal fluye con una serie de datos muy interesantes que en la medida en que la disminuyen es que también veremos un impacto en el ingreso debido a que los puestos, o sea, si las mujeres se encuentran concentradas en puestos de menor jerarquía en la administración pública federal, pues también tiene una relación directa con puestos de menor ingreso y eso va afectar la brecha de género en los puestos pero también la brecha salarial de cada uno de los distintos niveles.

Y pues, este es, un poco, el análisis general, la razón por la que quisimos identificar si ,más allá del gabinete paritario, la presencia de las mujeres permanecía y tenemos hallazgos por cada una de las secretarías de estado en nuestro primer documento de investigación que es este que se revisó y , unos meses después, otro que se realizó una investigación sobre las mujeres, ya específicamente, en las instituciones de educación, ciencia y tecnología; también, para identificar cuáles son las brechas en las instituciones, que tienen una mayor brecha de género en este sector, y cuáles son los puestos o las instituciones que tienen mayor proporción de mujeres en el sector educación, ciencia y tecnología.

El aspecto más positivo de esta investigación es que se puede replicar en distintos sectores de la administración pública federal para medir las brechas en sectores de intereses, en instituciones clave, ya sean secretarías de estado o, a lo mejor, sector salud, de hacienda, de presupuesto, etc. Porque, lo que buscamos es proveer este tipo de informaciones para que las instituciones tengan como un autodiagnóstico de dónde están las brechas y cuáles son los puestos y los niveles de ingreso que tienen una menor proporción de mujeres, entender a qué se deben y, con base a ello, hacer ciertas acciones para que las mujeres puedan entrar y crecer, porque, lo que hemos visto, es que en la plantilla laboral son paritarios, igual que en la secretaría o el gabinete, pero se dejan claros los lugares donde una proporción de estas disminuye .

Entrevistador: Me parecen interesantes estos temas y, más que nada, estos indicadores que abordan acerca de porqué estas brechas de género han estado presentes en estas mismas administraciones y también, entrando a las preguntas, tenía la cuestión de ¿por qué es difícil para una mujer ascender a puestos directivos dentro de la administración pública federal?

Entrevistada: Justo lo que este análisis nos permite identificar, es que, los que tienen una menor proporción de mujeres son, justo, los puestos titulares o de estos puestos que la administración pública federal se llaman “puestos de mando superior”, aunque son las subsecretarías de estado o, antes, también se les conocía como fiscalía mayor; las jefaturas de unidad y las direcciones generales. Y estos puestos tienen, no solo un mayor ingreso en el tabulador de la administración pública federal, sino también un mayor nivel de responsabilidades.

Lo que hemos visto es que justo son en estos puestos donde la presencia de mujeres disminuye y, una de las primeras preguntas que resolvimos en esa investigación, es si tenía que ver con el nivel de educación o el nivel de estudios de las mujeres. Vimos que esa respuesta es incorrecta, de hecho, las mujeres tienen un nivel de preparación superior al de los hombres servidores públicos del gobierno federal.

Entonces, la siguiente pregunta y razón o cuestionamiento, hipótesis, que nos hacemos es ¿por qué en los niveles de mejor nivel jerárquico y de ingreso están las mujeres y después tiene un problema para crecer y permanecer en esos puestos?; y en buena medida, se debe a las responsabilidades que estos puestos involucran, la edad en la que las mujeres normalmente pueden empezar y, una de las grandes barreras, que es cómo conciliar la vida laboral con la personal en el ascenso de esta carrera, donde es una edad donde algunas mujeres deciden ser mamás o dedicarse al trabajo y cuidado de la familia; y cómo conciliar con estos horarios que son muy largos o con responsabilidades mayores que pueden ser más complicados para las mujeres por la falta de condiciones susceptibles o óptimas en los puestos de mayor nivel en el gobierno federal.

Entrevistador: Tengo entendido el cómo se mezclan las esferas de la vida pública y de la vida privada en estas cuestiones de porqué se han tenido este tipo de barreras en el ascenso que, de cierta manera, se van disminuyendo, pero ¿qué tipo de factores han impedido que las mujeres logren un reconocimiento pleno dentro de la administración del presidente Andrés Manuel López Obrador?

Entrevistada: Hemos visto algo que ,también es clave de esta administración, se ha creado un fenómeno general que mantienen que a través de las prácticas de paridad de género o de las cuotas de género, lo que vemos es que las mujeres están ocupando mayores puestos de poder, sobre todo en el gabinete, en el poder legislativo (ya sea en la cámara de diputados o en el senado de la república), porque hay una cuota, una práctica muy contundente de propiciar o promover el principio de paridad de género.

El siguiente paso, digamos, además de estar una cuota, y que es lo que ha faltado en estos, que nos los muestran los datos en la administración pública federal, es cómo hacer que estas cuotas solo se queden a grandes niveles o a la plantilla laboral, sino que permee toda la estructura a través de prácticas que favorezcan la igualdad laboral y la inclusión en el mercado, y es ahí donde hay una falla en términos de “Más allá de la foto” y más allá de las cuotas y más allá de los puestos

más altos donde no ha permeado para mantener y permitir el crecimiento de las mujeres de una manera más orgánica y que no se deba únicamente a las cuotas o al principio de paridad de estos puestos de poder.

Otra cosa que creo que es interesante e importante de esta administración en específico, es que han existido muchas acciones muy buenas pero que se han concentrado en los puestos de entrada. Entonces, vemos algunas convocatorias que son exclusivas para mujeres, para fomentar la entrada al servicio público o al servicio profesional de carrera, pero se han mantenido en los niveles más bajos. Cuando vemos los datos, nos muestra que ahí no está la principal barrera, sino que la barrera estaría en los puestos medios altos. Ese tipo de prácticas, para fomentar el crecimiento, es lo que todavía vemos pendiente, sumado a una cuota que se ha quedado en los primeros puestos y no ha permeado en el resto de la estructura.

Entrevistador: Sí, de hecho, haciendo una comparativa con las diferentes administraciones públicas de Vicente Fox hasta Enrique Peña Nieto, algunas mujeres se vieron más que limitadas dentro de su administración. Había un total de menos de 5 mujeres dentro de la administración pública siendo algo muy serio ya que las secretarías de estado han sido encabezadas principalmente por hombres. En este contraste veo que sí se ha avanzado un poco en la administración de Andrés Manuel López Obrador, ya que de las diecinueve secretarías que se crearon en el 2018, nueve mujeres estuvieron como encabezadas que representan, casi, un avance del 50%.

Entrevistada: Exactamente.

A principios del 2021 hubo algunos cambios en el gabinete que bajó el porcentaje pero había una práctica que era prácticamente paritaria donde nueve de diecinueve secretarías de estado eran manejados por mujeres y eso, de manera histórica, es un dato relevante.

Qué pasa también, siendo esto dos temas adicionales, una, cuando analizamos, no solo a nivel de secretaría de estado sino, también en general, comisiones relevantes o cualquier puesto que tenga que ver con esta temática; pues, cuáles son las

temáticas que suelen encabezar las mujeres y cómo estas alguna vez, en buena medida, estas se relacionan con temáticas del menor presupuesto y del menor poder de decisión, menor incidencia en la política pública. Por otro lado, viendo ya este alto porcentaje de mujeres en las secretarías de estado, en sus mismas secretarías los puestos o los niveles de ingreso no están en la misma proporción ocupado por mujeres, no hay el mismo porcentaje de mujeres en direcciones generales o en jefaturas de unidad si , solo viendo los puestos de poder en esas secretarías sino también tener los puestos técnicos, de toma de decisiones dentro de la misma donde solo vimos en el primer puesto, que es muy importante, que son secretarías pero hacia abajo todavía se cierra bastante la presencia de las mujeres.

Entrevistador: Hablando de este tema en específico, ¿cómo se pueden cerrar las brechas de género? Estas brechas que se han ocasionado a través de momentos históricos donde la mujer ha sido subyugada por una cultura patriarcal y donde se ha limitado que se queden en posición de la vida privada.

Entrevistada: Un primer paso fundamental es el identificar donde están las brechas de género.

Este análisis, la razón por la que es útil para las administraciones públicas, sobre todo, que lo que buscamos también es promoverlo, enseñarlo; es que no solo permite identificar que hay un menor porcentaje de mujeres, sino cuáles son los puestos que tienen una menor proporción de mujeres. Esto importa porque en la medida en la que identifiques cuáles son los puestos, también se pueden redondear las acciones hacia allí.

Como te decía hace un momento, no es lo mismo que identifiques que la mejor proporción de mujeres está en los niveles de entrada y los promocionas en la convocatoria, o como en convocatorias inclusivas o convocatorias en femenino, una terna donde haya al menos una o dos mujeres, y entonces propicias la entrada. Pero si las brechas de género, en cambio, están en los puestos medios o en los puestos de mando, las acciones deben ser distintas, deben buscar la permanencia. Ya estando en el servicio público, las inscripciones van a facilitar la permanencia de

las mujeres y eso puede ser a través de otro tipo de políticas, como son: políticas de mayor flexibilidad en el entorno laboral de acceso a ciertos servicios de **homeoffice** o algunos espacios de tiempo fuera de la oficina o ciertas estructuras u horarios que sean más flexibles y que eso ayude a que las mujeres crezcan en la estructura laboral y tengan alguna otra actividad, ya sea personal o familiar, la puedan atender y que esto no limite el crecimiento de las mujeres dentro de la estructura.

Entonces, identificar las brechas y los puestos donde hay brechas es un paso fundamental, aunque parezca obvio, ya que ya que las acciones que se hacen con base en estas brechas, van a ser distintas dependiendo el puesto.

Por último, este análisis, fue hecho con información pública. Esta información la tienen las demás instituciones y cada una tendrá los retos.

La información que ellos y ellas mismas generan, les puede ayudar a fortalecer el crecimiento de las mujeres más allá de una cuota.

Considero que eso es clave, ya que el cambio y las recomendaciones de política ya viene desde la misma institución y desde los mismos retos que las mujeres enfrentan en esa institución a que sea un cambio que proviene desde fuera donde no conocen cuáles son las aberras o, también, hasta los distintos logros que tiene las instituciones en materia de género.

Entrevistador: Claro. Lo importante es que las mujeres sean reconocidas dentro de estos puestos de mando.

Ahora bien, sabemos que es importante que las mismas mujeres accedan a estos puestos de mando pero ¿hay algunos factores que puedan mejorar su posición dentro de estos puestos de sus direcciones?

Entrevistada: Lo que vemos en este análisis es que no es, como decimos, ni una falta de mujeres en el servicio público, ni tampoco una falta de preparación, porque ahí hay tanto niveles de licenciatura como de cualquier nivel de posgrado, hay una mayor proporción de niveles de mujeres que los tienen y hay una plantilla laboral

paritaria. Entonces, el tema no es que no están las mujeres en el servicio público, sino que, en los niveles más altos, está perdiendo la proporción de ellas y ahí la clave es el entender por qué y cuáles son las dinámicas que podrían ayudar o perjudicar el crecimiento personal de las mujeres, eso tiene mucho que ver con las redes de apoyo que hay dentro y fuera de alguna organización o de una institución pública, una red donde puedas, no solo cuidarte en lo personal, sino también en lo profesional, que eso puede ser una de las grandes barreras para ascender en cualquier puesto porque no hay una red de apoyo o de conocimiento de tu trabajo en la misma institución. También está esta parte de cómo concillas tu vida profesional de la vida personal, es real, es un ápice, donde tanto hombres como mujeres, pero que la viven en mayor proporción, y conciliarla es uno de los retos más grandes que tiene cualquier institución pública, sobre todo instituciones como las secretarías de estado donde vemos que las brechas están ahí, en los puestos de crecimiento profesional que, al mismo tiempo, entran en juego con un compromiso familiar o personal de las mujeres.

Entrevistador: Desconozco cuáles han sido algunas medidas para contrarrestar dicha desigualdad. ¿Conoces o consideras que exista algún programa que pueda contrarrestar estas desigualdades y que pueda llevar a cabo una mejor labor para que las mujeres estén en condiciones de igualdad?

Entrevistada: Sí. Con este reporte, de lo que nos dimos cuenta, es que sí hay muchas acciones y prácticas que están implementando ciertas instituciones. Algunas de ellas están planteadas en un anexo para plantear o describir la acción que está haciendo cada institución y algunas están más enfocadas a la sensibilización y a los cursos para fomentar la igualdad, todavía falta la parte de las acciones para cerrar las brechas, pero sí hay ciertos temas, sobre todo lo hemos visto en la Comisión Federal de Competencia Económica (COFECE), la Secretaría del Trabajo y algunas otras instituciones que se han inscrito a la norma 025, que es la norma de igualdad laboral y no discriminación, porque vemos que ahí sí ya hay un objetivo de identificar que la brecha está en el ascenso, no en el crecimiento de

las mujeres y cómo pueden fortalecer estas habilidades para las redes de apoyo para el liderazgo, esto es una de las acciones claras que ha hecho la COFECE.

Por el lado de la Secretaría de Trabajo, hay también muchas acciones para ayudar en la flexibilización de ciertas condiciones para las mujeres y sobre todo para las madres, y padres también, para fomentar esta parte de la corresponsabilidad y de las licencias de paternidad, del que ya se publicó también algo al respecto.

Y, la normas 025, son estas instituciones, que hay varias instituciones generales, eso es muy positivo, que se certifican en esta norma y, entonces, tiene un certificado de igualdad laboral y no discriminación, donde fomentan las prácticas para cerrar las brechas en cada una de sus instituciones.

Esta norma da ciertos requisitos, cláusulas, por cumplir y cuando lo cumplan se pueden certificar y hay estos niveles de certificación dependiendo el número y el tipo de prácticas que implementan.

Entrevistador: Esto que comentas me parece muy interesante ya que desconocía esta norma y considero que es de gran importancia que muchas instituciones y dependencias se puedan justificar con estas normas para que exista una mejor participación de las mujeres y que elimine esta problemática social de la desigualdad de género.

Ya por último, ¿cuál es tu opinión acerca del futuro de las mujeres en la administración pública federal?

Entrevistada: Bueno, antes de contestar tu pregunta, creo que lo que dices es clave porque , justo lo que notamos también de esta norma, es que no se ha socializado lo suficiente porque sí tiene lineamientos claros, algunos pueden mejorar o ser más precisos en las exigencias que tiene sobre las instituciones, pero la norma es para instituciones públicas, privadas, para organizaciones de la sociedad civil; aplica para cualquier empresa o institución que se quiera certificar en materia de igualdad laboral pero, nuestra visión, es que no se ha socializado lo suficiente para que cada vez haya más organizaciones que formen parte, las publiquen y que socialicen las

prácticas que están haciendo para que estas sirvan de incentivo y de guía para otras instituciones que quieren cerrar las brechas.

Ahora, para contestar tu pregunta, las brechas de género persisten. La desigualdad en el gobierno federal, en el sector privado y, en general, en el mercado laboral persiste, pero también, ya cada vez hay más información que nos permite ubicar cuáles son las brechas de género y, por lo tanto, procurar acciones para cerrarla. El mensaje es claro en que hay suficientes mujeres en la plantilla laboral, en este caso, en el sector público; hay suficientes mujeres al frente de las instituciones públicas. El tema principal es cómo fomentas que estas mujeres que ya entraron en el sector público crezcan y permanezcan, para que la cuota de género trascienda a ser simplemente una regla y se convierta en una práctica común donde las mujeres crecen por su talento, por su liderazgo, por su capacidad de trabajar y no simplemente por cumplir con la cuota, que es posible que la veamos en ciertos puestos pero no en la estructura completa, que es lo que queremos ver al final del día en una institución pública y en cualquier organización donde haya condiciones laborales óptimas.

Entrevistador: Claro, y es que es importante detenernos a pensar en qué medida la participación de la mujer tiene relevancia. Incluso en datos históricos han presentado su lucha por el reconocimiento de los derechos de las mujeres, para que sea pleno y cómo puedan tener acceso a más puestos de poder y más participación. De alguna manera, existe el miedo implícito social que piensa que una mujer no puede hacerse cargo de grandes responsabilidades; creo es notable en el día a día donde hay mujeres como madres solteras, estudiantes que trabajan, estudian y poseen mucha carga de responsabilidades pero que lo hacen de manera perfecta. En ese sentido, a México aún le falta evolucionar esta parte de cultura patriarcal donde se representa con que las mujeres no puedan acceder a grandes puestos por ciertas acciones, creencias o costumbres que se ligan al papel femenino que se les ha dado históricamente y que representan este fenómeno y problemática social.

Entrevistada: Totalmente, das en el clavo. El objetivo de que las mujeres crezcan y asciendan cada vez en mayor medida a puestos de poder, no solo tiene que ver con que son la mitad de la población y que por tanto ,la diversidad de opiniones, es también una forma distinta de abordar los retos, sobre todo cuando hablamos de retos sobre política pública, y que hay efectos diferenciados de entre hombres y mujeres que se pueden ver representados ,cuando hay mujeres y hombres al frente, en puestos de poder y toma de decisión; este tipo de diversidad en la toma de decisiones, en las acciones, en la forma en la que puedes abordar un problema público porque hay hombres y mujeres de distintos grupos de edad y de raza, en los distintos puestos de poder, también ayuda a tomar decisiones que favorezcan a la población. Hay decisiones de cómo se utiliza el dinero, uso de recursos públicos que es distinto entre hombres y mujeres por la adversidad que tiene al riesgo, la productividad, la exigencia es distinta y, entonces, esto también ha hecho a la productividad y competitividad de las instituciones porque estás haciendo que una sociedad, que a la vez es tan diversa, pueda ser igual de diversa e inclusiva en las instituciones que toman decisiones a favor de esta sociedad.

Entrevistador: Ese es el sentido de esta investigación, es relevante cuestionarnos todo lo que se ha hecho durante todo este tiempo para lograr el aumento de ascensos y rendimiento por parte de las autoridades, instituciones para la paridad de género puesto que, hoy en día, seguimos viendo muchas desigualdades que persisten.

Entrevistada: Exacto, justo en “Mas allá de la foto” es el cómo puedes hablar más allá de una política feminista, de una política a favor de las mujeres cuando en la práctica vemos que las acciones se han quedado cortas, porque entonces de nada sirve tener un mayor porcentaje de mujeres en secretarías de Estado o en el Congreso de la Unión o en el poder Judicial si las decisiones todavía no están a favor de las mujeres y de los distintos grupos de mujeres , que eso también es todo un tema pues la diversidad entre las mismas, porque no están en esa ruta de acción; entonces, el contar con las mujeres al frente es todo un primer paso, ayuda en la

representatividad pero todavía no se ve permeado en la acción y en las políticas de temas como economía, trabajo, violencia, seguridad, porque hay todavía muchos retos, que los vemos cada día y que no han cambiado. Ponen en la agenda muchos temas pero falta la interpretación de los mismos cambios.

Entrevistador: Así es, considero que hay que avanzar en la vida cotidiana, ser conscientes de nuestro entorno social y de nuestra participación con nuestra cultura, ayudar a no seguir con un proceso de usos y costumbres que limita a las mujeres día a día.

Entrevistada: Coincido, además de cómo la presencia de más mujeres en los puestos de poder puede ayudar a mitigar las acciones o la misma falta de acciones, porque no hay todavía una agenda a favor de las mujeres y a favor de cerrar las brechas de género más allá de la proporción de mujeres que encabezan estas instituciones.

Entrevistador: Excelente, considero que es todo de mi parte. Con toda la información recabada haré un buen uso para complementar mi investigación, agradezco tu tiempo y tu aportación informativa.