

Empoderamiento de las mujeres



Las mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder*

*Gina Zabudovsky***

Resumen

En el trabajo se analizan los cambios de la participación femenina en el ámbito laboral, en la educación superior, en los cargos de representación política y en los puestos de dirección empresarial en México y el mundo. Con base en la interpretación de datos estadísticos se exponen las oportunidades y obstáculos para el desarrollo de las mujeres en los ámbitos señalados, además de las transformaciones e inercias que se dan tanto en el ámbito institucional y organizacional como en el de las apreciaciones y valores de los ciudadanos(as).

Palabras clave: Mujeres, trabajo, educación, política, empresas

Abstract

The changes of the feminine participation in the enterprise and political laboral scope and in the superior education in Mexico and the world are analyzed in this work. Using as a base the statistical data processing, the opportunities and obstacles for the development of the women in the indicated spheres are exposed, in addition to the transformations and inertias that occur so much in the institutional and organizational scope like in the one of the appreciations and values of all citizens.

Keywords: women, work, education, politics, companies

Recepción del original: 30-01-07

Recepción del artículo corregido: 17-10-07

* Agradezco a Alicia Juárez Becerril y Martha Villanueva su colaboración para la recopilación de información y realización de los cuadros para este trabajo.

** Doctora en Sociología. Profesora adscrita a la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM. Dirección electrónica: ginaza@servidor.unam.mx

La acelerada incorporación de las mujeres al trabajo extradoméstico y su incremento en la matrícula universitaria constituyen cambios sociales sin precedente que transformaron radicalmente las sociedades de la segunda mitad del siglo xx. Junto con el aumento de la participación femenina en la economía y el nuevo perfil de la división sexual del trabajo, durante los últimos treinta años hemos sido testigos de otros cambios dramáticos producidos por la globalización de los mercados financieros y laborales, el acelerado desarrollo científico y tecnológico, la creciente importancia de las comunicaciones y de los sistemas de transporte, el hundimiento del imperio soviético y la transformación de algunas de las grandes organizaciones públicas y privadas.¹

Paralelamente, durante este mismo periodo se ha dado un notable crecimiento de los hogares monoparentales de jefatura femenina. Para mediados de la década de 1990 en América Latina, uno de cada cinco ya estaba sostenido por una mujer y, en México, en un periodo de cinco años (2000-2005) éstos aumentaron de 4.6 a 5.6 millones lo cual representa el 23 por ciento del total.²

La presencia activa de las mujeres se ha hecho evidente en todos los ámbitos. En la vida política contemporánea la equidad de género y el rechazo de la idea de que los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres, se ha llegado a considerar como un importante componente de la democratización.³

¹ El papel de las mujeres en los diferentes ámbitos de autoridad ha quedado reflejado en distintas novelas y obras literarias. Tal es el caso de *No será la tierra*, las protagonistas son tres mujeres de sólida formación académica y con una destacada participación en los distintos ámbitos de las finanzas, las ciencias, y el activismo social a nivel mundial. En esta obra se constatan también las nuevas relaciones de pareja y de la vida familiar, estas mujeres no se conciben prioritariamente como madres. (Jorge Volpi, *No será la tierra*, Alfaguara, México, 2006)

² Ana María Brasileiro y Karen Judo, "Introduction", en *Women's Leadership in a Changing World*, UNIFEM, Nueva York, 1996, p. 3; e Instituto Nacional de la Mujeres (INMUJERES), *Periódico Reforma*, 11 noviembre 2006, México

³ Roland Inglehart, Pippa Norris y Christian Welzel, "Gender Equality and Democracy", en Roland Inglehart (comp.), *Human Values and Social Change Findings from the Values Surveys*, Leiden, Holanda, Brill, 2003, p. 92, citado por Alejandro Moreno, "Nuestros valores. Los mexicanos en México y en Estados Unidos al inicio del siglo XXI", en *Los valores de los mexicanos*, tomo VI, Banamex, Departamento de Estudios Económicos y Políticos, México, 2005, p. 79

Hoy tenemos a once mujeres de distintas regiones del mundo que son jefas de Estado o de Gobierno⁴ lo cual de alguna forma prueba que el estatuto de la mujer está avanzando en diversas civilizaciones y continentes. Recientemente hemos sido testigos del ascenso de Ángela Merkel⁵ como primera ministra de Alemania (a partir de noviembre de 2005) y de Michelle Bachelet⁶ a la presidencia de Chile, a partir de mayo de 2006. Durante ese mismo año Segolène Royal fue candidata para las elecciones en Francia y Hillary Clinton participó en la campaña hacia la Casa Blanca.⁷ A pesar de que en términos generales la presencia de las mujeres en los principales cargos de los gabinetes gubernamentales continúa siendo reducida, en Estados Unidos Madelen Albright y Condollezza Rice han estado al frente de la Secretaría de Estado como responsables de la política internacional;

⁴ Se trata de las líderes políticas de Liberia, Finlandia, Filipinas, Sri Lanka, Letonia e Irlanda; y de las primeras ministras de Alemania, Nueva Zelanda, Bangladesh, Mozambique, y Santo Tomé y Príncipe. (*L'Express*, París, enero 2007)

⁵ Ángela Merkel es la 34ª Canciller de Alemania y presidenta del partido conservador CDU (Unión Democrática Cristiana). Hija de un pastor luterano, Merkel nació en 1954 y pasó su infancia en el campo a 80 km al norte de Berlín, en la República Democrática Alemana (RDA). Doctora en Física (1973-78), en 1989 se sumó al creciente movimiento democrático tras la caída del Muro de Berlín y posteriormente fungió como ministra de asuntos de la Mujer y del Medio Ambiente y de Seguridad Nuclear. En el año 2000, fue elegida como líder de su partido, lo cual fue recibido con sorpresa ya que mientras Merkel pertenece a la mayoría protestante del norte de Alemania; el CDU es un partido de profundas raíces católicas, dominado por hombres, conservador y originario del sur de Alemania. Después de unas elecciones sumamente reñidas y con una diferencia mínima en los resultados, Merkel llegó al poder como resultado de un acuerdo de coalición entre partidos. Se trata de la primera mujer que ocupa la cancillería y gobierna Alemania desde los tiempos de la Emperatriz Teofanía (956-991), y también es la primera persona de la antigua RDA en acceder a la cancillería de la Alemania unificada. (<http://es.wikipedia.org/wiki/>, 2007)

⁶ Nacida en 1951, Bachelet es médica pediatra de profesión. Integrante del Partido Socialista, desempeñó el cargo de Ministra de Salud (2000 y 2002) y posteriormente sería la primera mujer en Iberoamérica en ocupar el Ministerio de Defensa y la primera mujer en su país en asumir la presidencia de la República –periodo 2006-2010–. (*Wikipedia*, 2007)

⁷ De acuerdo con una encuesta realizada por la revista *Newsweek*, el 86% de los votantes norteamericanos registrados dijeron que votarían por una mujer en el caso de que su partido propusiera a una buena candidata. Estas respuestas constituyen un ascenso significativo frente a los que pensaban de esta manera hace unas generaciones. Sin embargo, cuando esta misma pregunta se formuló entre el resto de la población, preguntando si Estados Unidos está listo para escoger una presidenta, se encontró que únicamente el 55% contestó afirmativamente. Para enero de 2007, Estados Unidos cuenta con 9 gobernadoras, 71 mujeres que son “House Members” y 16 mujeres entre los cien miembros del Senado –lo cual constituye un récord en este país–. (Jonathan Alter, “Is America Ready?”, en *Newsweek*, 26 diciembre 2006)

y en el mundo contemporáneo en algunos países como Chile y España el cincuenta por ciento de los puestos de primer nivel están ocupados por mujeres.⁸ En lo referente al ámbito del sector privado algunas de las corporaciones más importantes en áreas de punta como las industrias de la computación y de la comunicación han llegado a estar presididas por mujeres.⁹

A partir de esta realidad, en el presente trabajo se analizará la participación de las mujeres en las principales esferas del poder económico y político de México como funcionarias públicas, en los cargos de elección, representación y de dirección en el gobierno, y las compañías privadas. Como ya se ha señalado, lo anterior responde a la creciente participación femenina en la fuerza de trabajo y su inserción en las carreras universitarias.

PARTICIPACIÓN LABORAL

En consonancia con lo que ocurre en otras partes del mundo, a partir de la década de 1970 los mercados de trabajo en México se caracterizan por una creciente participación de las mujeres.¹⁰ Como lo muestra el siguiente

⁸ En España, de los dieciséis cargos más importantes del Gobierno de Zapatero, ocho están ocupados por mujeres incluyendo la Vicepresidenta y Primera Presidenta. En Chile, de los veinte cargos más importantes del Gobierno de Bachelet, nueve están ocupados por mujeres.

⁹ Para el año 2006, dentro de las 500 empresas más grandes según *Fortune*, se encontraban presididas por mujeres (como CEO's) Lucent, Xerox y The New York Times. Si se amplía el rango a las mil compañías más grandes encontramos veinte que están al frente de una mujer. Se trata de las siguientes empresas: RadioShack; Charming Shoppes; Zale; PC Connection; Reynolds American; Avon Products; AnnTaylor Stores; Jack in the Box; Tower Automotive; Xerox; New York Times; Reynolds Safeco; Lucent Technologies; Rite Aid; Golden West Financial; Banta; eBay; Citizens Communications; Phoenix y Arsger Daniels Midland. ("Fortune 100 Women", en *Fortune*, abril 2006)

¹⁰ Para exponer las transformaciones en la participación del empleo femenino se ha decidido partir de la década de 1970 debido a que, a partir de ésta se da una importante transformación tanto en el modelo económico predominante como en la participación de las mujeres en el empleo extra-doméstico. Durante estos años se produce un punto de quiebre en el desarrollo estabilizador y una transición hacia un modelo distinto de organización económica. Al mismo tiempo, se registra un aumento importante de la inserción de las mujeres en el mercado laboral, sobre todo en las diversas ramas del sector terciario y en el trabajo no asalariado (Consúltase de Orlandina de Oliveira, "Empleo femenino en México en tiempos de recesión económica: tendencias reciente" en Barbieri Cooper, *et al.* (coords.), *Fuerza de trabajo femenina urbana en México. Característica y Tendencias*,

cuadro ésta se ha incrementado notablemente pasando del 20% en 1970 al 36.5% en el año 2005¹¹, y llegando hasta el 40% en las zonas urbanas –CUADRO 1–.

CUADRO 1
Porcentaje en población ocupada 1970, 1995 y 2005

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
1970	20	80
1995	32	68
2005	40	60

FUENTE: elaboración propia con base en Encuesta Nacional de Empleo 1970 y 1995; y Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005, INEGI.

Las transformaciones en las características de la población ocupada del país se han visto acompañados por cambios en los valores relacionados con las familias, el trabajo y las mujeres. Un creciente número de mexicanos considera que la realización de éstas últimas no depende únicamente de la maternidad sino que también tiene que ver con sus actividades y expectativas laborales, profesionales y sociales y con el desempeño en una multiplicidad de roles. Mientras en la sociedad mexicana de 1981, la creencia de que una mujer sólo podía realizarse a través de la maternidad era mayoritaria (en el 54% de los casos), en la actualidad el porcentaje que tiene esta opinión ha descendido en casi veinte puntos (equivalente al 36%).¹²

Miguel Ángel Porrúa/UNAM, México, 1989, tomo 1, pp. 29-30). Además, en la misma época se lleva a cabo la *Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer* (México, 1975) y la consecuente declaración del periodo 1975-1985 como la Década de la mujer. En el ámbito de las discusiones del feminismo y de la academia surgen las primeras propuestas en torno a la necesidad de incorporar el concepto de género como categoría de análisis en las ciencias sociales. (Consúltese al respecto Martha Lamas, “De la antropología feminista y la categoría de género”, en M. Lamas, *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*, Miguel Ángel Porrúa)

¹¹ Este porcentaje se toma en cuenta sobre un total de la población económicamente activa de 41,320,802 para el año 2005. (INEGI, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2005*, México).

¹² Alejandro Moreno, *op. cit.*, p. 76

La presencia de las mujeres en el ámbito laboral es especialmente relevante en el comercio y los servicios, donde su participación alcanza el 45.9% y el 44.7% respectivamente. Como contraste, la inserción de las mujeres todavía es sumamente reducida en sectores considerados tradicionalmente masculinos como el de la construcción (5.6%).¹³

Por otra parte, aún existen notables diferencias entre las percepciones económicas con relación al sexo. Mientras el porcentaje de hombres que gana un salario mínimo es de 5.1%, entre las mujeres alcanza el 13.4%. Como contrapartida, el 17.4% de los hombres ganan más de cinco salarios mínimos y entre las mujeres este número apenas llega al 10.7%.¹⁴ Estos datos ratifican la información proporcionada por investigaciones recientes que han demostrado la existencia de elevados índices de discriminación salarial¹⁵ en perjuicio de las mujeres.

CUADRO 2
Población ocupada por sexo y grupos de ocupación según nivel de ingresos 2005

<i>Salarios</i>	<i>% Mujeres</i>	<i>% Hombres</i>
Hasta 1 Salario Mínimo (SM)	63.2	36.8
Más de 1 hasta 2 SM	48.4	51.6
Más de 2 hasta 3 SM	35.9	64.1
Más de 3 hasta 5 SM	30.7	69.3
Más de 5 SM	28.7	71.3
No recibe ingresos	65.2	34.8
No especificado	32.9	67.1
Total	39.5	60.5

FUENTE: elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI, 2005.

¹³ En las actividades agropecuarias, la participación de las mujeres representa el 13.1%.

¹⁴ Datos calculados por la autora con base en la información del INEGI, 2005, *op. cit.*

¹⁵ La discriminación salarial se refiere a la retribución desigual de las mujeres respecto a los hombres en condiciones de preparación y destrezas equivalentes. A pesar de contar con los mismos niveles de escolaridad, en varias ocupaciones, las mujeres obtienen salarios hasta 37% inferiores a los hombres. (Marina Ariza y Orlandina Oliveira, "Cambios y continuidades en el trabajo, la familia y la condición de las mujeres", en Elena Urrutia (coord.), *Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México, aportaciones desde diversas disciplinas*, El Colegio de México, México, 2002, p. 59; y Susan Parker, "Niveles salariales de hombres y mujeres: diferencias por ocupación en las áreas urbanas de México", en Beatriz Figueroa (coord.), *México Diverso y desigual: enfoques sociodemográficos*, El Colegio de México/Sociedad Mexicana de Demografía, México, 1999)

EDUCACIÓN SUPERIOR

Las mujeres han tenido un aumento notable en la participación en la educación superior y su presencia en las universidades ha llegado incluso a rebasar a la de los hombres. Así lo muestran los datos de diversos países de Europa y América del Norte con altos porcentajes de mujeres estudiantes como Noruega (61%), Polonia, Estados Unidos y Portugal (todos ellos con el 57%) y Canadá (56%).¹⁶ La feminización de la educación superior también es una característica de América Latina. En Uruguay las mujeres representan el 61% y en Venezuela el 60% del total de estudiantes.¹⁷ En consonancia con estas tendencias, en México el porcentaje de egresadas de las universidades ha aumentado a pasos acelerados pasando del 19% en 1970 al 51.5% en el 2005.¹⁸

Por otro lado, durante las últimas dos décadas se detecta un importante incremento en el número de ocupaciones que antes se consideraban tradicionalmente masculinas como administración de empresas y leyes. Como

CUADRO 3
Población estudiantil en licenciatura, 2004

<i>Situación académica</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
Primer Ingreso	49.1	50.9
Primer Ingreso y Reingreso	49.1	50.9
Egresados	51.5	48.5
Total	49.3	50.7

FUENTE: elaboración propia con base en el Anuario Estadístico de la ANUIES, 2004.

¹⁶ Marilyn Davidson y Ronald Burke, *Women in Management Worldwide, Facts, Figures and Analysis*, Ashgate Publishing Co., Reino Unido/EU, 2004

¹⁷ Unión de Universidades de América Latina (UDUAL), *Feminización de la matrícula de educación superior en América Latina y el Caribe*, CU, México, 2005

¹⁸ Además del notable aumento de estudiantes mujeres, éstas han destacado también por su desempeño. Al respecto, algunas investigaciones que se han realizado en la UNAM han señalado que, en términos generales, la evaluación académica general de los estudiantes de licenciatura muestra que las calificaciones de las mujeres tienden a ser superiores a las de los hombres. (Jenny Buquet, Corleto Cooper, Loreda Hilda Rodríguez, y Longy Botello, *Hombres y Mujeres en la UNAM, una radiografía*, PUEG/Comisión de Seguimiento a las Reformas de la Equidad de Género, UNAM, México, 2006)

ocurre en otros países, en México se ha dado una creciente inserción de las universitarias en las carreras de comercio dedicadas a los negocios, la administración y las finanzas.¹⁹

Si tomamos en cuenta las profesiones con el mayor número de egresados del país (administración de empresas, contaduría y derecho) vemos que con respecto al total de la población estudiantil femenina, Administración de Empresas es la carrera con un mayor porcentaje (12.9% dentro del total de las mujeres frente al 9.6% del total de los estudiantes del sexo masculino). La segunda profesión en importancia numérica para las mujeres es la de Contaduría (11.8% del total de las mujeres estudiantes y 8.4% entre los hombres).²⁰ En lo que respecta a Derecho tenemos un 11.6% entre las estudiantes mujeres y un 12.2% entre los hombres.

Sin embargo en otras profesiones como las de Ingeniería la presencia de las mujeres continúa siendo sumamente reducida.²¹ Mientras entre los

¹⁹ Como se verá más adelante, el creciente número de egresadas en estas carreras no se refleja en el número de mujeres que ocupan los cargos jerárquicamente más importantes en el ámbito empresarial. (Consúltese Sonia Avelar y Gina Zabłudovsky, "Women's Leadership and Glass Ceiling Barriers in Brazil and México", en *Women's Leadership in Changing World*, UNIFEM, Nueva York, 1996; Gilles Lipovetsky, *La tercera mujer*, Anagrama, Barcelona, 1997, p. 243; y Linda Wirth, *Romper el techo de cristal, las mujeres en puestos de dirección*, Informes OIT, Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, España, 2002, p. 529)

²⁰ Un estudio reciente llevado a cabo en la UNAM encontró que Contaduría era una de las carreras que se había vuelto más femenina. Además de ésta, entre las diez licenciaturas más pobladas de esta institución, también se volvieron más femeninas las médico cirujano, psicología y medicina veterinaria y zootecnia. Dos carreras más aumentaron la presencia de mujeres, pero continuaron en la condición de masculinas (arquitectura y economía), mientras que cuatro se volvieron menos femeninas (derecho, administración, cirujano dentista y química farmacéutica biológica). Por área de estudio, se aprecia que existe una intervención mayor de las mujeres en ciencias biológicas y de la salud, en humanidades y artes, así como en ciencias sociales, mientras que físico-matemáticas e ingenierías siguen siendo predominantemente masculinas. La única área que presenta una distribución equitativa es la de ciencias sociales, con 52.1 por ciento de mujeres y 47.9 por ciento de hombres. En lo que respecta a la titulación, en ciencias físico-matemáticas e ingenierías, de cada diez titulados, ocho son hombres y dos son mujeres; en el área de humanidades y artes, la relación es de cuatro hombres por cada seis mujeres; en las ciencias biológicas y de la salud es de siete mujeres tituladas por cada tres hombres; y en ciencias sociales, en 2004 fue de seis mujeres por cada cuatro hombres. (Buquet, Cooper, Rodríguez, y Botello, *op. cit.*)

²¹ Como se puede apreciar en el cuadro, la quinta carrera más poblada es la de médico-cirujano donde hay un número paritario de hombres y las mujeres. De hecho, durante los últimos años ésta se ha caracterizado por un incremento notable en el número de estudiantes del sexo femenino. (Datos calculados por la autora con base en ANUIES, Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Educación, *Anuarios Estadísticos*, 2004)

CUADRO 4
Porcentaje de egresados(as) de las carreras de licenciatura más pobladas, 2004

<i>Carreras</i>	<i>% Mujeres</i>	<i>% Hombres</i>
Lic. Administración	12.9	9.6
Lic. Derecho	11.6	12.2
Contador Público	11.8	8.4
Ingeniero Industrial	2.9	6.6
Lic. Psicología	6.3	1.7
Medicina	4.1	4.3
Lic. Informática	3.8	4.1
Ing. Sistemas Comp.	1.8	3.8
Arquitecto	1.7	3.5
Ingeniero Electrónico	0.6	4.3
Lic. C. Comunicación	3.1	1.9
Lic. Mercadotecnia	2.4	1.6
Cirujano Dentista	2.4	1.4
Ingeniero Civil	0.4	2.8
Ingeniero Mecánico	0.2	2.4
Lic. Diseño Gráfico	1.7	1.3
Lic. Pedagogía	2.7	0.7
Ingeniero Químico	1.1	1.4
Lic. Economía	1.1	1.5
Lic. Comercio Internacional	1.3	1.0
Otras	26.1	25.7
Total	100.0	100.0

FUENTE: elaboración propia con base en el Anuario Estadístico de la ANUIES, 2004.

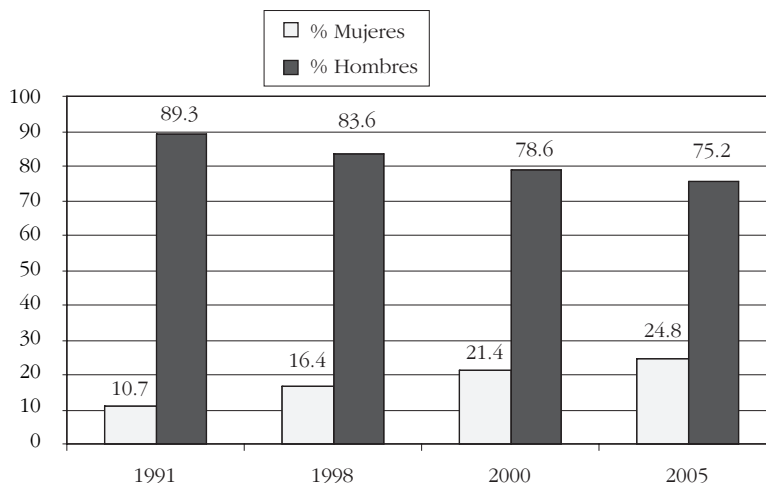
hombres, la cuarta carrera más poblada es la de Ingeniería Industrial (con el 6.6% de los estudiantes); entre las mujeres este lugar lo ocupa la psicología (6.3% entre las mujeres).

FUNCIÓNARIAS Y DIRECTIVAS EN LOS NIVELES MEDIOS

Mientras que –como se señaló previamente– en las zonas urbanizadas del país las mujeres representan el 39.5% de la población económicamente activa en México, en las ocupaciones catalogadas como “funcionarios y directivos” (tanto en el sector público como en el privado) el porcentaje

de la participación femenina disminuye a un 28.9%. Estos datos deben tomarse con cautela ya que en realidad el INEGI agrupa a diferentes jerarquías ocupacionales que, por el salario que reciben, difícilmente pueden tener capacidades directivas. Así, si sólo tomamos en cuenta a aquellos funcionarios(as) que reciben más de cinco salarios mínimos, las mujeres representan el 24.8% del total.

CUADRO 5
Funcionarios y directivos (hombres y mujeres) que ganan más de 5 SM



FUENTE: elaboración propia con base a la Encuesta Nacional de Empleo 1991, 1998, 2000 y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2005, INEGI.

Lejos de ser excepcional, la situación de México es similar a la de otros países.²² A pesar de que las mujeres representan aproximadamente el 40% de la fuerza de trabajo a nivel mundial y que gradualmente han ido ascendiendo en la carrera jerárquica de las organizaciones, su participación en los puestos de dirección es mucho más reducida.²³ Si embargo, es impor-

²² Así por ejemplo, en otros países latinoamericanos como Chile, las mujeres constituyen el 35.5% de la fuerza de trabajo y sólo alcanzan el 18.9% de los cargos gerenciales y directivos (Molly Pollack, "Mujeres Líderes de los Negocios en Chile", Documento presentado en el *Women Business Leaders in Latin America Workshop*, Center for Gender in Organizations, Simmons School of Management, Boston, 2002, p. 13)

²³ *Ibid.*, p. 7; y Linda Wirth, *op. cit.*, p. 53

tante reconocer que si bien este porcentaje es aún bajo si lo comparamos con el de la población femenina económicamente activa, también es cierto que, en consonancia con tendencias mundiales, recientemente se ha producido un aumento de la presencia de las mujeres en cargos de liderazgo en todos los niveles, tanto en las distintas instituciones del sector público y privado como en la sociedad en general.²⁴

El análisis de los datos de nuestro país muestra un avance importante en la presencia de las mujeres consideradas como “funcionarias” (del sector privado y público) ya que éste pasó del 14.8% en 1991 al 28.9% en 2005. Esta tendencia ascendente también se hace evidente en los rangos que ganan más de cinco salarios mínimos (como señalamos, a pesar de que el INEGI considera dentro de esta categoría a los que ganan menores ingresos en realidad, por su capacidad decisoria, éstos difícilmente podrían ser considerados como funcionarios) ya que en 1991 las mujeres representaban el 10.7% y en el 2005 ya alcanzan el 24.8%. El aumento es especialmente significativo si se le compara con el incremento de los índices de la participación de las mujeres dentro del total de la población económicamente activa, que durante los últimos años ha tenido un ritmo de crecimiento mucho más moderado pasando del 34.5% en 1991 a 39.5%, lo cual constituye un aumento de tan sólo 5 puntos en comparación con el de 13 puntos de la participación femenina dentro del cuerpo de funcionarios y directivos.²⁵

Pese a estos avances, como también se ha hecho evidente, en los niveles superiores del gobierno el número de mujeres disminuye notablemente. Durante los primeros años del sexenio del presidente Fox las mujeres ocupaban el 14.3% de los Secretarios(as) de Estado y puestos homólogos.²⁶

²⁴ Brasileiro y Judd, *op. cit.*, p. 3

²⁵ Los datos incorporados en las Encuestas Nacionales de Empleo más recientes no tienen desagregados los niveles de ingreso superiores a cinco salarios mínimos. Sin embargo, con base a las ENE's de años anteriores encontramos que en lo que respecta a los rangos de funcionarios que ganan más de diez salarios mínimos la tendencia ascendente no parece como una constante. Mientras en 1991 las funcionarias que ganaban más de diez salarios mínimos representaban 7.1%, en el 2000 alcanzan el 17.3% y en el 2001 muestran una disminución al 14.2%. (Gina Zabłudovsky, “Mujeres ejecutivas en México”, en Gina Zabłudovsky y Sonia Avelar, *Empresarias y Ejecutivas en México y Brasil*, Miguel Ángel Porrúa/UNAM, México, 2001; Gina Zabłudovsky, “Género y poder. La participación de las mujeres en las élites políticas y económicas”, en *Trayectorias*, 15, Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Nuevo León, 2004)

²⁶ En el año 2000 los cargos superiores de la Administración Pública que estaban encabezados por mujeres eran la Secretaría de Relaciones Exteriores y la Secretaría de Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca. En este mismo año, en el Servicio Exterior

Sin embargo, para octubre de 2003 sólo encontramos una mujer²⁷ (lo cual representaba apenas el 7.7% del total de los cargos de gabinete). A partir del 2006, hay cuatro mujeres dentro de los secretarios de Estado del gabinete del Presidente Felipe Calderón como responsables de las Secretarías de Relaciones Exteriores, de Desarrollo Social, de Energía y de Educación Pública.

Si bien es cierto que la situación de México es similar al resto del mundo,²⁸ también es verdad que en otros países se ha encontrado un alto índice de participación de las mujeres en las esferas más altas gobierno entre los cuales sobresale el caso de Suecia donde en 1999 las mujeres ya alcanzaban el 52% de los puestos de más alto nivel.²⁹ Además, como hemos señalado con anterioridad, en España y Chile el porcentaje de las mujeres en los gabinetes llegó al 50%.

Al respecto, también es importante señalar que el gobierno de la capital de nuestro país estuvo presidido por una mujer durante el periodo 1999–2000, y que durante los últimos dos sexenios, la participación de las mujeres en los cargos político-administrativos de más alto nivel ha sido paritaria. Durante el periodo 2000-2006 había siete mujeres dentro de un gabinete compuesto por diecisiete integrantes³⁰ y en la administración actual (a partir de diciembre de 2006) los cargos principales están ocupados por once mujeres y doce hombres.³¹

Mexicano había 11 embajadoras. (CONMUJER, *Plataforma de acción 2000+5*, México, 2000; datos del INEGI, 2002-2, p. 374)

²⁷ Durante este periodo tuvimos una mujer al frente de la Secretaría de Desarrollo Social. En los primeros años de la administración también encontramos otra mujer en la Secretaría de Turismo. Otros cargos de relevancia ocupados por mujeres fueron la representación de Comisión de Pueblos Indígena y la instancia responsabilizada de la cultura, CONACULTA.

²⁸ Esta relación es similar a la que se daba en términos mundiales hace unos años ya que para 1994, las mujeres que encabezaban Ministerios o Secretarías de Estado representaban un promedio de ocho por ciento internacionalmente.

²⁹ Ma. Fernández Poncela, *La política, la sociedad y las mujeres*, Instituto Nacional de la Mujeres/UAM-X, México, 2003, p. 32

³⁰ Las secretarías dirigidas por mujeres en el gobierno del D.F. durante la Administración de Manuel López Obrador fueron las siguientes: Consejera Jurídica y Servicios Legales, la Contraloría General, y las Secretarías de Desarrollo Urbano y Vivienda, de Medio Ambiente, de Salud, de Desarrollo Económico y Social y Turismo.

³¹ En el gobierno del Distrito Federal presidido por Marcelo Ebrard hay once mujeres y doce hombres en los cargos de primer rango. Las mujeres están al frente de las siguientes áreas de gabinete: Procuraduría Social, Instituto de las Mujeres, Instituto de Ciencia y Tecnología, Secretaría del Medio Ambiente; Secretaría de Desarrollo Económico; Secretaría de Turismo; la Secretaría de Cultura la de Comunidades Étnicas, Consejería Jurídica y la Coordinación de Centro Histórico.

LA POLÍTICA: CARGOS DE ELECCIÓN Y REPRESENTACIÓN

En cuanto a los puestos de elección, de acuerdo con los datos de la composición de las Legislaturas para el periodo 2000-2003, las mujeres constituían el 16% dentro de las Cámaras de Diputados y de Senadores del País; y a nivel estatal su presencia en los Congresos era aún menor, ya que apenas representaban al 13.8% del total.³² Esta situación cambia significativamente a partir del 2003 ya que, de acuerdo a la composición de las Legislaturas para el periodo 2003-2006 y 2006-2009, las mujeres constituyen el 23% dentro de las Cámaras de Diputados y de Senadores del País.³³

Este aumento de seis puntos es un impacto directo de las reformas al Código Federal Electoral en Materia de Género aprobadas en el año 2002 que obliga a los partidos políticos a registrar una cuota de mujeres como candidatas. La aprobación de esta ley responde tanto a las luchas de las mujeres políticas en México como a las sugerencias de la ONU en la Conferencia de Pekín en 1995 y a las tendencias que se dan a nivel regional y mundial.³⁴ Entre el año 1991 y el 2002, once países de América Latina promulgaron leyes para asegurar un porcentaje mínimo de mujeres –que oscila entre el 20 y 40 por ciento– como candidatas en las elecciones legislativas. Como resultado de estas medidas la participación de las mujeres se incrementó significativamente en algunos países como lo muestran las

³² A nivel estatal su presencia en los congresos también aumentó considerablemente alcanzando el 21.8%. La participación de las mujeres en el Congreso varía en cada estado. En junio de 2003, Quintana Roo era el Estado con mayor participación de las mujeres tanto en las diputaciones de mayoría relativa (40%) como en las de representación proporcional (33.3%); como contrapartida, Chiapas, Guerrero, Morelos y San Luis Potosí no había ninguna legisladora. (Saldaña Pérez, *Presidencia de la Comisión Especial de Aniversario Del Voto de la Mujer en México*, 2003).

³³ Según la LX Legislatura del Senado de la Republica, los estados de Tamaulipas y Tlaxcala, tienen dos mujeres de un total de tres integrantes por estado. Los estados de Baja California Sur, Chiapas, Colima, Jalisco, Edo. Mex., Morelos, Nuevo León, Quintana Roo y Tabasco cuentan con una mujer en sus integrantes. El resto de los estados cuentan únicamente con hombres. De lo anterior se deduce que sólo 11 de los 32 estados tienen mujeres en el senado. De los 95 integrantes por entidad federativa, solo son 13 mujeres, lo que representa el 13.6%. (Datos trabajados por la autora con base a información de la página de la LX Legislatura, Cámara de Diputados, en www.diputados.gob.mx)

³⁴ En algunos lugares las leyes habían sido aprobadas previamente. Así, por ejemplo, en Bélgica, desde mayo de 1994, las listas electorales no debían comprender más del 66% de candidatos de un mismo sexo. En otros países las modificaciones se empiezan a hacer después de la Conferencia de Pekín de 1995 (Organización de Naciones Unidas (ONU), *Unión Interparlamentaria, Participación de las Mujeres en la vida política*, Ginebra, Suiza, 1999, p. 24).

estadísticas comparativas de 1997 y 2003 en Bolivia (del 10 al 18%), Ecuador del (4% al 16%) y Perú (11% al 18%).³⁵ En el caso de Colombia, para 1999, la legislación también se hizo extensiva a los nombramientos en la Administración Pública con la promulgación de una ley que decreta que el 30 por ciento de las posiciones del Poder Ejecutivo del gobierno deberían estar ocupadas por mujeres.³⁶

Si tomamos en cuenta el promedio de la participación de las mujeres en los parlamentos de distintas regiones del mundo, tenemos que en América representan el 21.7% de los cargos. Como se observa en el CUADRO 6, el índice de participación más alto se alcanza en los países nórdicos, donde las mujeres parlamentarias llegan el 40.8%. Como contrapartida, en los Emiratos Árabes éstas apenas representan el 9.3%.³⁷

En lo que respecta a las situaciones de los países más poblados del continente americano, podemos observar que el que tiene un mayor índice de

CUADRO 6
Porcentaje de mujeres en los congresos y parlamentos del mundo, 2006

<i>Países</i>	<i>Diputación</i>	<i>Senaduría</i>	<i>Ambas</i>
	<i>Cámara Baja</i>	<i>Cámara Alta</i>	
Países Nórdicos	40.8		40.8
América	21.7	20.8	21.6
Europa (miembros de la OSCE incluidos los países nórdicos)	19.5	17.5	19.1
Europa (miembros de la OSCE excluidos los países nórdicos)	17.4	17.5	17.4
Asia	16.4	15.7	16.3
Pacífico	12.5	27.4	14.4
África subsahariana	16.6	17.6	16.7
Emiratos Árabes	9.3	6	8.5
Total mundial (promedio)	17.2	15.9	17

FUENTE: elaboración propia con base en *Women in Parliaments: World and Regional Averages*, 2006.

³⁵ Datos obtenidos de la *Inter-Parliamentary Union*, 1997-2004.

³⁶ (WLCA, "Women's Leadership, Conference of the Americas", en *Women and Power in the Americas, A report Card, Inter-American Dialogue*, Washington, 2001, p. 9). Esta ley de cuotas en Colombia se aprobó durante el primer sexenio de 2000, según Socorro Ramírez, "Colombia: la ley de cuotas, de logro a reto", en *analítica.com*.

³⁷ WLCA, *op. cit.*, 2001, p. 2; ONU, *op. cit.*, 1999, p. 25.

participación de las mujeres en las cámaras es Argentina con un 34%;³⁸ lo cual quizá se explique por el hecho de que, desde 1991, este país cuenta con un decreto que establece la participación paritaria de las mujeres.³⁹ Con una diferencia de más de once puntos, el segundo lugar es ocupado por México. Estos datos muestran que, para el año 2006, nuestro país tenía un índice de participación de las parlamentarias similar al de Canadá, mientras que en Estados Unidos éste era bastante más bajo. Sin embargo también es importante tomar en cuenta que esta situación está dando un viraje ya que a partir de 2007, Nancy Pelosi se convierte en la primera mujer que dirige un partido político en el Congreso. La comparación con años anteriores muestra que los países en donde más ha aumentado la participación de las mujeres parlamentarias fueron Argentina, México y Perú.

CUADRO 7

Porcentaje de mujeres en los parlamentos y cámaras de representantes en América –países más poblados–, 1995-2004

<i>Países</i>	<i>1995</i>	<i>2004</i>	<i>Aumento %</i>
Argentina	22	34	12
México	14	23	9
Canadá	18	21	3
Perú	10	18	8
Estados Unidos	11	14	3
Chile	8	13	5
Colombia	11	12	1
Venezuela	6	10	4
Brasil	7	9	2

FUENTE: elaboración propia con base a United Nations Statistics División, 2006.

³⁸ En Costa Rica la participación de las mujeres alcanza el 35%. Este país no está incorporado al cuadro debido a que éste se restringe a los países más poblados de América.

³⁹ La legislación argentina establece que en lo relacionado con el registro de los candidatos y pedido de oficialización de listas, desde la publicación de la convocatoria y hasta 50 días anteriores a la elección, los partidos registrarán ante el juez electoral la lista de los candidatos públicamente proclamados, quienes deberán reunir las condiciones propias del cargo para el cual se postulan y no estar comprendidos en alguna de las inhabilidades legales. Las listas que se presenten deberán tener mujeres en un mínimo del 30% de los candidatos a los cargos a elección y con y posibilidades de resultar electas. No será oficializada ninguna lista que no cumpla estos requisitos. (Legislación, Ley de Cupo, *Código Electoral Nacional*, Argentina, promulgación 29 noviembre 1991)

En cuanto a la participación en las direcciones de las distintas comisiones, si nos concentramos nuevamente en México, vemos que de las 54 que integraban la Cámara de Diputados durante el periodo 2000-2003 únicamente cinco estaban presididas por mujeres y las que tenían una mayor presencia femenina eran las de Equidad y Género (con 93.1% de mujeres) y de Atención a Grupos Vulnerables (con un 43.3% de presencia femenina).⁴⁰

En la legislatura actual (2006-2009) de las 44 comisiones que integran la Cámara de Diputados del periodo 2006-2009, ocho son presididas por mujeres. Además de la de Equidad de Género y Grupos Vulnerables está al frente de una mujer en las de Ciencia y Tecnología, Derechos Humanos; Jurisdiccional, la de Juventud y Deporte y la de Radio, Televisión y Cinematografía.

Además de la presidencia de las mismas, en lo que respecta a la integración de las comisiones, se observa que las que tiene un mayor número de mujeres son las de Equidad y Género (93.3%), Derechos Humanos (53.3%), Atención a Grupos Vulnerables (48.1%) y Turismo (40%). Mientras que las que tienen menor presencia femenina son las de Hacienda y Crédito Público (5.8%); Agricultura y Ganadería (6.6%) y Pesca (6.6%). Esta situación también es similar a la de otros países. Una encuesta indicativa a nivel mundial sobre los cargos de presidentes de las comisiones parlamentarias ocupadas por mujeres, encontró que el 23% estaban en las relacionadas con cuestiones sociales, familiares, sanidad y empleo, el 19% en asuntos jurídicos y constitucionales mientras que en otras como las de defensa y finanzas la participación de las mujeres es sumamente baja (3 y 2 por ciento respectivamente).⁴¹

Sin embargo también es importante reconocer que para el caso de México a nivel federal tanto la cámara de diputados como la de senadores y dos de los tres partidos políticos más importantes han llegado a estar presididos por mujeres. Este dato resulta especialmente relevante sobre todo si se toma en cuenta lo que ha ocurrido en otras naciones. Una investigación realizada por la ONU encontró que tomando en cuenta los diversos

⁴⁰ La situación para el periodo 2003-2006 no presenta grandes cambios. De las 42 comisiones de la Cámara de Diputados, sólo seis estuvieron presididas por mujeres y las que tenían una mayor presencia femenina eran la de Equidad y Género (con el 100% de mujeres), Participación Ciudadana (con 46%), Atención a Grupos Vulnerables y de Justicia y Derechos Humanos (con un 43% de presencia femenina). (Consúltense al respecto Gina Zabłudovsky, "Mujeres: coreografías del poder. El difícil acceso al mando", en *Enfoque, Periódico Reforma*, México, marzo 2005; y Saldaña Pérez, *op. cit.*)

⁴¹ Linda Wirth, *op. cit.*, p. 89.

países, a nivel mundial únicamente el once por ciento habían tenido a una mujer como presidenta o secretaria general.⁴²

Pese a estos avances, en lo que respecta a los cargos de elección popular a nivel estatal y municipal la participación de las mujeres continua siendo excepcional. En la actualidad sólo hay una gobernadora; y a nivel de las presidencias municipales, para el año 2000 las mujeres apenas representaban el 3.6 por ciento de los cargos.⁴³ Esta situación también es similar a la de otros países de América Latina donde según un estudio reciente llevado a cabo por el Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), el porcentaje de mujeres en las presidencias municipales y alcaldías apenas alcanza el 5 por ciento.⁴⁴

En este sentido, resulta paradójico que ni el creciente pluralismo político, ni la cercanía, ni las funciones del gobierno municipal vinculadas a las necesidades, intereses y demandas de la vida cotidiana de la población hayan facilitado que en México se dé un mayor acceso de las mujeres a los cargos de administración y elección de los ayuntamientos. La situación de desigualdad en las instituciones de representación del gobierno contrasta con el protagonismo social de las mujeres en los diversos escenarios políticos y sociales como los son las organizaciones voluntarias, los movimientos vecinales, las organizaciones de autogestión, los comités de usuarios, de salud de alimentación de padres de familia y en general, los espacios informales dónde se realizan las actividades de la vida política comunitaria.⁴⁵

En cuanto a los valores políticos, diversos estudios han mostrado como la presencia de las mujeres en los distintos ámbitos institucionales del poder coincide con cambios en la cultura de la población. De hecho una investigación llevada a cabo en 55 países encontró una clara correlación entre el número de mujeres parlamentarias y el porcentaje de rechazo a la

⁴² Datos de la ONU citados por Fernández Poncela, *op. cit.*, p. 29

⁴³ El porcentaje se calculó sobre un total de 2,427 municipios para el año 2000. (CONMUJER, *Plataforma de Acción, Pekín + 5*, México, 2000, p. 372; e INEGI, *Hombres y Mujeres en México*, México, 2000). Datos del año 2003 muestran que esta relación no ha variado mucho. (Rafael Maya, *Llegan 114 mujeres a la Cámara de Diputados*, en CIMAC, México, 2003)

⁴⁴ www.mujeranalitica.com, enero 2007.

⁴⁵ A. Massolo, "Pluralidad política y pluralidad de género a favor de ayuntamientos democráticos" en *Mujeres que gobiernan municipios*, El Colegio de México, México, 1998, p. 40-41; y Alma Rosa Sánchez, "Formas de intervención política de las mujeres: ciudadanas, trabajadoras y colonas" en María Luisa González Marín (coord.), *Los mercados de trabajo femeninos*, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM/Miguel Ángel Porrúa, México, 1998, p. 296

noción de la superioridad en el liderazgo político de los hombres sobre las mujeres.⁴⁶ En algunas de las sociedades occidentales más desarrolladas, la mayoría de la población ya muestra un claro rechazo a la idea de que los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres. Sin embargo, en otros países como la India, China, Brasil y Pakistán, Nigeria o Egipto, entre el 50% y el 90% de los habitantes todavía están convencidos que las mujeres tienen menos capacidades para el liderazgo político que los hombres.

Además de los contrastes entre países y regiones, existen también importantes diferencias generacionales: “en las sociedades industriales, los ciudadanos de mayor edad piensan que los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres mientras que los más jóvenes (especialmente las mujeres jóvenes) están predominantemente en desacuerdo”.⁴⁷ En el caso de México también se ha encontrado una polarización de opiniones entre las diferentes generaciones.⁴⁸

Una vez tomando en cuenta esta realidad tanto en el nivel de las instituciones como de los valores políticos, a continuación estudiaremos lo que ocurre en el ámbito del sector privado.

LAS MUJERES EN CARGOS DE REPRESENTACIÓN Y DIRECCIÓN DEL SECTOR PRIVADO

Como se ha señalado anteriormente, en los cargos de dirección más altos del sector privado la presencia de las mujeres es aún más reducida que la de sus homólogas en el gobierno y en poder legislativo.

Aunque la participación de las mujeres en el empresariado alcanza el 34.3%,⁴⁹ si dejamos fuera a los autoempleados y sólo tomamos en cuenta a los empleadores, el porcentaje se reduce hasta el 17%. De hecho, la ma-

⁴⁶ Existe una correlación de 77% entre el porcentaje que está en desacuerdo con la idea de la superioridad en liderazgo político de los hombres y el número de mujeres que forman parte de la Cámara baja del parlamento en 55 sociedades. En Finlandia, Noruega y Suecia, donde casi la mitad del parlamento estaba compuesto por mujeres al momento del estudio, la proporción que rechaza que los hombres sean mejores políticos supera el 80 por ciento. La correlación que reporta entre esta variable cultural y un indicador de democracia elaborado es incluso más de 0.88. Esta variante es un importante indicador de equidad de género. (Roland Inglehart, Pippa Norris y Christian Welzel, *op. cit.*)

⁴⁷ *Ibid.*, p. 95

⁴⁸ Moreno, *op. cit.*, pp. 80-81

⁴⁹ Este porcentaje fue calculado por la autora teniendo en cuenta el total de empleadores y autoempleados del país. (INEGI, 2005).

yoría de las mujeres propietarias se concentran en la microempresa⁵⁰ y en los niveles de subsistencia precaria.⁵¹

La exclusión de las mujeres se hace evidente en los cargos de presidencia de los organismos empresariales que se han caracterizado por un liderazgo específicamente masculino. El 95% de los presidentes de las cámaras que constituyen la Confederación Patronal de la República Mexicana –COPARMEX– y el 94% del las de las Cámaras Nacionales de Industria –CONCAMIN– son hombres. Las únicas cuatro cámaras presididas por mujeres dentro de esta última organización son la Cámara Nacional de Electrónica Telecomunicaciones e Informática,⁵² la Cámara Farmacéutica, y algunas cámaras regionales como la de Muebles de Jalisco, la de la Tortilla de estados de Tlaxcala y Veracruz y la Asociación de Venta Directa.

Sin embargo, pese a esta escasísima participación de las mujeres es importante señalar que la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación –CANACINTRA– una de las cámaras más importantes del país, estuvo al frente de una mujer. Además, conviene tener presente que en noviembre de 2006 ésta organización fue la primera asociación empresarial en firmar el convenio por la no discriminación de la mujer y llevar a cabo un evento específico para concienciar y promover esta preocupación así como para

⁵⁰ De acuerdo a las estadísticas nacionales de INEGI 2005, el 80% de los empleadores(as) emplean hasta 5 trabajadores(as). Este porcentaje es mayor entre las mujeres que entre los hombres (83% y 75% respectivamente). En las empresas con más de 15 trabajadores(as) la presencia de las mujeres disminuye hasta el 1.5%. La tendencia de las mujeres propietarias de concentrarse en las empresas más pequeñas se ha manifestado como una constante en los estudios que he llevado a cabo en diferentes años. (Consúltese Gina Zabludovsky en colaboración con NFWBO, *Women Business Owners in Mexico*, México, 1998; y Gina Zabludovsky, “Trends in Women’s Participation in Mexico Bussines”, en *International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, Londres, 2002)

⁵¹ Además, en lo que respecta al sector de actividad, en consonancia con parámetros mundiales, las empresarias tienden a concentrarse en giros específicos como restaurantes, hoteles, comercio y servicios varios. En contraste, su presencia es sumamente limitada en las áreas consideradas “típicamente masculinas” como son la minería y la construcción. Sin embargo, los datos recientes también muestran una diversificación de las empresas de mujeres más allá de los sectores tradicionales. En la actualidad hay un mayor número de empleadoras en la manufactura, donde, hace pocos años, su presencia era sumamente reducida. De hecho, la participación de las empresarias en la industria de transformación pasó del 8% en 1997 al 14% en el año 2000. (Para datos más precisos consúltese Gina Zabludovsky, *Women entrepreneurs in Mexico...*, *op. cit.*; y Gina Zabludovsky, “Trends in Women’s Participation...”, *op. cit.*)

⁵² Esta importante organización empresarial ha estado al frente de Maria Teresa Carrillo, quien también tiene un alto cargo ejecutivo en la empresa Hewlett Packard.

firmar el convenio respectivo con la Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación.

La participación de las mujeres también es sumamente reducida en los consejos de Administración de los principales grupos del país. Del total de las 111 empresas que cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores sólo encontramos una presidenta y tres vicepresidentas de los consejos.⁵³ En lo que respecta a cargos de dirección de las compañías más grandes del país, podemos encontrar que sólo hay cuatro mujeres como directoras generales (CEO's) lo que implica que ni siquiera llegan al uno por ciento.⁵⁴

El *quasi*-monopolio que los hombres ejercen en los puestos de mando jerárquicamente más altos del mundo ejecutivo no es exclusivo de México, sino que ha sido una realidad compartida por las compañías en distintos lugares como lo mostraban los datos de diversos países como Canadá, Australia y Estados Unidos.⁵⁵ La información proporcionada por la Oficina de Estadística Laboral de este último país y la revista *Fortune* durante los años 90 indicaban que a pesar de que la presencia de las mujeres alcanzaba el 39.9% de los 14.2 millones de empleos ejecutivos y gerenciales en el sector ejecutivos mejor pagados de las principales compañías americanas, las mujeres representaban menos del 5 por ciento de los puestos mas altos.⁵⁶ Datos del 2000 de otros países europeos como el Reino Unido indican que a pesar de que el 72% de las mujeres en edad de trabajar son económicamente activas y de que ocupan el 22% de los puestos gerenciales, en los cargos ejecutivos más importantes su presencia se reducía a un

⁵³ Según datos del Anuario Financiero de la Bolsa Mexicana de Valores, 2005. Esta situación contrasta con la de otros países .Así por ejemplo en Estados Unidos encontramos para los años 70 había un 13% de mujeres en las corporaciones mas grandes, y para 1985 este número ya había aumentado hasta un 41%. (*The Wall Street Journal*, 1986, citado por Rally Davis-Netzley, "Women adove the Glass Ceiling: Perceptions on Corporate Mobility and Strategies for Success", en Barbara A. Arrighi, Royman and Littlefield publishers (ed.), *Understanding Inequality*, EU, 2001, p. 189)

⁵⁴ Las grandes corporaciones presididas por mujeres en México son Sam's Club (Sector autoservicio y comercio, posición 31 de 500) Simona Viztova de directora; el Sistema colectivo de transporte Metro, D.F. (Sector transporte terrestre, posición 269) dirigido por Florencia Serranía Soto, Softek (Sector computación y servicios, posición 332) dirigida por Blanca Treviño; y Zimag Logistics (Sector logística y transporte, posición 472) al frente de Ileana Gómez.

⁵⁵ Fagenson, 1993, citado por Judy Wajcman, *Managing like a Man*, Polity Press, Reino Unido, 1998

⁵⁶ Martha Alicia Alles, "La mujer profesional en un rol ejecutivo" en Beatriz Kohen (coord.), *De Mujeres y Profesiones*, Ediciones Letra Buena, Buenos Aires, 1994, p. 149

9.6 por ciento.⁵⁷ Entre las 500 empresas más importantes a nivel mundial, para el año 2006 el porcentaje de mujeres como directoras generales o CEO's apenas representaba el dos por ciento de los cargos de dirección.

Sin embargo, también es cierto que durante los últimos años empezamos a apreciar algunos cambios importantes en las percepciones sobre el papel de las mujeres en el mundo empresarial. De acuerdo con un estudio reciente llevado a cabo por tres investigadores de Harvard a partir de una comparación entre la situación actual y la de 1965, se encontró que en Estados Unidos hay una creciente aceptación de las mujeres en altos cargos ejecutivos (entre los hombres entrevistados este porcentaje pasó del 35% en 1965 al 88% en el 2005). En cuanto a la pregunta sobre si se sentían cómodos trabajando con una mujer, tanto los hombres como las mujeres ejecutivas entrevistadas, respondieron afirmativamente. De hecho las respuestas positivas ascendieron del 27% en 1965 al 71% en 2005.⁵⁸

Pese a las similitudes encontradas, existen importantes diferencias entre hombres y mujeres en torno a la percepción sobre los obstáculos que se les presentan a éstas últimas. Ante la afirmación de que la comunidad de los negocios nunca aceptaría totalmente a las mujeres en cargos ejecutivos,⁵⁹ todos los entrevistados(as) se manifestaron optimistas de que esta actitud estuviera cambiando, pero había una importante discrepancia entre los sexos frente a la afirmación de que “una mujer tenía que ser excepcional para tener éxito en el mundo empresarial de la actualidad”. Mientras que únicamente el 31.7% de los hombres ejecutivos coincidían con esta afirmación, entre las mujeres el porcentaje ascendió al llegó al 69.4%.

Por otro lado, en la medida de que en la actualidad únicamente el 16% de los cargos ejecutivos más altos están ocupados por mujeres, y tan sólo hay once mujeres como CEO'S entre la quinientas compañías más grandes de *Fortune*, se puede afirmar que el gran número de respuestas que afirma que las mujeres son igualmente capaces que los hombres, no se refleja en

⁵⁷ (Institute of Management, *National Management Survey*, Reino Unido, 2000; Office of National Statistics, *Labour Market Trends*, Reino Unido, 2000; *Catalyst, Breaking the Barriers. Women in Senior Management in the UK*, Nueva York, EU, 2000). En América Latina tenemos una situación similar. La información de Argentina durante la década de 1990 mostraba tendencias similares, las mujeres sólo representaban el 4% del total de los cargos directivos. (Lidia Heller, *Relaciones asimétricas entre hombres y mujeres en las organizaciones*, Buenos Aires, 1994). Algunos estudios llevados a cabo en diversos países revelan que en las empresas más grandes y poderosas del mundo, la participación de la mujer en la alta gestión se limita a un 2% o 3%. (Linda Wirth, *op. cit.*, p. 53)

⁵⁸ *Fortune 100 Women*, abril 2006

⁵⁹ En inglés la cuestión se formuló de la siguiente manera “business community will never wholly accept female executives”.

las posibilidades reales de acceso de las primeras a los cargos ejecutivos más altos.⁶⁰

En el caso de México, con base en investigaciones realizadas previamente,⁶¹ se puede observar que si tomamos en cuenta las siete posiciones más altas que siguen a la dirección general –directores(as) generales de administración y finanzas, de operaciones, de mercadotecnia, área comercial, informática y sistemas, recursos humanos y relaciones públicas–, podemos observar que las mujeres ocupaban el 5.5% de estas posiciones en 1994 mientras que en año 2005 su presencia asciende el 13.4% lo cual equivale a un aumento de casi 8 puntos porcentuales en su participación en estas instancias. Sin embargo, los escasos puestos de dirección ocupados por mujeres muestran que en la vida corporativa éstas siguen enfrentándose a una *segregación laboral*. En la práctica se mantienen las diferencias salariales y los prejuicios culturales sobre las ocupaciones y la productividad de las mujeres. Por lo general, los empleos considerados “exclusivamente femeninos” son los que tienen la menor jerarquía y a los que se les suele asignar un valor inferior en cuanto a requisitos, capacidades y remuneración.

Dadas las limitaciones en las posibilidades reales de ascenso, se puede afirmar que en la vida organizacional las mujeres siguen enfrentándose al “techo de cristal”, metáfora que se utiliza para referirse al conjunto de barreras invisibles que impiden que las mujeres asciendan a los niveles más altos de la vida organizacional.⁶² A la segregación vertical, que tiene

⁶⁰ D. S. Carlon, K.M. Kacmar y D. Whitten, “What Men Think They Know About Executive Women?”, en *Harvard Business Review*, septiembre 2006

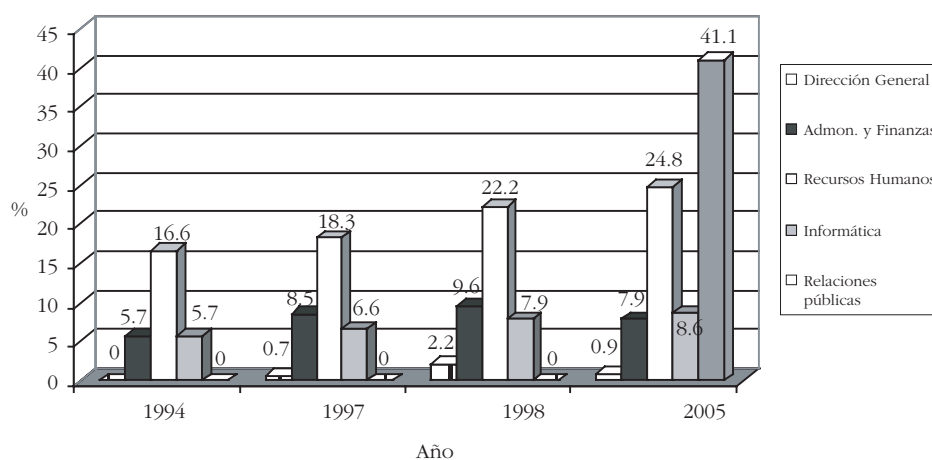
⁶¹ Gina Zabłudovsky, *Mujeres ejecutivas en México...*, *op. cit.*

⁶² El término “techo de cristal” se introdujo por primera vez en un artículo del *Wall Street Journal* (24 marzo 1986) para aludir a una serie de barreras invisibles que obstruyen las oportunidades de promoción para las mujeres en la gerencia y que les impiden ascender a los posiciones más altas de las estructuras administrativas. Recientemente se ha señalado que así como las mujeres se topan con un “techo de cristal”, los hombres tienen que enfrentar las presiones que los lleva a permanecer constantemente en una “escalera eléctrica invisible”, una “glass escalator” mediante la cual viven obligados a escalar constantemente en la jerarquía ocupacional. (Christine Williams, *Still a Man's World*; y Jucy Wajcman, *Managing like a Man. Women and Men in Corporate management*, Polity Press, Cambridge UK, 1986, p. 80, 86). Sobre el “techo de cristal” también pueden consultarse de Debra E. Meyerson y Joyce K. Fletcher, “A Modest Manifesto For Shattering the Glass Ceiling”, en *Harvard Business Review on Women in Business*, Harvard Business School Press, EU, 2005, pp. 69-94; Lourdes Montero, “¿Se globalizan las acciones afirmativas?”, en Jennifer Cooper (coord.), *¿Esto es cosa de hombres?*, PUEG/UNAM, México, 2001; y Linda Wirth, *op. cit.*, p. 34

que ver con la presencia de un mayor número de mujeres en los niveles jerárquicamente más bajos, se suma una “segregación horizontal” que se relaciona con la mayor presencia de mujeres en ciertas ocupaciones. Hasta hace unos años el mayor porcentaje de ejecutivas del sexo femenino se encuentran en las direcciones generales de recursos humanos (en el 2002 las mujeres alcanzan el 34.8% de los cargos).

CUADRO 8

Porcentaje de principales puestos ejecutivos donde la participación de la mujer ha aumentado, 1994-2005



FUENTE: elaboración propia con base a Expansión

Para el año 2005 la presencia más importante de las mujeres al frente de las direcciones generales es la de Relaciones Públicas. De hecho, estas últimas no aparecían con anterioridad en los organigramas generales de las empresas y, en la actualidad, el mayor porcentaje de altas ejecutivas del sexo femenino se encuentran presidiendo esta área (el 41.2% de las mujeres). Le siguen en importancia las direcciones de: mercadotecnia (27%), recursos humanos (donde las mujeres alcanzan el 24.9% de los cargos); después de estas áreas, el porcentaje de mujeres disminuye notoriamente en informática y sistemas (8.6%), administración (7.9%), área comercial (7.2%) y operaciones (5.1%).

Esta situación constituye una constante a nivel mundial. Con base en los directorios de las 500 empresas más grandes en Estados Unidos con datos de la revista *Fortune*, se ha detectado que las directivas son diez veces

más numerosas en los departamentos de recursos humanos que dentro de las direcciones de producción. De igual forma, en los países de América Latina se ha encontrado que la presencia de las mujeres en las gerencias generales y en las de producción es casi nula y que, como contraste, tienen una participación importante en las áreas comerciales, de ventas, mercadotecnia, recursos humanos, administración y finanzas.

La exclusión de las directivas de ciertas áreas es estratégicamente mucho más significativa de lo que muestran los meros números, ya que responde a la lógica y a la cultura organizacional, que en realidad implican un aislamiento de las mujeres de los cargos que confieren responsabilidades funcionales. Como se sabe, las posiciones dentro del mundo operativo de la compañía en las que las mujeres no participan son precisamente las que brindan mayores oportunidades de ascenso dentro de la jerarquía administrativa.⁶³ La exclusión de las directivas de ciertas áreas es estratégicamente mucho más significativa de lo que muestran los meros números ya que responde a la lógica y a la cultura organizacional.

OBSTÁCULOS DE LA VIDA ORGANIZACIONAL

Como lo han mostrado varios estudios la brecha entre la presencia masculina y femenina en los puestos de dirección se explica tanto por factores socioculturales de carácter general como por elementos más específicos relacionados con la cultura organizacional. En este sentido, se puede afirmar que las organizaciones construyen nuestras nociones de sexualidad y a su vez éstas se constituyen en los fundamentos de la organización.⁶⁴ De allí la importancia de entender la categoría de género como una parte constitutiva del ejercicio de la administración que conlleva una serie de relaciones entre el sexo, el ejercicio del poder y la estructura de la organización. Así considerada, la concepción de género alude a una serie de relaciones sociales basadas en percepciones culturales de pretendidas diferencias entre los sexos, que a su vez presuponen y reproducen una

⁶³ (Estos temas los trato con más amplitud en otro artículo: Gina Zabłudovsky, "Burocracia y comportamiento organizacional: de la jerarquía moderna a la sociedad – RED", en Mónica Guitián y Gina Zabłudovsky (coords.), *Sociología y modernidad tardía: entre la tradición y los nuevos retos*, Juan Pablos/UNAM, México, 2003). Consúltese también el libro clásico Rosabeth Kanter, *Men and Women of the Corporation*, Basic Books, Nueva York, 1993; y Gilles Lipovetsky, *op. cit.*, pp. 248-259

⁶⁴ Burrell y Hearn, "The sexuality of organizations", en *The Sexuality of Organizations*, Sage publication Londres, 1990, p. 25

serie de significaciones y jerarquías que sustentan relaciones asimétricas de poder.⁶⁵

En lo que respecta al tema que nos ocupa, dentro de los factores culturales de carácter más general destaca la socialización diferenciada que influye significativamente en el desarrollo de una carrera. Las expectativas de la educación formal y no formal en torno a los distintos patrones del éxito en hombres y mujeres en los contextos tradicionales han influido para que los cargos de autoridad y liderazgo sean considerados como prototipos de lo masculino. En consecuencia, no es difícil suponer que sean las propias mujeres quienes –consciente o inconscientemente, como producto de una decisión racional o de la propia construcción de su subjetividad– consideren que estos puestos no constituyen una opción para ellas y por lo tanto opten por otras alternativas de trabajo consideradas “más femeninas” y limiten sus aspiraciones a la ocupación de funciones que, a menudo, coinciden con los niveles más bajos de la jerarquía institucional.

Pero además de estos patrones culturales de carácter general que conforman gran parte del eje de la diferenciación de las “personalidades” de los hombres y las mujeres en nuestra sociedad, también se deben tomar en cuenta otros factores que se sitúan en el plano más concreto de lo que podríamos considerar como la “cultura organizacional”, y dónde a menudo se reproducen de forma exponencial las distintas características de lo “femenino” y lo “masculino”.

De acuerdo a la definición de Etzioni, la organización puede considerarse como “una coordinación racional de las actividades de un cierto número de personas, que intentan conseguir una finalidad y un objetivo común y explícito mediante la división de funciones y del trabajo, a través de una jerarquización de la autoridad y la responsabilidad”.⁶⁶ Las organizaciones se distinguen por diversos atributos como su tamaño, rama de actividad y objetivos. La mayoría de ellas implementan una serie de rutinas, normas, tradiciones, y descripción de cargos que constituyen la “propia cultura de la organización”.⁶⁷ El término “cultura organizacional” designa así a la serie de significados compartidos entre los integrantes que conlleva al acuerdo en torno a lo que constituye un comportamiento correcto y significativo y que permite establecer distinciones entre las empresas en relación a las normas, el tipo de supervisión, el grado de autonomía

⁶⁵ Anne Marie Goetz, “Gender and administration”, en *IDS Bulletin*, vol. 23, núm. 4, 1992, p. 9; J. Scott, “Gender a usefull category of historiacial análisis”, en *American historical review*, vol. 92, 1986, p. 1067

⁶⁶ A. Etzioni, *Organizaciones modernas*, Prentice Hall, 1972

⁶⁷ Lidia Heller, *op. cit.*, p. 12

individual, el apoyo de los directivos a sus subordinados, la identificación de los miembros con la corporación, la relación desempeño-premio, la tolerancia al conflicto y la predisposición a tomar riesgos y a innovar. Las forma en que se combinan estas características señalan “como se hacen las cosas” en una determinada empresa y genera un conjunto central de reglas implícitas, conocimientos y expectativas que rigen las conductas diarias. En la medida en que se trata de un sistema con significados compartidos, éste modela la conducta hace que los individuos con distinta formación o diferentes niveles tiendan a describir la cultura en términos semejantes.⁶⁸

Las organizaciones existen en un lugar y en un momento histórico determinado, y consecuentemente tienden a reproducir los elementos de su propio contexto social y a considerar como neutral y objetiva una cultura que, con excepción de muy pocos ámbitos, ha sido por entero masculinizada. Puesto que son los hombres los que han creado el arte, la industria, la ciencia, el comercio, el Estado y la religión, por siglos las mujeres se han sido consideradas como “extranjeras”, como intrusas sin derecho de pertenencia, en los distintos ámbitos del liderazgo económico, científico, político y cultural.⁶⁹

Como resultado de las ocupaciones asignadas en función del género la estructura de la burocracia y la vida organizacional determinan los distintos comportamientos de hombres y mujeres. En términos generales se asume que éstas son menos ambiciosas y se encuentran menos comprometidas y motivadas, sin cuestionarse hasta qué punto estas actitudes se deben a la diferencia en las oportunidades de los cargos que se abren para los distintos sexos.⁷⁰

La ausencia de mujeres en las posiciones de dirección más importantes de las grandes compañías y su participación en un número reducido de

⁶⁸ Eugenia Hola y Rosalba Todaro, *Los mecanismos del poder, hombres y mujeres en la empresa moderna*, Centro de estudios de la mujer, Santiago de Chile, Robins, 1985, p. 19-20

⁶⁹ Sobre la construcción social del “extranjero” puede consultarse: Norbert Elias y John Scottson, *The established and the outsiders*, Frank Cass, Londres, 1965; Zigmunt Bauman, *Pensando Sociológicamente*, Nueva Visión, Argentina, 1994; Georg Simmel, *Sobre la Aventura, Ensayos filosóficos*, Península, Barcelona, 1998, pp. 234-235; y Gina Zabłudovsky, “Zigmunt Barman y Norbert Elias” en “*Zigmunt Bauman, teoría social y ambivalencia*” en *Revista Anthropos*, núm. 206, Barcelona, 2005

⁷⁰ Al respecto, se ha observado cómo muchos hombres que ocupan posiciones con pocas probabilidades de ascenso también suelen desarrollar actitudes que normalmente se atribuyen a las mujeres: aspiraciones limitadas, interrupción de sus carreras, búsqueda de satisfacción a través de actividades que no tienen que ver con el trabajo de oficina, establecimiento de relaciones más horizontales en las que prevalecen los vínculos afectivos y amistosos sobre las relaciones propiamente laborales, etc.

áreas, se explica así por varios factores. Como se sabe, en México existe una limitada y muy reciente conciencia de la necesidad de promover una responsabilidad institucional⁷¹ y, como consecuencia, la cultura organizacional continúa reproduciendo exponencialmente la asignación de ocupaciones en función de los papeles sociales de género. En términos generales, las compañías no facilitan la incorporación de las mujeres a aquellos puestos “de línea” con un mayor peso estratégico y en donde se presentan las oportunidades de experiencia y capacitación que permiten ascender a los cargos de dirección con responsabilidades más importantes. Además, las mujeres se enfrentan a otras prácticas discriminatorias dentro de la sociedad y de la empresa y a las dificultades para cumplir con sus responsabilidades familiares y profesionales.

La vida organizacional ha contribuido notablemente a la construcción de lo “femenino” y lo “masculino”. Las descripciones sobre las oportunidades de trabajo en las jerarquías organizacionales se basan en presuposiciones sobre las características generales de los empleados(as) según el género. Estas prácticas formales e informales, que a menudo no son reconocidas y se perciben como naturales, limitan las oportunidades de las mujeres.⁷²

Así se puede observar cómo, al considerar que los factores sentimentales eran ajenos a su propia dinámica, el comportamiento organizacional ha

⁷¹ Con base en cuestionarios realizados a los presidentes y directores de recursos humanos de las compañías más grandes encontramos que, lejos de concebir la necesidad de alguna acción colectiva a nivel institucional, consideran que el mejor desempeño de una carrera ejecutiva y las posibilidades del “éxito” recaen únicamente en las propias habilidades de las mujeres. Ante la pregunta en torno a los aspectos que debería considerar la empresa para facilitar el avance de las mujeres en cargos de dirección y liderazgo ejecutivo, la mayoría de los entrevistados no mencionaron ningún plan por parte de la empresa sino que se limitaron a enumerar lo que consideran como “obligaciones” de las propias mujeres –cumplir con los objetivos de la empresa, tener la suficiente preparación, capacidad, experiencia disponibilidad de horario, etc.– (Gina Zabludovsky, *Las ejecutivas en México...*, *op. cit.*). Quizá esto explique porqué, hasta hace muy pocos años, las compañías en México no habían tomado medidas específicas para incorporar y promover la carrera de las mujeres en cargos de dirección y consideraban que la empresa no tenía ninguna responsabilidad al respecto. De hecho, hasta la primera parte de la década de los noventa no existía ninguna iniciativa al respecto y no es sino hasta 1997 cuando algunas compañías empiezan a manifestar cierta inquietud y a instrumentar algunos programas aislados de carácter excepcional. (Gina Zabludovsky, “Las políticas de diversidad y las mujeres en cargos de dirección de las grandes compañías privadas”, en *Mujeres en cargos de dirección en América Latina: estudios sobre Argentina, Chile, México y Venezuela*, Miguel Ángel Porrúa/UNAM, México, 2002).

⁷² Christine Williams, *Still a man's World*, University of California, Berkeley, Los Angeles, 1995, p. 8.

privilegiado actitudes y estrategias racionales que socialmente son planteadas como neutras pero en la realidad son consideradas como propiamente masculinas. En la medida en que las construcciones sociales del género en las sociedades modernas atribuyen las características sentimentales al ámbito de lo femenino, la negación de los elementos emotivos dentro de la organización, contribuyó a que las mujeres no tuvieran un lugar en las jerarquías administrativas del siglo XX. En oposición a la racionalidad y capacidad de planeación que caracteriza a éstas últimas, la conducta de las mujeres se consideró poco previsible e “incalculable” por lo cual sus posibilidades de ocupar un cargo de dirección fueron automáticamente desechadas. Si bien es cierto que durante los últimos años la teoría normativa de la autoridad ha incorporado un creciente interés por la “inteligencia emocional” y, desde una óptica más afín al espíritu de los tiempos, se da prioridad a la calidad de las relaciones sobre el seguimiento incondicional de las órdenes, estos cambios aún no repercuten en una avance significativo del número de mujeres en cargos dirigentes.⁷³

La exclusión se agudiza por otros rasgos de la vida organizacional entre los cuales destaca una noción de “lealtad incondicional al cargo” que hace que los funcionarios no puedan definir un horario limitado para las horas de oficina y que, por el contrario, deban atenerse a una disponibilidad absoluta y una entrega constante en la cual no tiene cabida la “doble jornada” de las mujeres.

La baja participación de las mujeres en puestos ejecutivos se explica en gran medida por factores inherentes las políticas que se adoptan al interior de las propias compañías en función de la distribución y jerarquización con relación al género; los distintos patrones para evaluar y compensar los desempeños de hombres y mujeres; la poca flexibilidad en el horario de trabajo; las estructuras piramidales; y la expectativas que se producen en torno al compromiso del funcionario con la empresa y que a en la mayoría de los casos le exigen relegar a un muy segundo término y –en ocasiones hasta renunciar– a otro tipo de actividades (personales, familiares, etc.). Lo anterior queda evidenciado en investigaciones anteriores donde hemos encontrado que uno de los obstáculos fundamentales de las mujeres en los cargos de dirección es la imposibilidad de hacer compatibles sus diferentes roles. Entre las ejecutivas existe un alto porcentaje de viudas, divorciadas y

⁷³ Martin Albrow, *Do organizations have feelings?*, Blackwell, Londres, 1997; Burrell y Hearn, *op. cit.*, p. 18; Albert Mills, “Gender, sexuality and organizations theory”, en *The Sexuality of Organizations*, 1990, p. 30; Deborah Sheppard, “Organizations, power, and Sexuality: The image and self- image of women managers”, en *The sexuality of organizations*, 1990; y Gina Zabłudovsky, “Burocracia y cambio organizacional...”, *op. cit.*)

solteras; en muchas ocasiones el desarrollo profesional se vive como una opción que anula o limita la maternidad.⁷⁴

De hecho, en un estudio sobre las condiciones de las mujeres en las grandes compañías, encontramos que los obstáculos que se mencionan en un primer nivel son precisamente los relacionados con las dificultades para desempeñar las resonancias familiares y laborales. En segundo lugar se señalaron varios factores que aluden al “machismo” de la sociedad mexicana y en tercer lugar, las barreras que son producto de las políticas específicas de la empresa y falta de oportunidades dentro de la misma. Después de estos obstáculos, con una importancia menor, se encuentran los retos relacionados con la educación y la preparación, con la propia personalidad y con una diversidad de respuestas más vagas que aluden a las dificultades de “ser mujer”.⁷⁵

De hecho, en diferentes cuestionarios que hemos realizado tanto entre mujeres ejecutivas como entre los directores de recursos humanos de las principales corporaciones del país, muestran que las principales razones por las cuales las primeras abandonan su trabajo tienen que ver con motivos vinculados con la familia, la doble jornada y la responsabilidades del hogar y en especial la “decisión de tener hijos”.⁷⁶ Al ser entrevistadas

⁷⁴ En investigaciones previas encontramos que un 51% de las ejecutivas eran casadas y un 49% no unidas (viudas, divorciadas y solteras). Este último porcentaje resultaba sumamente alto si se compara con el resto de las mujeres del país donde el porcentaje de las casadas mayores de 25 años (rango de edad de las ejecutivas) en el Distrito Federal era de 69%, lo que implica una diferencia de 18 puntos con las directivas. Entre las ejecutivas entrevistadas en 1994, el 64% no eran madres; el 17% tenía un sólo hijo(a) y sólo el 10% dos hijos. De hecho, una ligera mayoría de las mujeres casadas (el 52%) no eran madres lo cual constituye un rasgo distintivo y casi único de la este grupo en comparación el resto de la población femenina en México. Por otro lado, se encontró una clara diferenciación de género en los motivos por los cuales los ejecutivos(as) renuncian a las compañías. Mientras que la mayoría de los hombres abandonan la empresa porque tienen una mejor oferta de trabajo que conlleva oportunidades las mujeres suelen renunciar por motivos personales y familiares y el acceso a un mejor trabajo y el desarrollo profesional sólo son mencionadas en segundo término. Además, es interesante observar que en lo que se refiere a las decisiones que provienen de la propia compañía vinculadas con la reducción de personal y bajo desempeño, en el análisis de las respuestas de los directores de recursos humanos no muestran diferencias significativas entre los hombres y las mujeres. (Gina Zabudovsky, “Mujeres ejecutivas...”, *op. cit.*)

⁷⁵ Consúltese al respecto, Gina Zabudovsky, “Mujeres ejecutivas...”, *op. cit.*

⁷⁶ Las razones de las mujeres para abandonar el trabajo contrastan con las de los hombres quienes señalaron que dejaron las compañías por encontrarse con una situación de “mejoras en el trabajo, oportunidades económicas, superación personal y desarrollo y estudios”. (Para más amplitud sobre el tema consúltese Gina Zabudovsky, “Mujeres ejecutivas en México”, en Zabudovsky y Avelar, *op. cit.*, pp. 62-64). Esta situación también es válida

sobre el tema, muchas mujeres señalan que la disponibilidad de tiempo y el concepto de “lealtad” frente al cargo que ocupan en los puestos de dirección es una de las grandes limitaciones con las que se encuentran. A pesar de que logran ser más organizadas y eficientes para acabar sus tareas antes y encontrar el tiempo para cumplir con sus otras responsabilidades (o llevarse el trabajo profesional a casa), el personal masculino no lo entiende ya que ellos suelen quedarse varias horas más en la oficina. Aunque no necesariamente esto implique que el trabajo dentro de la misma sea más productivo, se piensa que las empresas esperan que así muestren su incondicionalidad.

Además, el análisis de las respuestas de los directores y presidentes de las grandes compañías mostró que no consideran como responsabilidad fundamental de la empresa la implementación de políticas que permitan incorporar a las mujeres a los cargos de dirección. Por el contrario, lejos de pensar que hacen falta algunas acciones a nivel institucional, se afirma que las posibilidades de tener éxito en una carrera ejecutiva, recaen únicamente en las propias mujeres quienes tienen que vérselas por su cuenta para cumplir con su doble o triple jornada.⁷⁷ En este sentido se puede afirmar que, a pesar de que la realidad está cambiando y que hay un creciente número de mujeres que ingresan al ámbito laboral, la cultura organizacional no ha modificado significativamente sus patrones y expectativas.

RECAPITULACIÓN: LA PERSEVERANCIA DEL “TECHO DE CRISTAL”

Como se ha visto en este artículo, en consonancia con tendencias mundiales, durante la última década en México se ha producido un aumento en la presencia de mujeres en responsabilidades de dirección y cargos de autoridad en las distintas instituciones del sector público y privado y en la sociedad en general. El aumento de las mujeres en los cargos de “funcionarios y directivos” del país resulta significativo ya que, durante la última década, su presencia se ha incrementado a un ritmo más acelerado que el de la participación de las mujeres en la población económicamente activa. En las grandes corporaciones del sector privado se ha dado un aumento importante en el porcentaje de ejecutivas que ocupan los cargos de dirección más altos. Las mujeres también están participando como propietarias

para otros países como lo muestra el estudio de Marry Blair-Loy, *Competing Devotions. Carrer and Family among Women Executives*, Harvard University Press, EU, 2003

⁷⁷ (*Ibid.*, p. 52-53). Una situación similar se ha encontrado en investigaciones más recientes.

y dirigentes de sus propias empresas que se han abierto a un abanico cada vez más amplio de actividades incluyendo a los sectores de la industria de transformación.

En cuanto a los cargos de elección política, encontramos un aumento en el porcentaje de mujeres el congreso lo cual seguramente se explica por las reformas al Código Federal Electoral en Materia de Género. Además, México es uno de los pocos países en los cuales las mujeres han llegado a presidir la Cámara de Diputados y Senadores, la representación de sus respectivas alas partidistas e incluso la secretaría general o presidencia de algunos de los partidos más importantes. Sin embargo, pese a las tendencias favorables, tanto el análisis de las organizaciones públicas como el de las privadas muestra que a medida que se asciende en la pirámide organizacional la presencia de mujeres disminuye. Como suele suceder en otros países, en México encontramos un escaso número de mujeres como Secretarías de Estado.

En los cargos de dirección de las grandes compañías privadas las mujeres también están aún lejos de encontrarse en una situación equitativa. La segregación vertical y horizontal predominante, y la poca conciencia sobre la responsabilidad corporativa en la transformación de esta cultura organizacional, son factores que restringen la presencia de las mujeres y las excluyen de las posibilidades de lograr un ascenso a los niveles más altos de la jerarquía administrativa y a ciertas áreas específicas del mundo de la dirección de empresas.

En lo que respecta a las empresarias, los datos muestran que aún están lejos de ocupar posiciones equitativas a la de los hombres ya que su participación se concentra en el ámbito de la microempresa o de la empresa de subsistencia.

La escasa participación de las mujeres de los ámbitos de las decisiones económicas se hace más evidente en los Consejos de Administración de las empresas que cotizan en la Bolsa de Valores Mexicana lo cual constituye una particularidad en términos de lo que sucede a nivel mundial ya que en otros países, la presencia de las mujeres en estas instancias ha tenido progresos significativos.

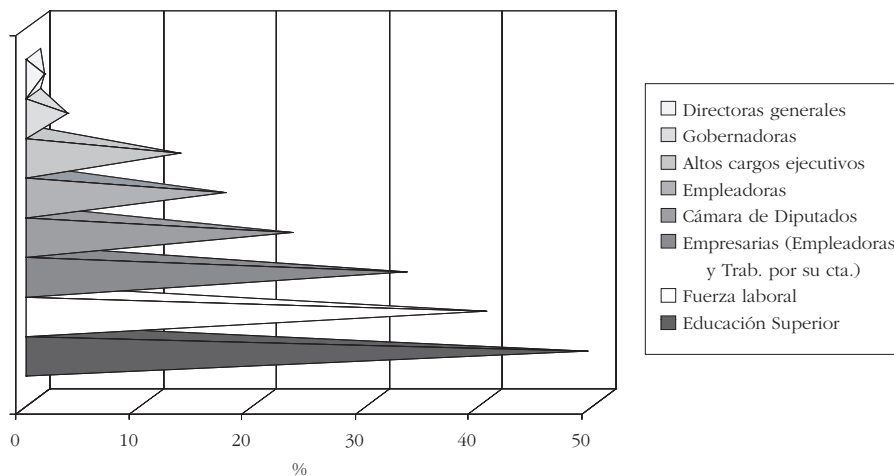
En el terreno de la representación política, a pesar de los avances recientes, las mujeres aun tienen una participación minoritaria en las legislaturas y, en concordancia con las tendencias mundiales, sus actividades tienden a centrarse en un número limitado de comisiones. Además, los avances que se han producido en el nivel de las elecciones federales contrastan con los que se dan a nivel local. En la actualidad únicamente hay dos gobernadoras y la reducidísima participación femenina en las presidencias municipales muestra un rezago importante frente a lo que sucede

en otros países que tienen una mayor participación de las mujeres en las alcaldías.

Estos datos contrastan con la creciente participación femenina en la población económicamente activa que asciende al 39.5% en las zonas más urbanizadas, y con su inserción en la educación superior donde el número de estudiantes del sexo femenino llega a ser incluso superior al de los hombres. Los resultados de la investigación muestran así, que pese al camino recorrido, y las importantes transformaciones en cuanto a los valores y la cultura política, las mujeres están aún escasamente representadas en los cargos de dirección y de representación donde se toman las principales decisiones de los poderes económicos y políticos en México.

Si bien existe un avance en la conciencia sobre la no discriminación y la equidad de género que en las encuestas de valores levantadas entre la población, se refleja en un importante número de respuestas que se podrían considerarse como “políticamente correctas”, aun no se puede afirmar que estas hayan transformado la conducta cotidiana. En la realidad, la vida institucional todavía se basa en falsas concepciones y prejuicios que muestran que las actitudes profundas no han cambiado y que en la carrera de ascensos a las posiciones de poder las mujeres se siguen topando con el “techo de cristal” situación que, en términos numéricos, se resume en el siguiente cuadro.

CUADRO 9
 “Techo de Cristal”: la presencia de las mujeres disminuye conforme aumenta la jerarquía de los cargos



FUENTE: elaboración propia con base a datos de la ANUIES, 2004; Cámara de Diputados, 2003-2007; Directorios de Expansión, 2006; e INEGI, 2005.

Son múltiples las preguntas que se derivan de los hallazgos hasta aquí expuestos y que nos llevarían a nuevas investigaciones sobre los fundamentos de la autoridad, la reproducción de estereotipos y la evaluación de las modalidades del ejercicio del poder entre hombres y mujeres.

Por otra parte, para la definición de una agenda futura de investigación sería interesante hacer un seguimiento de las trayectorias laborales de las egresadas universitarias cuyas cifras son cada vez más significativas ¿qué pasa en el camino de la titulación a la inserción y desarrollo en la vida profesional que hace que el alto índice de nuevas profesionistas no se refleje en la cúspide de la pirámide? Al respecto valdría la pena estudiar con mayor detenimiento tanto las prácticas de la vida laboral y organizacional como las relaciones entre los ámbitos profesionales y familiares.

Por las propias limitaciones de este artículo, resulta imposible seguir abordando las razones pormenorizadas que puedan explicar la prevalencia del “techo de cristal” y de los problemas a los que se enfrentan las mujeres. Debido a la vasta amplitud de la temática, y a la escasa información que aun existe sobre la cuestión, este texto ha analizado los resultados obtenidos desde una perspectiva predominantemente cuantitativa que permite tener un diagnóstico lo suficientemente amplio y proveer un marco general para ubicar las transformaciones y las inercias en el posicionamiento laboral y político de las mujeres durante los últimos años. Para profundizar en las causas y los obstáculos que aún existen, sería conveniente complementar lo hasta ahora expuesto con investigaciones de corte cualitativo que permitan adentrarse en aspectos específicos e incorporar los aportes de algunas disciplinas como la antropología y la psicología social, cuyas perspectivas explicativas y de profundización en una escala “micro” pudieran enriquecer el enfoque macro social que aquí se ha desarrollado.