

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
Facultad de Ciencias Sociales y Políticas
Maestría en Administración Pública



“Participación de mujeres en el Poder Ejecutivo de Baja California desde la perspectiva de género. Estudio de caso de la Oficialía Mayor de Gobierno”.

Tesis que se presenta para obtener el grado de Maestra en Administración Pública

Gabriela Nolasco Pineda
Sustentante

Directora de Tesis:
Mtra. Rosario Chávez Morelos

Codirectora de Tesis:
Dra. Silvia Leticia Figueroa Ramírez

Mexicali, Baja California, México. Marzo de 2011

Contenido

Introducción.....	3
Antecedentes.....	4
Justificación.....	7
Planteamiento del problema.....	12
Preguntas de investigación.....	14
Objetivo general.....	14
Objetivos específicos.....	14
Hipótesis.....	15
Metodología.....	15
Estructura del trabajo.....	17
Capítulo 1. Género, poder, y empoderamiento de las mujeres.....	18
1.1. Género.....	18
1.2. Poder.....	23
1.3. Empoderamiento de las mujeres.....	27
Capítulo 2. Estado del arte.....	30
Capítulo 3. Análisis sobre la participación de mujeres en el Poder Ejecutivo y en la	
 Oficialía Mayor de Gobierno de Baja	
 California.....	41
3.1. Participación de mujeres en el Poder Ejecutivo de Baja California.....	41
3.2. Participación de mujeres en la Oficialía Mayor de Gobierno de Baja	
California.....	47
Matriz de consistencia lógica.....	62
Conclusiones.....	63
Limitaciones.....	69
Recomendación.....	69
Bibliografía.....	70
Anexos.....	74

Introducción

Tanto a nivel internacional como nacional, las mujeres han transitado por un camino lento y difícil para obtener el reconocimiento de derechos en los espacios económicos, políticos y sociales; y éstas han logrado el reconocimiento y la protección de sus derechos primordiales así como la creación de organismos gubernamentales específicos para apoyar su participación en todas las esferas de la vida social.

En México, las mujeres han ido ocupando importantes posiciones en el ámbito público, en los niveles federal, estatal y municipal; sin embargo, a pesar de la normatividad a su favor la participación de ellas sigue siendo escasa con respecto a los hombres en los cargos de mayor nivel y de toma de decisiones.

Una de las investigaciones del Instituto Nacional de las Mujeres (2004: 9), señala que a pesar de los avances en los últimos tiempos respecto a la integración de la mujer en los distintos ámbitos y procesos de toma de decisión, su presencia sigue siendo limitada en los puestos y funciones de dirección de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial; en los partidos políticos, en las empresas y en los sindicatos, y en los espacios organizados de la sociedad civil.

La pertinencia de la presente investigación gira en torno a la necesidad de conocer la participación de las mujeres en los cargos de mayor nivel en el Poder Ejecutivo de Baja California, con el estudio de caso de la Oficialía Mayor de Gobierno. Para ello, este trabajo comprende por un lado, el análisis sobre la participación de mujeres en las dependencias del sector central¹ del Poder Ejecutivo de Baja California, basado en una investigación documental, en el que se estudia dicha participación en los mandos medios y superiores²; y por otro lado, analiza la participación de mujeres en la Oficialía Mayor de Gobierno con base en una investigación de campo, en la que se aplicó un cuestionario a 25 servidores públicos en los niveles de Jefatura de Departamento, Subdirecciones, Direcciones de área y de Oficial Mayor.

¹ Las dependencias del sector central son 15, sin embargo sólo se analizaron 13 dependencias: 12 Secretarías de Estado y la Oficialía Mayor de Gobierno. Las dependencias restantes correspondientes a la Procuraduría General de Justicia y la Secretaría de Salud, no se consideraron en el análisis debido a que las denominaciones de los cargos son diferentes.

² Los mandos medios corresponden a las Jefaturas de Departamento, y los mandos superiores involucra los niveles de subdirecciones, direcciones de área, subsecretarías y los titulares de dependencias.

Antecedentes

La equidad de género en el contexto internacional.

En las últimas tres décadas del siglo pasado, el tema de las mujeres y su participación en el ámbito público a nivel mundial ha tenido impacto y trascendencia. A partir de 1970, la evolución de las mujeres ha sido notable en el ejercicio de derechos y reconocimientos de su contribución en los espacios económicos, social y político.

Con base en los datos proporcionados por el INMUJERES (2002: 21) la búsqueda de la igualdad de los seres humanos originó los siguientes acontecimientos:

- La Convención a Favor de los Derechos Políticos de la Mujer (1952), introdujo con rapidez el reconocimiento de su derecho al voto.
- La Declaración del Establecimiento de un Nuevo Orden Económico Internacional (1974), encaminada a corregir desigualdades, enfrentar injusticias y eliminar el abismo entre países desarrollados y países en desarrollo.
- La Primera Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer (México 1975).

La década de los setentas, visibilizaba por vez primera, para todo el mundo, inclusive para las propias mujeres, las condiciones de opresión, subordinación, segregación y discriminación que pesaban sobre muchas de ellas, y así se puso en evidencia la exigencia moral y económica de sumarlas al desarrollo, haciéndolas beneficiarias de los avances democráticos, de los cuales habían sido excluidas por razón de las relaciones tradicionales de género (INMUJERES, 2002:21).

En ese sentido, la Organización de las Naciones Unidas ha venido impulsando la adopción de medidas tendientes a fortalecer los derechos y oportunidades de las mujeres, mediante convenios internacionales como:

- La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación de la Mujer, de 1980.
- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer ("Convención de Belem Do Pará") de 1994.
- Las conferencias mundiales en México 1976, Conpenhague 1980 y Nairobi 1985.
- La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing de 1995, que ha

representado un parte aguas en la comprensión y en el interés sobre la condición femenina en la sociedad (INMUJERES, 2004: 18).

La plataforma de acción de la de Beijing 1995, declara que es un objetivo estratégico la realización de políticas de Estado en favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y el dar impulso en todo el mundo a la creación de institutos de las mujeres encargados de formular planes de igualdad de oportunidades entre los géneros, de monitorear su cumplimiento y de institucionalizar la perspectiva de género en las políticas públicas (INMUJERES, 2002: 22).

En el proceso de reconocimiento de los derechos de las mujeres, un acontecimiento por demás importante fue la Conferencia Mundial sobre los Derechos Humanos (Viena, 1993) que, reconoció los derechos de las mujeres como derechos universales, y en la que se acordó erradicar cualquier forma de discriminación en contra de ellas (INMUJERES, 2002: 22).

La equidad de género en el contexto nacional.

La búsqueda por hacer valer la igualdad jurídica, social y familiar se ha hecho manifiesta a través de la lucha permanente de diversas organizaciones de mujeres, quienes ante instituciones nacionales e internacionales han hecho visible la situación de las mujeres, así como la necesidad y la importancia de generar mecanismos que coadyuven a la equidad (INMUJERES, 2002:19).

En esa tesitura, en México se pusieron en marcha programas y acciones gubernamentales tendientes a mejorar las condiciones de la mujer. Como prueba, en 1974, se revisó de forma exhaustiva la legislación para eliminar cualquier forma de discriminación contra la mujer; fue entonces cuando se reformó al artículo cuarto de la Constitución Política para que incluyera el principio fundamental de igualdad jurídica entre hombres y mujeres. Dicha reforma sirvió como base para reformas a distintos ordenamientos legales federales y estatales en el mismo sentido (INMUJERES, 2004: 16).

En 1980, se creó el Programa Nacional de Integración de la Mujer al Desarrollo, adscrito al Consejo Nacional de Población (CONAPO). Este programa propuso diversas iniciativas encaminadas a promover el mejoramiento de la condición social de la mujer.

Posteriormente, en 1985, se instaló una Comisión para coordinar las actividades y los proyectos sectoriales en la materia y preparar la participación de México en la *Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer* en Nairobi, 1985 (INMUJERES, 2002: 19 y 20).

Como parte de los trabajos preparatorios hacia la *Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer* se instaló en 1993, un Comité Nacional Coordinador que elaboró un informe detallado sobre la situación de las mujeres en México, así como un conjunto de diagnósticos temáticos. Después de la Cuarta Conferencia en Beijing, México creó el Programa Nacional de la Mujer 1995-2000, Alianza para la Igualdad (PRONAM) enfocado a impulsar la formulación, ordenamiento, coordinación y cumplimiento de las acciones encaminadas a ampliar y profundizar el papel de la mujer en el proceso de desarrollo, en igualdad de oportunidades con el hombre (INMUJERES, 2002: 20).

En 1998, el reglamento interior de la Secretaría de Gobernación estableció la creación de la Coordinación General de la Comisión Nacional de la Mujer (CONMUJER) como órgano administrativo desconcentrado de dicha secretaría y responsable de la instrumentación del PRONAM (INMUJERES, 2002: 20).

Finalmente, el 12 de enero de 2001 en el Diario Oficial de la Federación, mediante decreto se crea el Instituto Nacional de Mujeres, como un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía técnica y de gestión para el cumplimiento de sus atribuciones, objetivos y fines (INMUJERES, 2002: 20). El objeto general del Instituto es promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros; el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país...” (Diario Oficial, 2001: artículo 4).

Justificación

No obstante que las mujeres de manera organizada han logrado importantes avances en el reconocimiento de sus derechos, y propiciado la creación de organismos gubernamentales y civiles, específicos para apoyar su participación en todas las esferas de la vida social y la protección de esos derechos primordiales, en México la falta de equidad en la vida profesional de las mujeres cobra evidencia en su escasa presencia para ocupar los cargos de mayor nivel en la administración pública.

Si recuperamos la historia de la participación de las mujeres en México del siglo pasado para acá, en los cargos de mayor nivel en la administración pública federal encontramos que, hasta lo más alto que ellas han llegado son 11 mujeres³ como titulares de Secretarías de Estado (en las Secretarías de Turismo; Pesca; Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca; Relaciones Exteriores; Reforma Agraria; Desarrollo Social; Educación Pública; y Energía), lo que significa una participación muy escasa, si se considera que hasta el año 2006 en los puestos de titulares de Secretarías de Estado la participación de mujeres fue del 12.5% en relación con los hombres que fue del 87.5% (INMUJERES 2006: 2 y 5). La participación de las mujeres en este nivel apenas data de 1976 a la fecha (2010). Esto puede tener relación con los hallazgos de Roderic Ai Camp (1997: 137) quien afirma que la representación de las mujeres en cargos políticos nacionales (secretarías, subsecretarías y puestos judiciales y legislativos de primera magnitud) aumentó sustancialmente desde 1976, durante la administración de José López Portillo. Asimismo, se observa que en el lapso de 34 años ha habido 11 mujeres como titulares de Secretarías de Estado; de esas 11 mujeres,

³ Rosa Luz Alegría. Secretaría de Turismo (1976-1982)

María de los Ángeles Moreno. Secretaría de Pesca (1988-1994)

Silvia Hernández Enríquez. Secretaría de Turismo (1994-1997)

Julia Carabias Lillo. Secretaría del Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca (1994-2000)

Rosario Green Macías. Secretaría de Relaciones Exteriores (1998-2000)

María Teresa Herrera Tello. Secretaría de la Reforma Agraria (2000-2002)

Leticia Navarro Ochoa. Secretaría de Turismo (2000-2003)

Josefina Vázquez Mota. Secretaría de Desarrollo Social (2000-2006)

Al inicio del actual sexenio (2006-2012) eran cuatro las mujeres que ocupaban el cargo de Secretarías de Estado:

Josefina Vázquez Mota. Secretaría de Educación Pública (2006-2009)

Patricia Espinosa Cantellano. Secretaría de Relaciones Exteriores (2006-a la fecha)

Georgina Kessel Martínez. Secretaría de Energía (2006-a la fecha)

Ma. Beatriz Zavala Peniche. Secretaría de Desarrollo Social (2006-2008)

siete fueron nombradas en el presente siglo (véase pie de página número tres). Esto confirma la escasa participación de mujeres en el ámbito público. Lo cual puede significar que ellas pertenezcan a miembros de una élite política como los casos de Rosa Luz Alegría y Silvia Hernández (véase Ai Camp, 1996: 195).

Ahora bien, desde el siglo pasado para acá, a nivel estatal en México, solamente han participado seis mujeres⁴ como gobernadoras en los estados de Colima, Tlaxcala, Distrito Federal, Zacatecas y Yucatán (en esta última entidad han sido dos mujeres); esto también significa una participación escasa ya que estadísticamente sólo el 6.3% de gubernaturas han tenido como titulares a mujeres en comparación con el 93.7% de gubernaturas mandatadas por hombres (CEAMEG, 2008: 86). La participación de las mujeres en este nivel apenas data de 1979 a la fecha (2010). Es decir, en el lapso de 31 años han participado seis mujeres como gobernadoras en las entidades federativas, y de esas seis son tres mujeres que han participado como tal apenas en este siglo (véase pie de página número cuatro).

En relación a las presidencias municipales, hasta el año 2007, se observa la participación de únicamente el 3.8% de mujeres en comparación con el 96.2% de hombres que han ocupado esos puestos. Según el INEGI (2007), de los 2 455 municipios, 2 361 estaban presididos por hombres y sólo 94 por mujeres (CEAMEG, 2008: 88). En este nivel nuevamente se observa que la participación de mujeres es más reducida en relación a los dos niveles anteriores. Es decir, los porcentajes de participación de mujeres en los tres niveles federal, estatal y municipal son del 12.5%, 6.3% y 3.8%, respectivamente. En otras palabras, en estos niveles de gobierno la participación de mujeres se reduce siguiendo la escala jerárquica de mayor a menor.

En Baja California hasta la fecha no hemos tenido gobernadoras ni presidentas municipales, aunque ha habido cuatro mujeres⁵ que han contendido para la gubernatura del

⁴ Colima: Griselda Álvarez Ponce (1979-1985)
 Tlaxcala: Beatriz Paredes Rangel (1987-1992)
 Yucatán: Dulce María Sauri Riancho (1991-1994)
 Distrito Federal: Rosario Robles Berlanga (1999-2000, Jefa de Gobierno)
 Zacatecas: Amalia García Medina (2004-2010)
 Yucatán: Ivonne Ortega Pacheco (2007-2012)

⁵ Margarita Ortega Villa (1989), Marta Beatriz Ávalos Valenzuela (1998), María Mercedes Maciel Ortiz (2007), y Carmen García Montaña (2007).

estado. Si nos vamos al ámbito del Congreso del Estado, la presencia de mujeres ha sido mínima en comparación con la de los hombres.⁶ Sin embargo, cabe hacer notar que la primera diputada⁷ federal del país fue de esta entidad. Y en relación a la Oficialía Mayor de Gobierno de Baja California solamente han participado dos mujeres⁸ como titulares.

De los números y porcentajes anteriores, se aprecia que éstos son muy llamativos en cuanto a la escasa participación de mujeres en el ámbito público. Esto es uno de los motivos para iniciar la exploración aquí en Baja California concretamente en el Poder Ejecutivo, toda vez que hasta el cinco de septiembre del año 2010, los cargos titulares de las dependencias que conforman dicho poder correspondían en un 93.3% a hombres y solamente un 6.6% a mujeres; esto es, como titulares eran 14 hombres y una mujer en la Oficialía Mayor de Gobierno. Ahora bien, a partir del 6 de septiembre de 2010 la titular de la Oficialía Mayor de Gobierno fue sustituida por un hombre, quedando en consecuencia, todos los cargos titulares de las dependencias del Poder Ejecutivo ocupados por hombres.

La situación anterior nos obliga a observar que no existe una congruencia entre los contenidos de los planes de gobierno nacional y estatales, en relación a la participación de las mujeres toda vez que en el caso del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, el tercer eje que refiere la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tiene como objetivo: *eliminar cualquier discriminación por motivo de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual*; y en el caso de Baja California, el Plan Estatal de Desarrollo 2008-2013 en su eje 5 "Bienestar y Desarrollo Humano" el tema sobre mujeres tiene como objetivo: *"crear condiciones que promuevan la equidad de género e igualdad entre mujeres y hombres para lograr un adecuado desarrollo en todos los aspectos de la vida social en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana"*; y la realidad que se observa en esta entidad, lo cual desde nuestro punto de vista, es atribuible a una situación de género.

⁶ De las legislaturas XIX y XX, la participación de mujeres ha fluctuado entre el 22.7% y el 28% en relación a la de los hombres (CEAMEG, 2008:99) y consultado en <http://www.congresobc.gob.mx/diputados/>

⁷ Aurora Jiménez de Palacios (1954).

⁸ María Cristina Ramos (1995-1998) y Ruth Trinidad Hernández (2008-2010).

En el rastreo documental para ubicar investigaciones en México sobre la participación de mujeres en niveles de decisión de la administración pública, encontramos únicamente algunos estudios. Entre ellos se encuentra el trabajo realizado por el Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (CEAMEG)⁹ denominado *Participación política de las mujeres. De las cuotas de género a la paridad* (2008), donde se destaca la presencia de las mujeres en el Poder Ejecutivo (federal, estatal y municipal), el Poder Legislativo (federal y estatal) y el Poder Judicial. En este mismo trabajo, se identifican los principales avances y restricciones que impiden la participación equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de poder.

Existe también la investigación realizada por el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación titulada *Las mujeres candidatas en el proceso electoral federal 2009*. En ésta se dan a conocer los obstáculos políticos, económicos, sociales y culturales que impiden a las mujeres obtener candidaturas a cargo de elección popular y alcanzar el triunfo, así como las posibles propuestas de solución en los diversos aspectos institucionales y de tipo socio-cultural.

Se encuentra además el estudio del Instituto Nacional de las Mujeres denominado *Las mujeres en la toma de decisiones. Participación femenina en los poderes del Estado* (2006); este documento recopila y analiza información acerca de las mujeres y los hombres en puestos de mandos medios y superiores en las dependencias de los poderes del Estado a nivel nacional.

El estudio de Ana María Fernández Poncela, intitulado *La política, la sociedad y las mujeres* (2003) proporciona, por un lado, un análisis sobre la participación de las mujeres en México en calidad de candidatas a diputadas y senadoras federales en los procesos electorales de 1997 y 2000, así como en el ámbito de los consejos electorales y las juntas locales y distritales del IFE; y por otro, proporciona una revisión del posicionamiento de las mujeres en distintos ámbitos después del proceso electoral del 2000 en los espacios legislativos federal y capitalinos; gabinete federal y capitalino; administración pública federal;

⁹ El CEAMEG es un órgano de apoyo técnico de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, que tiene dentro de sus atribuciones la elaboración de estudios que contribuyan a enriquecer el quehacer legislativo, desde la perspectiva de género, a fin de coadyuvar al adelanto de las mujeres y a la equidad de género.

funcionarias electorales; y gobierno municipal.

La investigación de Blanca Olivia Peña Molina denominada *¿Igualdad o diferencia? derechos políticos de la mujer y cuota de género en México: estudio de caso en Baja California Sur* (2003), analiza la presencia y representación política de las mujeres en el estado de Baja California Sur, en los órganos de gobierno y en el congreso local en distintos periodos legislativos; este estudio efectúa además un análisis comparativo entre la tendencia observada en el ámbito federal respecto del local por lo que atañe a la sub-representación de las mujeres en las asambleas legislativas.

Por último, Yolanda Olivares Pérez realizó un trabajo titulado *Mujeres en puestos de elección popular en Veracruz* (2003). En éste describe la participación de la mujer en los procesos electorales locales de 2000 y 2004, en candidaturas y cargos a presidentas municipales, diputadas de mayoría relativa y representación proporcional; además la autora analiza el discurso de 17 mujeres electas por el voto popular, diputadas del Congreso del estado y presidentas municipales que contendieron y ganaron en los procesos electorales citados.

Si bien los estudios anteriores dan a conocer la participación de mujeres, unos en el contexto federal y otros en lo estatal, respecto al estado de Baja California no se ha encontrado uno en específico. En esa virtud, el presente trabajo es pionero dado que inicia una exploración sobre la participación de mujeres en el Poder Ejecutivo de Baja California, con el estudio de caso de la Oficialía Mayor de Gobierno.

Mediante esta investigación se pretende que el estudio de caso sobre la participación de mujeres en la administración pública de Baja California, realizado en la Oficialía Mayor de Gobierno, sirva para contribuir al estudio y reflexión sobre la inequidad de género al conocer avances y restricciones en la participación de las mujeres en los cargos de mayor nivel en la administración pública del estado de Baja California. Asimismo, el trabajo puede coadyuvar en los diseños de planes estratégicos para lograr un mayor avance que ayude al pleno ejercicio de los derechos de las mujeres, a fin de que puedan tener un mejor desarrollo en el ámbito profesional y en su vida personal.

Esta investigación cobra importancia debido a que adicionará conocimiento en relación a la problemática de género. El tema está ligado a las Ciencias Sociales, disciplina en la

que la teoría de género ha crecido y se ha fortalecido en las últimas cuatro décadas. Además, el análisis puede retomarse para formar parte de otras investigaciones más amplias, y será una herramienta útil para investigadores y público en general a través de su divulgación mediante artículos en revistas especializadas y/o en medios masivos de comunicación.

Planteamiento del problema

En México en el ámbito de la administración pública es notoria la escasa presencia de las mujeres, especialmente en el ejercicio profesional del poder público. Aún la cúspide del poder público en sus diferentes niveles es ocupada casi con exclusividad por varones. Y esta situación no se ha definido como un problema público que afecta de una u otra forma a toda la ciudadanía.

La figura del hombre como actor principal en la toma de decisiones en la función pública, es derivado de las construcciones sociales que en nuestro país han regido nuestra historia. Es decir, las costumbres culturales permeadas por la problemática de género han limitado la participación de la mujer en la vida pública.

En México la escasa participación de mujeres en el ámbito público, se puede observar en una revisión histórica de la administración pública federal donde solamente 11 mujeres han ocupado cargos titulares en Secretarías de Estado; estos nombramientos empezaron a partir de 1976 cuando fue nombrada la primera mujer como titular en una Secretaría, la de turismo; doce años después en 1988 se dio el segundo nombramiento en la Secretaría de Pesca; seis años más en 1994 hubieron dos designaciones, en la Secretaría de Turismo, y en la Secretaría del Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca; seis años más en 1998 se designó otra titular en la Secretaría de Relaciones Exteriores; dos años después en el 2000 los nombramientos de mujeres fueron en las Secretarías de la Reforma Agraria, de Turismo y en la de Desarrollo Social. Por último, seis años más, en el 2006, cuatro mujeres ocuparon los cargos titulares en las Secretarías de Educación Pública, de Relaciones Exteriores, de Energía y de Desarrollo Social. Llama la atención que la mayoría de estas designaciones han ocurrido en el presente siglo. Esto confirma la escasa participación de mujeres en el ámbito público.

Asimismo, la escasa participación de mujeres a nivel estatal en México en el cargo de gobernadoras es notoria ya que apenas de 1979 a la fecha (2010), solamente se cuenta a seis mujeres en las entidades federativas de Colima, Tlaxcala, Distrito Federal, Zacatecas y Yucatán (en este último estado han sido dos mujeres). Esto también significa una escasa participación de mujeres en el ámbito público.

A nivel municipal la participación de mujeres también es reducida, ya que hasta el año 2007 ellas han ocupado los cargos de presidentas municipales en un 3.8% en comparación con los hombres que ha sido del 96.2%.

En el caso de Baja California la participación de mujeres como gobernadoras o presidentas municipales ha sido nula; sin embargo, ha habido cuatro mujeres que han contendido para la gubernatura del estado en los procesos electorales locales de 1989, 1998 y 2007 (en este último año participaron dos mujeres). En el Congreso del Estado en las legislaturas XIX y XX, la participación de mujeres ha oscilado entre el 22.7% y el 28% en relación a la de los hombres. Y en cuanto a los cargos titulares de las dependencias del Poder Ejecutivo de Baja California, de las 15 dependencias que lo conforman, únicamente en la Oficialía Mayor de Gobierno han participado dos mujeres como titulares, la primera nombrada en 1995 y la segunda designada 13 años después en 2008.

Ahora bien, en el Poder Ejecutivo de Baja California hasta el cinco de septiembre del año 2010, los cargos titulares de las dependencias que conforman dicho poder correspondían en un 93.3% a hombres y solamente un 6.6% a mujeres; en otras palabras, como titulares eran 14 hombres y una mujer en la Oficialía Mayor de Gobierno. Sin embargo, a partir del 6 de septiembre de 2010 la titular de la Oficialía Mayor de Gobierno fue sustituida por un hombre, quedando en consecuencia todos los cargos titulares de las dependencias del Poder Ejecutivo ocupados por hombres.

Preguntas de investigación

Para realizar la investigación en cuestión se partirá de las siguientes preguntas:

- ¿Cuál es la participación de las mujeres en los cargos de mayor nivel del Poder Ejecutivo de Baja California?
- ¿La inequidad de género ha influido en la inserción de la mujer, en los cargos ejecutivos de mayor nivel, en la Oficialía Mayor de Gobierno de Baja California?

Objetivo general

- Analizar la inequidad de género, a través de la participación de mujeres, en los cargos de mayor nivel en el Poder Ejecutivo de Baja California y en la Oficialía Mayor de Gobierno de Baja California.

Objetivos específicos

- Ubicar la presencia de mujeres en los cargos de mayor nivel (jefaturas de departamento, subdirecciones, direcciones de área y titular de dependencia) en la Oficialía Mayor de Gobierno de Baja California.
- Obtener información sobre el perfil de mujeres y hombres que ocupan los cargos de mayor nivel (jefaturas de departamento, subdirecciones, direcciones de área y titular de dependencia) en la Oficialía Mayor de Gobierno de Baja California.
- Analizar mecanismos de ingreso, situación laboral y funciones que realizan mujeres y hombres que ocupan los cargos de mayor nivel (jefaturas de departamento, subdirecciones, direcciones de área y titular de dependencia) en la Oficialía Mayor de Gobierno de Baja California.
- Conocer la opinión de mujeres y hombres que ocupan los cargos de mayor nivel (jefaturas de departamento, subdirecciones, direcciones de área y titular de dependencia) en la Oficialía Mayor de Gobierno de Baja California, respecto a la inequidad de género que prevalece en los niveles mencionados.

Hipótesis

- En el Poder Ejecutivo del gobierno de Baja California, existe escasa participación de mujeres en los cargos de mayor nivel.
- La escasa participación de mujeres en los cargos de mayor nivel en la Oficialía Mayor de Gobierno, refleja una inequidad de género que ubica a las mujeres, en su mayoría, en los cargos de mandos medios y las limita para participar en los espacios de toma de decisiones. Esta situación profundiza la inequidad de género en el espacio laboral de los funcionarios públicos.

Metodología

En esta investigación las teorías de género proporcionaron el sustento del diseño, análisis e interpretación del objeto de este estudio delimitado a: *la escasa participación de mujeres en el ejercicio profesional del Poder Ejecutivo del gobierno del Estado de Baja California*.

Para lograr lo anterior que asimismo se relaciona con el cumplimiento de los objetivos y contrastación de hipótesis, se realizó en primer lugar una investigación documental que consistió en el análisis de las plantillas de personal de 13 dependencias del Poder Ejecutivo del gobierno del estado de Baja California. En esta investigación documental se analizó y se cuantificó la participación de mujeres en los cargos de mayor nivel (jefaturas de departamento, subdirecciones, direcciones de área, subsecretarías y titulares de dependencias).

Posteriormente, se llevó a cabo un estudio transversal mediante investigación de campo basado en encuesta con muestra selectiva, realizada con la técnica de aplicación de un cuestionario, en el que la población sujeta al estudio fue de 25 servidores (as) públicos (as) en los niveles de jefaturas de departamento, subdirecciones, direcciones de área, subsecretarías y titular de la dependencia. La fecha de levantamiento de la encuesta fue del ocho de julio al 20 de agosto de 2010 realizado en la ciudad de Mexicali, Baja California donde están localizadas las dependencias del Poder Ejecutivo del gobierno del estado de Baja California.

El perfil de la muestra encuestada corresponde un 52% a mujeres y 48% a hombres. El estudio de campo fue efectuado en las instalaciones de la Oficialía Mayor de Gobierno de

Baja California, a través de cuestionarios distribuidos por dos funcionarios de la misma Oficialía Mayor y, por la responsable del proyecto. Los funcionarios distribuyeron simultáneamente la encuesta para su contestación en dos ocasiones, en la primera repartieron y levantaron 12 encuestas, y en la segunda 8; en total repartieron y recogieron 20 encuestas contestadas. La responsable del proyecto aplicó y levantó 5 encuestas. En total se obtuvieron 25 encuestas contestadas. Los datos obtenidos del instrumento aplicado fueron sistematizados por medio del programa estadístico SPSS.

El siguiente cuadro resume la metodología utilizada para este estudio.

Indicadores	Método	Técnicas	Instrumentos
a). Escasa participación de mujeres: - Número de mujeres y hombres en los cargos de mandos medios y superiores. b). Inequidad de género: - Menor participación de mujeres en los cargos de mandos medios y superiores. - Mecanismos de ingreso - Funciones (de liderazgo, de supervisión y de coordinación). - Perfil de mujeres y hombres en los cargos de mandos medios y superiores (escolaridad, estado civil y número de hijos). - Situación laboral (antigüedad, horas de trabajo y nivel de puesto). - Opinión de las unidades de análisis en relación a la inequidad de género.	- Estudio transversal. - Unidades de análisis: mujeres y hombres en los cargos de mandos medios (Jefes de Departamento) y superiores (Subdirectores, Directores y Titular de la Oficialía Mayor del gobierno de Baja California). - Plantillas de personal de 13 dependencias del gobierno de Baja California. - Espacialidad: 13 dependencias del gobierno de Baja California Mexicali, y en particular la Oficialía Mayor de Gobierno del mismo Poder Ejecutivo, ubicadas éstas en Mexicali, B.C. - Temporalidad: 2010 - Investigación de campo: encuesta (cuestionario) con muestra no probabilística . - Investigación documental: Plantillas de personal de 13 dependencias del Poder Ejecutivo del gobierno de Baja California.	- Aplicación de cuestionario. - Sistematización por medio del programa SPSS. - Análisis de plantillas de personal de 13 dependencias del Poder Ejecutivo del gobierno de Baja California.	-Cuestionario

Estructura del trabajo.

El presente trabajo se divide en tres capítulos. A continuación se describe cada uno de ellos.

El primer capítulo corresponde al marco teórico conceptual, el cual ofrece la conceptualización de género, poder y el empoderamiento de las mujeres desde la mirada de expertos en el tema.

El segundo apartado está dedicado al estado del arte; aquí se encuentran las investigaciones más recientes que han dado cuenta de la participación de mujeres en el ámbito público a nivel nacional y estatal.

El tercer capítulo contiene el análisis de la participación de mujeres en el Poder Ejecutivo de Baja California y en la Oficialía Mayor de Gobierno, que es el objeto de estudio del presente trabajo. En este se demuestra la escasa participación de mujeres en las dependencias del Poder Ejecutivo y, en el caso particular de la Oficialía Mayor de Gobierno de Baja California.

Al final aparece el cuestionario aplicado a las unidades de análisis de la investigación.

Capítulo 1. Género, poder, y empoderamiento de las mujeres

1.1. Género

Una definición clásica de diccionario del término género señala que éste “es la clase o tipo a que pertenecen personas o cosas. La acepción generalizada en inglés del término (*gender*) es unívoca: implica una clasificación relativa al sexo. Esto vuelve al término mucho más preciso en inglés que en las lenguas romances, donde tiene múltiples acepciones; estas lenguas lo utilizan para clasificar distintos tipos, clases y especies de cosas iguales entre sí. Por eso, al no tener acepción específicamente sexual el término *gender*, *género* en castellano o *genre* en francés se prestan a confusión: ¿se habla de una clasificación literaria o de una tela o de una taxonomía (Lamas, 1996: 10). En castellano la connotación de género como cuestión relativa a la construcción de lo masculino y lo femenino sólo se comprende en función del género gramatical, y sólo las personas que ya están en antecedentes del debate teórico al respecto lo comprenden como la simbolización o construcción cultural que alude a la relación entre los sexos (Lamas, 1996: 3).

En cuanto a los orígenes del concepto de género, Amelia Valcárcel afirma que el “género” tiene sus orígenes en la antropología, ciencia que nació en el siglo XIX como un saber de la diferencia humana; esto es, el gusto por la divergencia en creencias, modos de habitar el territorio, lenguajes, costumbres, vestimentas, alimentación, mitos, ritos, folclore, etc., (Valcárcel, 2008: 212).

En ese sentido, desde el siglo XIX los especialistas en antropología estudiaron la diferencia de reparto de tareas y funciones entre varones y mujeres en las diversas culturas, la diferencia en el reparto del espacio, la diferencia en los usos del tiempo, la diferencia en el lenguaje, la diferencia de jerarquía atribuida a las producciones según el sexo de quien las realice, etc. Para llevar a cabo las clasificaciones, la antropología inventa una distinción entre el sexo biológico y el sexo cultural, esto es, aquello que las diferentes culturas atribuyen a machos y hembras de la especie. El sexo es, en efecto, macho o hembra; con este material bruto las culturas construyen lo masculino y lo femenino. Y tales construcciones son diferentes y hasta divergentes. En esas construcciones están los ancestros conceptuales del concepto de *género* que el feminismo usa y del que también abusa (Valcárcel, 2008: 213).

Rosi Braidotti define el “género” como una noción que ofrece una serie de marcos

dentro de los cuales la teoría feminista ha explicado la construcción social y discursiva y la representación de las diferencias entre los sexos. En la teoría feminista, el “género” cumple principalmente la función de recusar la tendencia universalista del lenguaje crítico, de los sistemas de conocimiento y del discurso científico en general. Esta tendencia consiste en combinar el punto de vista masculino con el punto de vista general “humano”, y de ese modo confinar lo femenino a la posición estructural de lo “otro”. Así lo masculino en cuanto humano se toma como la norma y lo femenino en cuanto lo “otro” se entiende como aquello que establece la “diferencia”. Según el corolario de esta definición, el peso de la diferencia sexual recae en las mujeres y las separa relegándolas al segundo sexo o al “otro” estructural, en tanto que los hombres están marcados por el imperativo de representar lo universal (2004: 134).

Jill K. Conway, *et al.*, opinan que muchas investigaciones académicas sobre la categoría de género la conciben como un fenómeno cultural porque “la producción de formas culturalmente apropiadas respecto al comportamiento de los hombres y las mujeres es una función central de la autoridad social y está mediada por la compleja interacción de un amplio espectro de instituciones académicas, sociales, políticas y religiosas”. Esto quiere decir que las instituciones producen formas de conciencia y de comportamiento, por ejemplo las economías capitalistas desarrollan formas en las divisiones sexuales del trabajo tanto en el hogar como en los centros de trabajo. Las mentalidades resultantes son el producto de complejas interacciones dentro de un sistema social dado (Conway, 1996: 23).

Según Joan Scott, el interés en el género como categoría analítica ha surgido sólo a finales del siglo XX (1996: 287). Para ella, en su acepción más simple “genero” es sinónimo de “mujeres”, y señala que en los últimos años, cierto número de libros y artículos cuya materia es la historia de mujeres sustituyeron en sus títulos “mujeres” por “género”. Este concepto de género fue usado con el fin de buscar legitimidad académica por parte de las estudiosas feministas en los años ochenta. Pero esto es sólo una faceta, “Genero” como sustitución de “mujeres” se emplea también para sugerir que la información sobre las mujeres es necesariamente información sobre los hombres, que un estudio implica al otro. Además, género se emplea también para designar las relaciones sociales entre sexos. El término género rechaza las explicaciones biológicas donde la mujer tiene capacidad de parir y los

hombres mayor fuerza muscular. En lugar de ello, género pasa a ser una forma de denotar las “construcciones culturales”, la creación totalmente social de ideas sobre los roles apropiados para mujeres y hombres. (Scott, 1996: 270-271).

Scott asevera que Género es, una categoría social impuesta sobre un cuerpo sexuado. Género parece haberse convertido en una palabra particularmente útil a medida que los estudios sobre el sexo y la sexualidad han proliferado, porque ofrece un modo de diferenciar la práctica sexual de los roles sociales asignados a mujeres y hombres (Scott, 1996: 271).

La definición que sobre género realiza Scott, se encuentra en dos proposiciones con una conexión integral: el género es un elemento constitutivo de las relaciones basadas en las diferencias que distinguen los sexos y, el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder (1996: 289).

Como elemento constitutivo de las relaciones basadas en las diferencias percibidas entre los sexos, el género tiene cuatro elementos interrelacionados:

- 1) Los símbolos y los mitos culturalmente disponibles que evocan representaciones múltiples.
- 2) Los conceptos normativos que manifiestan las interpretaciones de los significados de los símbolos. Esos conceptos se expresan en doctrinas religiosas, educativas, científicas, legales y políticas, que afirman categóricamente los significados de varón y mujer, masculino y femenino.
- 3) Las instituciones y organizaciones sociales de las relaciones de género: el sistema de parentesco, la familia, el mercado de trabajo segregado por sexos, las instituciones educativas, la política.
- 4) La identidad. Con las biografías los historiadores construyen las identidades genéricas (Scott, 1996: 289-291).

El concepto que ofrece Scott, alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad. Formas que varían de una cultura a otra y se transforman a través del tiempo (INMUJERES, 2007: 73).

Marta Lamas opina que “género” es un concepto que, si bien existe desde hace cientos

de años, en la década de los setenta empezó a ser utilizado en las ciencias sociales como una categoría con una acepción específica (2002: 21).

Para Lamas, una oposición binaria básica, la de mujer/hombre, genera una simbolización de todos los aspectos de la vida. El género es el conjunto de ideas sobre la diferencia sexual que atribuye características “femeninas” y “masculinas” a cada sexo, a sus actividades y conductas, y a las esferas de la vida. Esta simbolización cultural de la diferencia anatómica toma forma en un conjunto de prácticas, ideas, discursos y representaciones sociales que dan atribuciones a la conducta objetiva y subjetiva de las personas en función de su sexo. Así mediante el proceso de constitución del género, la sociedad fabrica las ideas de lo que deben ser los hombres y las mujeres, de lo que es “propio” de cada sexo. El género, no sólo marca los sexos sino también la percepción de todo lo demás: lo social, lo político, lo religioso, lo cotidiano (Lamas, 2002: 57 y 58).

De igual forma, Lamas opina que la acepción de género se refiere al conjunto de prácticas, creencias, representaciones y prescripciones sociales que surgen entre los integrantes de un grupo humano en función de una simbolización de la diferencia anatómica entre hombres y mujeres. Por esta clasificación cultural se definen no solo la división del trabajo, las prácticas rituales y el ejercicio del poder, sino que se atribuyen características exclusivas a uno y otro sexo en materia de moral, psicología y afectividad (2002: 134).

Marta Lamas señala que la categoría de género es comprendida como relación entre los sexos, como simbolización o como construcción cultural. Sin embargo, Lamas asegura que es frecuente escuchar que se utiliza el término de género como sinónimo de mujer o en referencia al sexo femenino (2002: 26).

Lamas observa dos usos básicos de la categoría de género: el que se refiere a las mujeres y el que se refiere a la construcción cultural de la diferencia sexual con alusión a las relaciones sociales de los sexos. Es decir, el género es un hecho social y no un hecho biológico.

Norma Ojeda basada en Atkin (1994) opina que se debe entender al género como una construcción psicosocial en estrecha relación con el concepto de sexualidad, ya que éste también es definido en un tiempo y en un espacio específico. Los contenidos culturales y subjetivos sobre los roles femeninos y masculinos, lo mismo que las bases sociales que

regulan las relaciones entre los géneros, cambian con el tiempo y adquieren significados distintos conforme se trate de contextos y espacios de acción social diferentes. Los contenidos culturales y subjetivos subyacentes en la categoría de género se encuentran en estrecha relación con la de sexualidad, pues corresponden a dimensiones interconexas en la vida de los individuos, ya que es difícil hablar de sexualidad sin considerar al género y un aspecto fundamental de los géneros remite a su sexualidad (1999:25 y 26).

En ese sentido, Ojeda concibe al género como y a la sexualidad como construcciones psicosociales que si bien tienen un determinante biológico dado por el sexo de los individuos, su significado social se define en un espacio social y en un contexto cultural determinados (1999: 26).

Ojeda refiere que entender el género como construcción psicosocial implica reconocer que este concepto remite a mucho más que sólo al sexo biológico, ya que abarca un proceso constitutivo de la identidad de género en el tiempo que está determinado, por las normas y valores sociales y culturales que prevalecen en la etapa histórica que se vive y, por el tiempo de vida de los individuos. La definición social del género y del binomio género-sexualidad está sujeta a las variaciones impuestas por las leyes del cambio social en cada tiempo histórico (1999: 27 y 28).

Otro estudioso del tema como Daniel Cazés, señala que las teorías referentes al género surgen a partir de la década de los años setenta primero en la psicología y, luego en el conjunto de las ciencias sociales, donde se aceptó que el sexo es una referencia biológica sobre la que se construye la desigualdad social entre hombres y mujeres. Entonces resultó necesario crear el término *género* para designar todo aquello que es construido por las sociedades en sus culturas para estructurar las relaciones entre hombres y mujeres. Pero casi en cuanto comenzó a circular, la palabra *género* pareció volverse sinónimo de mujer, de lo referente a las mujeres de lo necesario para las mujeres. (1999: 3). En ese sentido, para Cazés el género es la categoría correspondiente al orden sociocultural configurado sobre la base de la sexualidad. Género es la construcción diferencial de los seres humanos en tipos femeninos y masculinos. El género es una categoría relacional que busca explicar una construcción de un tipo de diferencia entre los seres humanos (1999:4).

Una definición sobre género elaborada en el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), señala el concepto de género en los términos siguientes: conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de *masculinidad* y *feminidad*, los cuales determinan el comportamiento, las funciones, oportunidades, valoración y las relaciones entre mujeres y hombres” (INMUJERES, 2007: 71).

Otro documento del INMUJERES señala que el género es una categoría utilizada para analizar cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad. Por tanto, el concepto de género alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad. Estas formas varían de una cultura a otra y se transforman a través del tiempo (ABC de género, 2007: 7).

De acuerdo con estas aportaciones sobre el concepto de género, éste es una construcción social que va más allá de las diferencias biológicas entre los sexos que atiende las diferencias y desigualdades de roles entre hombres y mujeres con base en el contexto histórico, político, cultural y religioso.

1.2. Poder

Con base en el Diccionario de Política, de Norberto Bobbio, en su significado más general la palabra poder designa la capacidad o posibilidad de obrar, de producir efectos; y puede ser referida ya sea a individuos o grupos humanos como a objetos o fenómenos de la naturaleza. Cuando la capacidad de determinar la conducta de otros es puesta en juego, el poder de simple posibilidad se transforma en acción, en ejercicio del poder. Así se puede distinguir entre el poder como posibilidad, o poder potencial, y el poder efectivamente ejercido, o poder actual. El poder actual es una relación entre comportamientos. Consiste en el comportamiento de A que trata de modificar la conducta de B. El poder potencial es la capacidad de determinar los comportamientos ajenos, es decir es una relación entre aptitudes para actuar (1982: 1217).

Max Weber es un autor básico sobre el concepto de poder, que define como la probabilidad de imponer la propia voluntad, dentro de una relación social, aun contra toda

resistencia y cualquiera que sea el fundamento de esa probabilidad. Por dominación debe entenderse la probabilidad de encontrar obediencia a un mandato determinado contenido entre personas dadas. El concepto de poder es sociológicamente amorfo. Todas las cualidades imaginables de un hombre y toda suerte de constelaciones posibles pueden colocar a alguien en la posición de imponer su voluntad en una situación dada. El concepto de dominación tiene que ser más preciso y sólo puede significar la probabilidad de que un mandato sea obedecido. La situación de dominación está unida a la presencia actual de alguien mandando eficazmente a otro (2004: 43).

Para el último caso, Weber propone tres tipos puros de dominación legítima:

- 1) Dominación racional que descansa en la creencia en la legalidad de ordenaciones estatuidas. Se obedecen las ordenaciones impersonales y objetivas legalmente estatuidas y las personas por ellas designadas.
- 2) Dominación tradicional que descansa en la creencia cotidiana en las tradiciones que rigieron desde lejanos tiempos y en la legitimidad de los señalados por esa tradición para ejercer la autoridad tradicional. Se obedece a la persona del señor llamado por la tradición.
- 3) Dominación carismática que descansa en la entrega extracotidiana al heroísmo o ejemplaridad de una persona. Se obedece al caudillo carismáticamente calificado por razones de confianza personal en la revelación, heroicidad o ejemplaridad (2004: 170-171).

Michel Foucault, define el poder como la multiplicidad de relaciones de fuerza inmanentes en la esfera en la que operan y que constituyen su propia organización; como el proceso que, a través de incesantes luchas y confrontaciones, transforma, fortalece o cambia la dirección (de estas relaciones de fuerzas), como el soporte que estas relaciones de fuerza encuentran una en la otra, formando de manera una cadena o un sistema o de manera contraria, las contradicciones y dislocamientos que las aíslan unas de otras; y finalmente, como las estrategias en que tienen lugar, cuyo diseño general o cristalización institucional se acuerpa en el aparato de estado, en la formulación de las leyes, en las varias hegemonías sociales (citado en Niño, 2008: 214).

Mientras que Dahl, 1957; Wrong, 1979 ; y Weber, 1946, localizan el poder en una

estructura, en un soberano, o en un dominador, en Foucault no sucede así debido a que este autor explica que el poder corresponde a una concepción relacional donde vemos enfrentamiento, negociación (citados en Niño, 2008: 214).

En Opinión de Niño, Villarreal 1994 y 2006 muestra su definición de poder sustentada en la definición de Michel Foucault (1980); y asimismo, señala tres consideraciones en relación al poder:

- 1) La primera concierne la cuestión de intencionalidad. El poder se define comúnmente como la capacidad de un individuo de imponer su voluntad sobre otro. Pero es claro que la complejidad de las relaciones de poder reside de manera importante en sus consecuencias no intencionadas, en las redes de rutinas que se disparan o canalizan en diferentes direcciones, no sólo por quien ejerce el poder, sino por la circunscripción social que atribuye identidades y roles y responde a estas mismas atribuciones, localizándose a sí mismos en un plano inferior, en una condición de subordinación.
- 2) La segunda consideración es que el poder no es inherente a una posición, un espacio o una persona; no es poseído por ninguno de los actores y no es un proceso sumatorio en el cual su ejercicio por uno de los actores deje a los demás carentes de éste. Las relaciones de poder se generan en interacción y no son totalmente impuestas de un lado.
- 3) La tercera se refiere a la multidireccionalidad de las relaciones de poder. Sería demasiado simple considerar al poder como proceso unidireccional, donde los objetivos definidos se logran al final. El poder es fluido y materia de negociación: las relaciones de poder se configuran dentro de redes flexibles más que en estructuras fijas (Villarreal, 2000: 18).

Esta última consideración que Villarreal (2000) hace sobre el poder, en nuestra opinión coincide con Kabeer (1998: 241) quien considera que el poder es más fluido, más penetrante y está más entrelazado socialmente de lo que lo indicaría la posición convencional que se centra en la toma de decisiones individual. El poder reside no sólo en la capacidad de los hombres para movilizar recursos materiales de una serie de ámbitos y promover sus intereses individuales y de género, sino también en su capacidad de construir las reglas del juego, de manera que disfracen las operaciones de este poder y construyan la ilusión del consenso y

complementariedad. En consecuencia, para ambas autoras, aunque las mujeres puedan perseguir con éxito sus fines y arreglárselas muy significativamente para constreñir a los hombres en el proceso, sigue siendo cierto que sus metas están configuradas por sistemas sociales que les niegan el acceso fácil al privilegio social, la autoridad y la estima que disfrutaban los hombres de una clase equivalente.

La naturaleza multidimensional del poder indica que las estrategias para darlo a las mujeres se deben construir sobre “el poder desde adentro” como anexo necesario para mejorar su capacidad de controlar recursos, determinar programas y tomar decisiones (Kaaber, 1998: 241).

En relación al “poder desde adentro” el INMUJERES refiere a Townsend *et al.*, 2002, quien considera que el poder desde adentro se construye a partir de la fuerza que cada uno(a) de nosotros(as) posee con base en la aceptación de sí mismo(a) y el amor propio, los cuales nos llevan a respetar y a aceptar a los(as) demás y nos permiten combatir el miedo (citado en INMUJERES, 2004: 14 y 15).

Niño (2008: 219) infiere que las teóricas del empoderamiento localizan o asocial el poder al sistema, a las instituciones, entre otros, cuyo ejercicio es conocido como poder suma cero, es decir, que ante su ejercicio deja sin poder a los demás, en este caso a las mujeres, quienes son consideradas bajo un rol o posición subordinada/dominada, con escaso poder.

Por su parte, Scott señala en su segunda proposición sobre el concepto de género, que éste es una forma primaria de relaciones significantes de poder. Podría mejor decirse que el género es el campo primario dentro del cual o por medio del cual se articula el poder. No es el género el único campo, pero parece haber sido una forma persistente y recurrente de facilitar la significación de poder en diferentes culturas. Los conceptos de poder, aunque puedan construirse sobre el género, no siempre tratan literalmente al propio género (1996:292).

En ese sentido, la misma autora refiere a Pierre Bourdieu quien ha escrito sobre cómo “la división del mundo”, basada en referencias a las diferencias biológicas y sobre todo a las que se refieren a la división del trabajo de procreación y reproducción, actúa como la mejor fundada de las ilusiones colectivas. Los conceptos de género, como conjunto objetivo de referencias, estructuran la percepción y la organización, concreta y simbólica, de toda la vida

social. Hasta el punto en que esas referencias establecen distribuciones del poder (control diferencial sobre los recursos materiales y simbólicos, o acceso a los mismos), el género se implica en la concepción y construcción del propio poder (Bourdieu en Scott, 1996: 292 y 293).

Scott continúa diciendo que la propia alta política es un concepto de género, porque establece su crucial importancia y el poder público, las razones y el hecho de su superior autoridad, precisamente en que excluye a las mujeres de su ámbito. El género es una de las referencias recurrentes por las que se ha concebido, legitimado y criticado el poder político. Se refiere al significado de la oposición varón/mujer. En esa vía la oposición binaria y el proceso social de relaciones de género forman parte del significado del propio poder (1996: 300).

El poder forma, marca, facilita y genera prácticas y procesos y, por tanto, relaciones sociales que tienen la capacidad de moldear situaciones e identidades. Relaciones de poder no significa solamente relaciones de obediencia, sino la posibilidad de negociar y consensar, lo que se logra por mecanismos de participación (INMUJERES, 2004:14).

El INMUJERES señala a Chantal Mouffe, 1993, quien al referirse al poder de las mujeres apunta que: “no se puede luchar contra el poder, sino buscar formas de poder más convenientes a los valores democráticos feministas”. La idea de “buscar formas de poder más convenientes” tiene implícita una apreciación positiva del poder, lo que apunta que el poder es susceptible de definirse en términos positivos como capacidad de construcción⁹. Esto representa una derivación de las formas de su ejercicio que resulta en la generación de situaciones constructivas, las cuales permiten modificar prescripciones que denotan la existencia de un orden social desfavorable a las mujeres, anclado en discriminaciones y procesos de subordinación que las mantienen en estados variables de desventaja frente a los hombres (citado en INMUJERES, 2004:14).

3.2. El empoderamiento de las mujeres

La aplicación del término empoderamiento al estudio de las relaciones que establecen las mujeres en su vida cotidiana es reciente, aunque desde tiempo atrás se han realizado diversos estudios que, de forma explícita o implícita, hacen referencia a los roles que se

atribuyen a las mujeres en la sociedad, así como a las relaciones de poder entre los distintos géneros (Niño, 2008:48).

El empoderamiento debe ser entendido como un proceso que implica cambios graduales en las actitudes y en la vida de las mujeres. Se trata de un proceso de cambio en el que las mujeres van aumentando su acceso al poder y que tiene como consecuencia la transformación de las relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres (INMUJERES, 2004:17).

Kabeer, 1999, señala que el empoderamiento se refiere al proceso por el cual aquellos a quienes se les ha negado la posibilidad de tomar decisiones de vida estratégica adquieren tal capacidad (citada en Casique, 2010: 37).

Batliwala, 1994, opina que cuando se habla de empoderamiento femenino es tanto al proceso, a través del cual las mujeres ganan un mayor control sobre los recursos intelectuales y materiales, y desafían la ideología del patriarcado y la discriminación por género (citada en Casique, 2010: 37).

Esta última opinión tiene relación con las dimensiones del poder: el “poder para”, el “poder con” y el “poder desde dentro” que proponen Rowlands, 1998 y 1997; Pérez, 2000; Meza *et al.*, 2002; Martínez, 2000; (citados en Niño, 2008: 220). En ese sentido; Sen, 1998, sugiere la capacitación de las mujeres de tal manera que descubran sus capacidades de ejercer el poder en la toma de ciertas decisiones y la ocupación de ciertos espacios. Es deseable que las mujeres se organicen, y se les capacite para que tomen conciencia de su situación de opresión y ayudarlas a desarrollar la fuerza interna que reside en cada una de ellas para rechazar las demandas y lograr el control de los recursos externos e internos (citada en Niño, 2008: 221).

De lo anterior, Niño considera que tanto el “poder para” como el “poder con” sirven para incluir cambios por medio de una persona o grupo líder que estimula la actividad en otros e incrementa su ánimo. Y el “poder desde adentro” o “poder del interior” presentan la habilidad para resistir el poder de otros mediante el rechazo a las demandas indeseadas, es decir, ofrece la base desde la cual construir a partir de sí mismo (2008: 221).

Niño opina que la capacitación y la adquisición de la conciencia al ser figura clave en el empoderamiento, éste es enfocado de manera unilateral y continua, es decir, que a mayor capacitación y conciencia poco a poco mayor empoderamiento (2008: 221).

Capítulo 2. Estado del arte

A nivel nacional, el Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y Equidad de Género (CEAMEG), elaboró un estudio sobre la participación política de las mujeres, mismo que destaca la presencia de las mujeres en el Poder Ejecutivo (federal, estatal y municipal), el Poder Legislativo (federal y estatal) y el Poder Judicial.

El estudio aborda el tema de la participación política de las mujeres en México. Sus líneas de atención se centran en la identificación de los principales avances y restricciones que impiden la participación equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de poder y adopción de decisiones; así como en la exposición de medidas fundamentales que requieren ser adoptadas a la brevedad, a fin de garantizar el ejercicio pleno de la ciudadanía de las mujeres en condiciones de igualdad con los hombres.

La metodología de trabajo diseñada para la realización del estudio, comprendió la revisión documental de textos especializados en el tema, incluyendo aquellos referidos a la teoría de género, los instrumentos internacionales y nacionales que protegen y tutelan los derechos políticos de las mujeres, así como una serie de datos e información estadística sobre la situación actual de la participación política de las mujeres en México, además de la identificación de iniciativas de reformas legislativas presentadas en las recientes legislaturas, en torno a la participación política de las mujeres.

Asimismo, el estudio fue enriquecido con las reflexiones y propuestas emanadas del foro *“Democracia Paritaria. Presencia de las Mujeres en la Representación Política en México”*, organizado por el CEAMEG y su Comité, llevado a cabo el 11 de octubre de 2007, con la participación de personas expertas e interesadas en el tema, quienes coincidieron en la necesidad de implementar medidas eficaces que garanticen la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los espacios de poder y representación política.

Los hallazgos del estudio señalan que se considera importante buscar la implementación de medidas concretas en la legislación y en las políticas públicas encaminadas a garantizar la paridad política entre mujeres y hombres (1/1) buscando instituirse como una reivindicación transversal a todos los ámbitos de la sociedad, con el fin de que mujeres y hombres puedan gozar de derechos y responsabilidades compartidas tanto en el ámbito público como en el privado-doméstico. De igual forma, avanzar hacia la paridad

implica considerar que, más que un concepto cuantitativo, se trata de la expresión de la redistribución del poder en todas las esferas de la vida. Esta es la razón por la cual su implementación supone una transformación radical de las instituciones y de la vida social que, en última instancia, apela al reconocimiento pleno de la conjunción entre la vida privada y la vida pública (CEAMEG, 2008:122).

Por su parte, el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (2009: 4), en su calidad de máximo órgano de impartición de justicia electoral y garante de los derechos político-electorales, asume su responsabilidad de realizar todo tipo de actividades para impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los espacios de representación y de participación política. Por esta y otras razones, el Tribunal diseñó el estudio intitulado “Los obstáculos que enfrentaron las mujeres candidatas en el proceso electoral federal 2009 y propuestas de solución”.

El estudio mencionado tiene como objetivo general conocer cuáles son los obstáculos políticos, económicos, sociales y culturales que impiden a las mujeres obtener candidaturas a cargo de elección popular y alcanzar el triunfo, así como las posibles propuestas de solución en los diversos aspectos institucionales y de tipo socio-cultural. Entre algunos otros objetivos específicos se encuentran a) conocer las características socio-demográficas de las candidatas a diputadas federales de mayoría relativa, a partir de variables tales como su edad, escolaridad, estado civil, dependientes económicos, parentesco en el hogar actual y el tipo y sector de la actividad económica en que se desempeñaban, previo a su postulación; y b) conocer los factores que favorecieron u obstaculizaron el desempeño de las candidatas durante la campaña electoral tales como, las horas que le dedicaron a la actividad política; los actos de discriminación que presenciaron durante la campaña electoral: las situaciones de trato diferenciado o desigual en contra de las candidatas durante la campaña electoral; la agenda vinculada al género; el conocimiento sobre temas relacionados con la actividad política, y los cursos de capacitación en la materia (TRIFE, 2009: 7).

El estudio del TRIFE contempla la realización de encuestas y entrevistas a través de dos técnicas de investigación: una cualitativa a través de la aplicación de entrevistas a profundidad a académicos, líderes partidistas y autoridades electorales y una cuantitativa por medio de una encuesta vía electrónica dirigida a las candidatas a diputadas por el principio

de mayoría relativa en el 2009 (2009: 4).

Los hallazgos del multicitado estudio permiten identificar los obstáculos por los que cruzaron las mujeres para ejercer su derecho a ser votadas. Los principales obstáculos se organizaron en cuatro grandes dimensiones, culturales, socio-económicos y políticos-legales.

Se mencionan en primer lugar los obstáculos culturales que inhiben el acceso de las mujeres a cargos públicos por mayoría relativa, porque algunos patrones culturales que emergieron en la concepción de la cultura patriarcal, continúan presentes en el imaginario colectivo, estableciendo resistencias a la transición democrática en materia de justicia social a las mujeres, vía políticas de Estado orientadas a la igualdad y equidad de género (TRIFE, 2009: 86).

Así, hoy día uno de los obstáculos para que la mujer sea votada, es justamente que los tomadores de decisión de su postulación como candidata está permeada por atavismos que la excluyen y ponderan la superioridad del hombre y/o el interés de que la política continúe siendo dominada por los varones, por otro lado, que la misma mujer siga subordinada a lo masculino por influjo del funcionamiento y dinámica de las organizaciones políticas en las que son mayoría los hombres que deciden (TRIFE, 2009: 86 y 87).

Las características sociodemográficas de las mujeres que limitaron su acceso a diputaciones por mayoría relativa, son principales determinantes en la esfera social, y están directamente asociados su perfil sociodemográfico y son, entre otros, los siguientes:

- Tener menos de 40 o más de 50 años de edad. La mayoría (65%) de las candidatas eran mayores a los 40 años y poco más de la mitad (53%) de las candidatas electas tenía entre los 41 y los 50 años de edad.
- Escolaridad inferior a licenciatura. La mayoría de las candidatas tenían un nivel educativo superior, siendo la licenciatura el máximo grado de estudios de más del 55% de las candidatas electas y no electas
- Tener compromiso de pareja (casadas o unión libre). El 60% de las candidatas están solteras (33%), divorciadas (20%) o viudas (7%). Quizá se deba a que las mujeres con responsabilidades familiares tienen dificultad para compaginar su vida familiar con su carrera política y las mujeres solteras *“son más autónomas, sacrifican la vida personal,*

la pareja formal ... el poder es un acto solitario”; “muchas diputadas llegan casadas al Congreso y salen divorciadas o enfrentan problemas muy graves en la familia”;

- Dedicar 40 o menos horas a la semana a actividades públicas. El número de horas promedio que dedicaban las candidatas a su trabajo remunerado previo a la campaña electoral es mayor de 41 horas; aunque resalta que poco más de la mitad de las candidatas electas dedicaban más de 60 horas, es decir, jornadas de trabajo por encima de las 8 horas diarias reglamentarias (TRIFE, 2009: 88).

En la dimensión de los obstáculos político-legales, el principal que enfrenta la mujer para ser votada y obtener un curul en las diputaciones por mayoría relativa están articuladas al incumplimiento cabal en los partidos políticos de la acción afirmativa para resarcir la añeja injusticia social, otorgándole un trato preferencial y mecanismos de selección inversos que impulsen su liderazgo (TRIFE, 2009: 89).

Otra institución que ha realizado estudios sobre la participación de mujeres en México es el Instituto Nacional de las Mujeres, quien en el año 2006, elaboró el documento *Las mujeres en la toma de decisiones. Participación femenina en los poderes del Estado*. Ante la necesidad de conocer la posición que ocupan las mujeres en los puestos de decisión de la Administración Pública Federal, el documento recopila y analiza información acerca de las mujeres y los hombres en puestos de mandos medios y superiores en las dependencias de los poderes del Estado. Con los datos proporcionados por las dependencias hasta junio de 2006, fue posible realizar el documento, que pretende ser una herramienta útil tanto para investigadores como para la ciudadanía en general. El trabajo citado del INMUJERES da continuidad a los trabajos realizados durante 1999, 2000, 2001 y 2003, los cuales fueron retomados por el INMUJERES con el fin de visualizar la posición que guardan las mujeres en la toma de decisiones dentro de los tres poderes.

En ese sentido, El INMUJERES considera en su estudio que es de suma importancia seguir en la tarea de recopilar y difundir información estadística que permita visualizar la situación y la posición actual que guardan las mujeres en las estructuras de poder y decisión en el ámbito de los tres poderes del Estado (2006: 1).

Los resultados encontrados por el INMUJERES son, entre otros, que el análisis de las oportunidades de ascenso para hombres y mujeres dentro de los poderes del Estado revela que la base de la pirámide jerárquica que corresponde a las mujeres es mucho más ancha que la de sus contrapartes masculinas, además de ser más angosta en los mandos medios y superiores y trunca en la cúspide. Al analizar la manera como se insertan las mujeres, es evidente que su mayor presencia la tienen en puestos considerados como mandos medios, de ejecución y coordinación; es poca su participación en los puestos de supervisión y gerencia y tienen escasa presencia en los mandos de alta dirección y alta gerencia (2006: 15).

En el mismo estudio el INMUJERES encontró que en el Poder Ejecutivo existen diferencias respecto a cómo están ubicadas las mujeres en las instituciones. Las mujeres aumentaron de

2003 a 2006 su presencia en el Gabinete de Orden y Respeto, de hecho, por encima del Gabinete de Desarrollo Humano y Social, en donde podría pensarse que tienen mayor cabida. Es en la Secretaría de Turismo donde las mujeres han tenido mayor participación como secretarías de Estado: de 10 secretarios en la historia de esta institución, tres han sido mujeres (2006:15).

En la misma línea de investigación sobre género, la autora Ana María Fernández Poncela, investigadora de la Universidad Autónoma Metropolitana, realizó un estudio en el año 2003 denominado *La política, la sociedad y las mujeres* en el que su objetivo es conocer para entender y comprender, informarse para reflexionar y actuar, poseer datos para argumentar y avanzar. Estas son las intenciones de dicho trabajo que recorre el tema desde la élite política –dónde están las mujeres, quiénes son, qué características tienen y cuál es la teoría, la legislación y las experiencias concretas en torno a la presencia de las mujeres en puestos de poder–, hasta la opinión pública hacia el mundo de la política –concepciones y conductas diferenciadas, o no, por sexos– y en torno a la presencia femenina en la misma (2003: 5).

Asimismo el estudio de Fernández Poncela pretende, más allá de números y porcentajes, de características concretas y enfoques teóricos, llegar a la discusión sobre la problemática de la presencia femenina en el primer círculo de la política o de su interés como

ciudadana por la misma, pero desde una perspectiva libre de prejuicios de todo tipo, con el afán de explicar, no de juzgar (2003: 5).

El trabajo de Fernández ofrece una panorámica de las mujeres en cifras en la élite política, dentro del ámbito internacional. Asimismo, reflexiona en torno a algunas interpretaciones sobre la reducida presencia, su comprensión y la tendencia hacia el futuro cercano sobre el tema. Se trata, pues, de mostrar la realidad de la todavía poca participación femenina en la esfera de la política institucional (2003: 29).

El texto de esta autora proporciona un análisis sobre la participación de las mujeres en México en calidad de candidatas a diputadas y senadoras federales en los procesos electorales de 1997 y 2000, así como en el ámbito de los consejos electorales y las juntas locales y distritales, con objeto de tener un panorama general en esos años.

Asimismo, en el estudio citado se encuentra una revisión de cómo quedaron las mujeres posicionadas en distintos espacios después del proceso electoral del 2000 como en los espacios legislativos federal y capitalinos; gabinete federal y capitalino; administración pública federal; funcionarias electorales; y gobierno municipal.

El estudio de Fernández ofrece, entre otras, las siguientes conclusiones: en el ámbito internacional se detecta un lento y gradual avance, no unilineal ni irreversible, del acceso de las mujeres a puestos políticos, que deja ver una realidad concreta menos favorable que el discurso retórico que la envuelve. Esto se explica por las presiones de las organizaciones de mujeres en los partidos, las alianzas de mujeres de distinto signo político y la competencia interpartidaria. Sin olvidar la influencia del movimiento feminista, los organismos internacionales, el empuje de muchas mujeres en concreto y el imperio de lo que hoy se conoce como “lo políticamente correcto” (Fernández, 2003: 96).

Pese a ello, existe un “techo de cristal” o “jaula de vidrio” que provoca la disminución de la presencia femenina a medida que se escala en la pirámide o el organigrama político, tanto en la empresa como en la política. Pero, además, las mujeres parecen situadas en cargos considerados menos importantes o con menos poder, o en puestos relacionados con lo que se supone “cosas de mujeres” (Fernández, 2003: 97).

Fernández opina que las mujeres de la élite política confiesen que la política es un espacio poco propicio a ser combinado con los horarios y hábitos de la vida familiar

priorizada por algunas de ellas. No en vano las mujeres políticas se caracterizan por su estado civil de solteras o divorciadas y un menor número de hijos que los hombres en esa profesión. De igual forma, los factores motivacionales permiten priorizar sus identidades de género que pasan por la maternidad, las relaciones de pareja y el cuidado del hogar. Esto es, hay un desencuentro entre varios aspectos de la cultura y el quehacer político, y la identidad y cultura de género (2003: 98).

Lo anterior no tiene por qué ser interpretado como es habitual, como problema, obstáculo o limitación; más bien, a la luz de nuevos enfoques, como reconocimiento de una realidad que está ahí, y la posibilidad de la elección de satisfacción de identidades personales, culturales y, por supuesto, de género, o la profesionalización y desarrollo de la vocación política, o en todo caso la combinación de ambas aspiraciones (Fernández, 2003:98).

El balance es positivo, y si bien el número de mujeres que acceden a la política aumenta con lentitud, las percepciones sociales sobre el tema son favorables, las diferencias de la tendencia de género en la cultura política se estrechan, y cada vez más las mujeres, y también los hombres, tienen más posibilidades de elegir lo que quieren hacer con sus vidas (Fernández, 2003:100).

La autora concluye que hay que reconocer la importancia de la presencia femenina en la política formal. El avance de más mujeres en cargos considerados importantes no sólo es justo, necesario y democrático, conlleva a la vez cargar con las expectativas y estereotipos de sus contemporáneos/as, al mismo tiempo que los afecta y revierte, creando la percepción simbólica de que “sí se puede” o que es una posición accesible para la población femenina. Pero aún más importante si cabe, es introducir y difundir en el discurso, y por supuesto en la práctica, las necesidades básicas y cotidianas de las mujeres, y los intereses de género, dentro de la esfera política, como parte de la agenda del país, y la participación de las mujeres en todos los asuntos públicos (Fernández, 2003:100).

Otra investigadora, Blanca Olivia Peña en el año 2003 realizó una investigación denominada *¿Igualdad o diferencia? derechos políticos de la mujer y cuota de género en México: estudio de caso en Baja California Sur*. El problema de investigación de Peña lo constituye el proceso histórico a través del cual las mujeres mexicanas han luchado por sus

derechos políticos, así como las características y reverses que presenta la reforma a la representación política o cuota de género en la legislación electoral federal. Asimismo, dicho estudio incluye como parte del objeto de estudio el caso de la participación y representación política de las mujeres en el estado de Baja California Sur, no sólo para datar y cuantificar su presencia en los órganos de gobierno y actuación en el congreso local en distintos periodos legislativos, sino también para efectuar un análisis comparativo preliminar entre la tendencia observada en el ámbito federal respecto del local por lo que atañe a la subrepresentación de las mujeres en las asambleas legislativas, acciones afirmativas para legislar con perspectiva de género e iniciativas de reforma para el establecimiento de cuotas. Peña señala que resulta fundamental el análisis de corte cualitativo que se realiza a partir de la identidad y trayectoria política de las legisladoras sudcalifornianas para evaluar la forma en que el género ha orientado u obstaculizado su actuación (2003: 17 y 18).

Peña realizó, para cumplir con el objetivo de su investigación, una vasta y rigurosa revisión de fuentes bibliográficas, hemerográficas y documentales de todo tipo. Posteriormente realizó un análisis cuantitativo (mujeres en cifras), a fin de datar y cuantificar la presencia de mujeres en los órganos de gobierno en los ámbitos federal y local, apoyado en fuentes estadísticas de distintas instituciones públicas y publicaciones especializadas o informes. Por último, Peña aplicó entrevistas a un conjunto de mujeres protagonistas en la política, obteniendo como resultado un acervo importante de testimonios orales que permitió un análisis cualitativo más extenso y preciso. Las entrevistas fueron aplicadas por la autora a mujeres políticas que han ocupado una curul en el Congreso del Estado de Baja California Sur y/o un cargo dentro de la administración pública local durante el periodo de junio de 1993 a julio de 2002 (Peña, 2003: 20 y 21).

Algunos de los hallazgos del estudio de Peña son:

- El panorama en el poder ejecutivo del ámbito federal no ha favorecido la presencia de un número significativo de mujeres ejerciendo cargos de importancia política. Dado el centralismo del poder ejecutivo federal, es aquí donde un mayor número de mujeres reflejaría que en realidad ha existido oportunidades iguales para incorporarse y participar, sin embargo los datos demuestran lo contrario (2003: 211).

- En el poder ejecutivo federal son los puestos de enlace y homólogos, subdirecciones de área, las jefaturas de departamento, en orden descendente, los espacios donde se concentra el mayor número de funcionarias públicas. Este fenómeno tiende a confirmar la hipótesis de que la incorporación de mujeres al sector público se da en aquellos cargos con mayor densidad de gestión técnica según la pirámide organizacional de la burocracia política, de ahí que la movilidad laboral de las mujeres funcionarias sea mucho más compleja y limitada, sin embargo podría explicarse por lo menos a partir de las siguientes consideraciones: a) falta de acceso a oportunidades para el avance (movilidad vertical) o permanencia(movilidad horizontal); falta de acceso a la estructura informal de poder de la dependencia (toma de decisiones), y c) desequilibrio numérico en los puestos más altos de la estructura organizacional, minoría de mujeres respecto al total de los hombres (2003: 211 y 212).
- En el ámbito estatal, por lo que atañe al tipo de cargos en el poder ejecutivo, donde se ha concentrado el mayor número de mujeres, el porcentaje más alto se ubica en las jefaturas de departamento (30.72%), siguiéndole con un diferencia mínima las subdirecciones (30.16%) y en tercer lugar las direcciones (17.31%); valga destacar sin embargo el hecho de que en las dos últimas administraciones algunas mujeres han ocupado cargos con mayor poder de decisión en influencia, como han sido subsecretarías, el cargo de subsecretarías en la Subprocuraduría de Atención a la Mujer y al Menor, y la presidencia del Tribunal Superior de Justicia del Estado. Lo anterior no constituye un panorama alentador, toda vez que se trata de pareas con escaso poder de decisión, excepción hecha de las subsecretarías y la contraloría mayor. Este fenómeno parte del supuesto que el modelo de incorporación de las mujeres al sector público se da en aquellos cargos con mayor densidad de gestión técnica y administrativa según la pirámide organizacional de la burocracia política y, en ese sentido, reproduce la tendencia que se observa en el nivel federal (Peña, 2003: 215).

Una autora más, Yolanda Olivares Pérez, realizó en el año 2006, el trabajo intitulado *Mujeres en puestos de elección popular en Veracruz*. Esta obra presenta una breve descripción de la situación que viven las mujeres en el estado de Veracruz. Asimismo, revisa

las modalidades conceptuales y estratégicas que generan mayor participación de las mujeres en los espacios públicos y de poder.

Uno de los propósitos de la investigación de Olivares es difundir la acción política de las mujeres veracruzanas, para que esto redunde en una mayor valoración de sus capacidades por parte de los partidos políticos y del gobierno, y sean incluidas en puestos de toma de decisiones (Olivares, 2006: 19).

El texto de Olivares por un lado describe la participación de la mujer en los procesos electorales locales de 2000 y 2004, en candidaturas y cargos a presidentas municipales, diputadas de mayoría relativa y representación proporcional; por otro, analiza el discurso de 17 mujeres electas por el voto popular: diputadas del Congreso del estado y presidentas municipales que contendieron y ganaron en los procesos electorales citados.

En dicho trabajo se analiza la participación política de las mujeres en Veracruz, cubriendo no sólo los aspectos electorales a través del mero dato cuantitativo, sino también buscando evidencia en las historias de vida de muchas de ellas. Con entrevistas a profundidad, se interpreta el discurso que un grupo de mujeres, representativas de todas las regiones y partidos del estado, ha construido de manera silenciosa en los últimos años; discurso que enarbolan no sólo al ingresar en el ámbito político-institucional, sino en cualquier actividad donde pretenden que sus objetivos sean asumidos por la comunidad (Olivares, 2006: 18).

El estudio de Olivares busca identificar de qué forma se construye el sujeto mujer-política y cómo se ha elaborado una política de la diferencia, de cara a los referentes simbólicos masculinos tradicionales que subsisten en el espacio político-formal. En apoyo a ello, el estudio incluye algunos debates académicos y posiciones ideológicas que explican la forma en la cual las mujeres han ganado terreno en la esfera pública (2006:19).

Los resultados que arrojó el estudio fueron, entre otros, que en Veracruz, en los últimos 10 años se han celebrado cuatro procesos electorales locales, en los que la presencia de las mujeres como candidatas y funcionarias ha sido escasa; de ahí que, de 1995 a la fecha, las mujeres hayan ganado terreno paulatinamente en el Congreso del Estado. Se ha pasado de tres mujeres en 1995 a 13 posiciones para el periodo 2004-2007, sin embargo, siguen ocupando un lugar marginal en relación con los hombres. En las elecciones municipales, las mujeres no han corrido con la misma suerte ya que prácticamente no ha habido avances, su

participación ha sido como sigue: para 1995-1997 gobernaron 14 municipios, 10 para 1998-2000, en el año 2000 fueron 1482 y, finalmente, para el periodo 2004-2007 sólo 13 ayuntamientos son gobernados por mujeres (Olivares, 2006: 94).

A través del discurso de las 17 mujeres analizadas, se descubre que las mujeres demandan el reconocimiento de una subjetividad política femenina propia, diferente de la de los hombres. Las mujeres se asumen como más sensibles a las necesidades de la gente que los hombres, valor que surge de sus experiencias en el ámbito privado (Olivares, 2006: 95).

En el estudio de Olivares se describieron las rutas de socialización que cada una de las mujeres siguió para llegar a los puestos de elección popular. En ella, la familia tuvo gran peso para la determinación de su vocación, a quien atribuyen parte importante del impulso en su carrera política. En ella, se formaron en valores como la autonomía, la libertad, la independencia, el esfuerzo y el estudio, lo que les permitió rebasar los marcos de actuación asignados tradicionalmente a las mujeres y que fueron decisivos en sus vidas políticas (Olivares, 2006: 95).

El funcionamiento de los partidos políticos en Veracruz, su fuerza, estructura y tradición, explican parte de la socialización política adulta de las mujeres. En contraste con el apoyo recibido en la familia, el problema fundamental que enfrentaron para su postulación fue la lucha intrapartidista y manifestaron lo que han tenido que hacer para sortear la dinámica de las fracciones de los grupos de poder para obtener la candidatura. La disputa por las candidaturas en los partidos se ha convertido en un factor de conflicto entre sus militantes y ellas no fueron la excepción, fueron procesos muy desgastantes. Estas experiencias les han permitido percibirse a sí mismas como mujeres capaces de enfrentar los embates de la lucha política (Olivares, 2006: 95).

Capítulo 3. Análisis sobre la participación de mujeres en el Poder Ejecutivo y en la Oficialía Mayor de Gobierno de Baja California

En este capítulo se dan a conocer los resultados del presente estudio en dos apartados, en el primero se encontrará el análisis sobre la participación de mujeres en el Poder Ejecutivo; y en el segundo, la participación de mujeres en la Oficialía Mayor de Gobierno.

3.1 Participación de mujeres en el Poder Ejecutivo

El Poder Ejecutivo de Baja California para el ejercicio de gobierno 2008-2013, se encuentra conformado por entidades paraestatales¹⁰ y dependencias del sector central. Éste último se divide en 15 dependencias distribuidas en 13 Secretarías de Estado, la Oficialía Mayor y la Procuraduría General de Justicia (cuadro 1).

Para el análisis de la presente investigación se revisó, con base en las plantillas de personal, la participación de mujeres en cargos de mayor nivel (jefaturas de departamento, subdirecciones, direcciones de área, subsecretarías y titulares de dependencias) de las dependencias del sector central del Poder Ejecutivo¹¹ de Baja California.

En relación con lo que establece la hipótesis de este trabajo, “*en el Poder Ejecutivo de Baja California, existe escasa participación de mujeres en los cargos de mayor nivel*”, ésta queda totalmente demostrada toda vez que hasta el cinco de septiembre del año 2010, los cargos titulares de las dependencias que conforman dicho poder correspondían en un 93.3%

¹⁰ Las entidades paraestatales de Baja California son: Instituto de la Mujer (INMUJER), Sistema Integral para el Desarrollo de la Familia (DIF), Colegio de Bachilleres de Baja California (COBACH), Colegio de Estudios Científicos y Tecnológico (CECYTE), Colegio de Educación Profesional Técnica de Baja California (CONALEPBC), Universidad Tecnológica de Tijuana (UTT), Universidad Politécnica de Baja California, Instituto del Deporte (INDE), Instituto de Cultura de Baja California (ICBC), Instituto de Crédito y Apoyos Educativos, Instituto de la Infraestructura Física Educativa (INIFE), Instituto de Servicios Educativos Pedagógicos (ISEP), Administración de la Vía Corta Tijuana-Tecate (ADMICARGA), Comisión Estatal del Agua (CEA), Comisión Estatal de Energía, Comisión Estatal de Servicios Públicos de Ensenada (CESPE), Comisión Estatal de Servicios Públicos de Mexicali (CESPEM), Comisión Estatal de Servicios Públicos de Tecate (CESPTE), Comisión Estatal de Servicios Públicos de Tijuana (CESPTE), Fideicomiso Corredor Tijuana-Rosario 2000 (FICOTIRO), Instituto para el Desarrollo Inmobiliario y de la Vivienda (INDIVI), Junta de Urbanización, Centro de Infraestructura y Desarrollo para las Comunidades Rurales y Populares de Mexicali, Comité de Planeación para el Desarrollo del Estado (COPLADE), Comisión de Arbitraje Médico del Estado (CAME), ISSSTECALI, Instituto de Servicios de Salud Pública (ISESALUD), Instituto de Psiquiatría de Baja California, Régimen Estatal de Protección Social en Salud, Unidades de Especialidades Médicas.

¹¹ Sólo los cargos titulares de las 15 dependencias se pudieron analizar, y en relación a los mandos medios y superiores se analizaron 13 dependencias: 12 Secretarías de Estado y la Oficialía Mayor de Gobierno. Las dependencias restantes corresponden a la Procuraduría General de Justicia y la Secretaría de Salud, las cuales no se consideraron en el análisis debido a que las denominaciones de los cargos son diferentes.

a hombres y solamente un 6.6% a mujeres; esto es, como titulares de las 15 dependencias del Poder Ejecutivo eran 14 hombres y una mujer en la Oficialía Mayor de Gobierno. Cabe destacar que, a partir del 6 de septiembre de 2010 la titular de la Oficialía Mayor de Gobierno fue sustituida por un hombre, quedando en consecuencia, todos los cargos titulares de las dependencias del Poder Ejecutivo ocupados por hombres.

El análisis de las plantillas de personal de 13 dependencias de dicho Poder Ejecutivo arrojó que el total de cargos de mayor nivel es de 300, que corresponden a 13 titulares de área, 26 sub-secretarías, 91 direcciones de área, 29 subdirecciones y 141 jefaturas de departamento. En el total de esos cargos, existen 87 mujeres en relación a 213 hombres; esto es, en titulares de dependencia solamente una mujer ocupa el cargo; en las subsecretarías tienen los cargos dos mujeres y 24 hombres; en las direcciones de área se encuentran 23 mujeres y 68 hombres; en las subdirecciones existe una mujer y 28 hombres; y en las jefaturas de departamento se observan 60 mujeres y 81 hombres (cuadro 2).

En términos porcentuales se observa que de los 300 cargos de mayor nivel analizados en 13 dependencias¹² del Poder Ejecutivo, el 29% lo ocupan las mujeres y el 71% los hombres. Ahora bien, si se analiza por nivel, en las 13 dependencias se encuentra que en los cargos titulares hay un 7.6% correspondiente a una mujer solamente y un 92.3% a los hombres (hasta el cinco de septiembre de 2010); una situación análoga se presenta a nivel nacional en las dependencias y entidades de los poderes de la federación¹³ a nivel nacional, en virtud que en la categoría de Oficial Mayor y puestos homólogos participan cinco mujeres, aproximadamente 11.4 por ciento del total de funcionarios(as) de este nivel. Es decir, por cada nueve varones que desempeñan este cargo hay sólo una mujer (INMUJERES: 2006, p. 8).

Continuando con los porcentajes del análisis por nivel, en las subsecretarías se aprecia un 7.6% de mujeres y un 92.3% de hombres; en las direcciones de área se

¹² Sólo los cargos titulares de las 15 dependencias se pudieron analizar, y en relación a los mandos medios y superiores se analizaron 13 dependencias: 12 Secretarías de Estado y la Oficialía Mayor de Gobierno. Las dependencias restantes corresponden a la Procuraduría General de Justicia y la Secretaría de Salud, las cuales no se consideraron en el análisis debido a que las denominaciones de los cargos son diferentes.

¹³ Estas son las dependencias y entidades que comprenden los poderes judicial y ejecutivo, este último dividido en centralizado, paraestatal y autónomo. Para mayor información consultar en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100780.pdf

encuentra un 25.2% de mujeres y un 74.7% de hombres; en las subdirecciones 3.4% son dirigidas por el sexo femenino y un 96.5% por el masculino; y en las jefaturas de departamento existe un 42.5% del género femenino y un 57.4% del género masculino. Estos datos son contundentes para demostrar la escasa participación de mujeres que refiere esta primera hipótesis (ver cuadro 2).

En el cuadro 2 se observa participación de mujeres en todos los cargos pero de una forma escasa. Es notable que en los cargos de titular existe solamente una mujer en relación a las 12 dependencias restantes; es decir, los cargos titulares están ocupados casi en su totalidad por hombres; en las 26 subsecretarías hay solamente participación de dos mujeres; en direcciones de área llama la atención que tres secretarías no tienen mujeres en este cargo (la Secretaría de Educación y Bienestar, la Secretaría de Pesca y Acuacultura y, la Secretaría de Turismo); en las 29 subdirecciones resalta una mujer en la Secretaría de Seguridad Pública; y en las 141 jefaturas de departamento la mayoría de mujeres se concentra en la Oficialía Mayor y en la Secretaría de Planeación y Finanzas (con 16 y 15 mujeres, respectivamente).

En relación al total de los cargos analizados en cada dependencia del Estado, las que incorporan más mujeres son la Oficialía Mayor (40%), la Secretaría de Desarrollo Económico (36.3%), y la Secretaría de Planeación y Finanzas (35.7%); las que menos incorporan el sexo femenino son la Secretaría de Pesca y Acuacultura (11.1%), la Secretaría de Infraestructura y Desarrollo (15.6%) y la Secretaría de Seguridad Pública (19.5%) (cuadro 2). Llama la atención que las Secretarías que no tienen mujeres en los niveles superiores y que sólo las tienen en mandos medios, son la Secretaría de Educación y Bienestar, la Secretaría de Pesca y Acuacultura, y la Secretaría de Turismo.

De lo anterior, es importante resaltar que la nula participación de mujeres en mandos superiores en la Secretaría de Educación Pública y Bienestar es inconcebible, considerando que es un hecho que ellas a nivel nacional constituyen el 61.2% de la población ocupada en el sector educativo (INEGI, 2009: 292). En ese sentido, cabe mencionar la participación a nivel federal de Josefina Vázquez Mota como titular de la Secretaría de Educación Pública al

inicio del actual sexenio 2006-2012 (CEAMEG¹⁴, 2008:84).

Asimismo, en el área de turismo la participación de mujeres en cargos de mandos superiores ha existido a nivel de la administración pública federal en la Secretaría de Turismo, misma que ha tenido como titular a Rosa Luz Alegría (1976-1982), Silvia Hernández Enríquez (1994-1997) y a Leticia Navarro Ochoa (2000-2003) (INMUJERES, 2006: 2).

De lo arriba señalado, cabe referir que en México el puesto más alto que han alcanzado las mujeres son el de Secretarías de Estado; además, la situación de las mujeres al frente de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal¹⁵ no refleja un equilibrio con respecto a la presencia de los hombres en los cargos ejecutivos de mayor nivel de decisión; en otras palabras, sólo 3 mujeres ocupan el cargo de titular de alguna de estas dependencias; lo cual representa únicamente 15.8% de Secretarías ocupadas por mujeres, en comparación con 84.2% de Secretarías dirigidas por hombres (CEAMEG, 2008: 82 y 83). Esto puede relacionarse con la expresión “techo de cristal” que es como si realmente existiera una barrera invisible sobre las cabezas femeninas en una pirámide jerárquica, barrera que no puede traspasarse mediante esfuerzos individuales. Los tramos bajos están feminizados y los superiores son masculinos, así sea en el sistema de enseñanza, de administración, de justicia, bancario, colegio profesionales, etc. (Valcárcel, 1997: 99).

A nivel mundial, a principios del nuevo milenio, sólo siete de los 159 países representados en las Naciones Unidas tenían una mujer como jefa de estado o primera ministra; los hombres ostentaban la totalidad de los cargos gubernamentales en 100 países; sólo el 13.4% de los escaños legislativos estaban ocupados por mujeres, un porcentaje que refleja de manera muy imperfecta la situación mundial, si se toma en cuenta que el promedio se basa en porcentajes que difieren ampliamente entre, por ejemplo, los países del norte de Europa (38.8%), los países europeos de la OSCE sin los países nórdicos (13.4%), las Américas (15.2%) y los países árabes (3.5%); por otra parte, los porcentajes disminuyeron tras el derrumbe de los llamados países socialistas, donde la élite masculina reservaba un alto porcentaje de escaños, entre el 20 y 30% a las mujeres; menos del siete por ciento de los altos cargos en la administración pública eran mujeres (Vianello y Caramaza, 2002: 29).

¹⁴ Centro de Estudio para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género.

¹⁵ Conformación de gabinete del actual sexenio 2006-2012.

Por lo que se refiere al tipo de cargo donde se concentra el mayor número de mujeres, de las dependencias analizadas en este trabajo, es en las jefaturas de departamento (20%), y después en las direcciones de área (7.6%); en los cargos restantes la participación de mujeres no llega ni al 1%. Es decir, los datos permiten observar que a menor nivel de puesto mayor es la participación femenina. Esto coincide con las investigaciones de la Comisión Nacional de la Mujer que obtuvo como resultados que la mayor participación de mujeres en la Administración Pública Federal se da en puestos de decisión de menor jerarquía como asesoras o en las jefaturas de departamento (CONMUJER, 2000: 47).

Los resultados arriba señalados coinciden con la tendencia de otros estudiosos del tema toda vez que lo anterior "... no es un panorama alentador, en virtud que se trata de áreas con escaso poder de decisión (en el caso de las jefaturas de departamento). Este fenómeno parte del supuesto que el modelo de incorporación de las mujeres al sector público se da en aquellos cargos con mayor densidad de gestión técnica y administrativa según la pirámide organizacional de la burocracia política..." (Peña, 2003: 141).

Otros estudios recientes también coinciden con los resultados antes comentados, al señalar que los datos expresan de manera objetiva el desequilibrio existente en la participación de mujeres y hombres para ocupar los puestos públicos de mayor nivel y jerarquía; asimismo revelan que el punto en cuestión no es que las mujeres no formen parte del personal de la administración pública, sino que su presencia suele concentrarse de forma mayoritaria en los puestos de menor nivel en el organigrama institucional; de tal forma que conforme se delimita la revisión en los puestos ejecutivos de primer nivel, la situación se invierte, siendo éstos en su mayoría ocupados por hombres (CEAMEG, 2008: 85).

De igual forma, las investigaciones dedicadas a la participación de la mujer en diferentes ámbitos de la política, señalan que los datos muestran un panorama pesimista debido a las razones profundas de la inequitativa situación de la participación de las mujeres en la llamada "política formal" que pueden encontrarse en las percepciones culturales que en México siguen reforzando patrones claramente desiguales de representación imaginaria entre los géneros (Alanís, 2002: 22).

A pesar de los avances logrados, la participación de las mujeres en las instancias de poder y de toma de decisiones en la administración pública federal es todavía muy limitada.

Existen marcadas desigualdades entre el aumento de las mujeres en este ámbito y su efectiva participación en los puestos de toma de decisiones; en este sentido, la representación de sus intereses como mujeres, es sumamente escasa (CONMUJER, 2000: 44).

Fernández Poncela (2003) dice al respecto que existe un “techo de cristal” o “jaula de vidrio” que provoca la disminución de la presencia femenina a medida que se escala en la pirámide o el organigrama político, tanto en la empresa como en la política. Pero, además, las mujeres parecen situadas en cargos considerados menos importantes o con menos poder, o en puestos relacionados con lo que se supone “cosa de mujeres” (2003: 97).

Blanca Olivia Peña también alude al fenómeno denominado “techo de cristal”, metáfora que refleja el llegar a un lugar, vislumbrar el cielo y no poder alcanzarlo; en otras palabras, se refiere a las escasas (si no es que nulas) oportunidades para la movilidad vertical de las mujeres en los espacios donde se deciden los asuntos públicos, favoreciendo que las decisiones se tomen por funcionarios varones que por lo general se encuentran en posiciones superiores de mando (2003: 87).

La escasa presencia de mujeres en los cargos de mayor nivel encuentra respuesta en las construcciones culturales, que sobre los roles de mujeres y hombres se tienen. En ese sentido, se concibe al género como construcción psicosocial que si bien tienen un determinante biológico dado por el sexo de los individuos, su significado social se define en un espacio social y en un contexto cultural determinados (Ojeda, 1999: 26).

De acuerdo con Peña, de los resultados encontrados se deriva que las mujeres se encuentran en desventaja en una organización jerárquica como lo es el sector público, en relación con tres factores: oportunidad, poder y número (Peña, 2003: 87).

3.2 Participación de mujeres en la Oficialía Mayor de Gobierno de Baja California.¹⁶

La Oficialía Mayor de Gobierno de Baja California cuenta con una plantilla de personal de 505 puestos en total, de niveles operativos, mandos medios y superiores¹⁷ (Gobierno de Baja California, 20 de julio de 2010).

Para el presente estudio, se delimitó a analizar la participación de mujeres en los 40 cargos de mayor nivel que corresponden a mandos medios y superiores de la Oficialía Mayor de Gobierno.

Con base en el análisis de la plantilla de personal correspondiente a la Oficialía Mayor, de los 40 cargos en cuestión, el 37.5% son ocupados por mujeres y el 62.5% por hombres; es decir, 16 mujeres y 24 hombres. En las 30 jefaturas de departamento se encuentran 12 mujeres y 18 hombres, es decir el 40% y 60% respectivamente; en las subdirecciones son ocupadas por hombres, esto es el 100%; las 7 direcciones de área tienen 3 mujeres y 4 hombres, es decir el 42.8% y el 57.1% respectivamente; atención especial merece el cargo titular que es ocupado por una mujer en relación a las 14 dependencias restantes que son ocupadas por hombres en los cargos titulares (Gobierno de Baja California, 20 de julio de 2010).

De la anterior descripción, se aprecia que a pesar de la escasa participación de mujeres, la mayor concentración de ellas se encuentra en el nivel de mandos medios correspondiente a jefatura de departamento; situación que se reproduce tanto al interior de cada dependencia del Poder Ejecutivo como en 13 dependencias de un total de 15 de dicho Poder de Baja California, como se hizo notar en el punto 3.1 (cuadro 2). Esta situación es análoga a lo que ocurre a nivel federal donde el 33.6% de mujeres se desempeña como jefa de departamento; es decir, en comparación con los hombres, en este nivel existen tres jefes de departamento varones por cada mujer (INMUJERES 2006).

Marta Lamas (1996) opina que, por más que la igualdad entre hombres y mujeres esté consagrada en el artículo 4º de nuestra Constitución, es necesario reconocer que una

¹⁶ Este análisis se desarrolla hasta la pregunta número 24 del cuestionario aplicado a las unidades de análisis, por considerar que hasta ahí fue suficiente material para la demostración de la hipótesis. Las preguntas de opción múltiple que no se analizaron, en nuestra opinión, son redundantes para este trabajo.

¹⁷ Los mandos medios corresponden a las jefaturas de departamento; y los mandos superiores corresponden a las subdirecciones, direcciones de área y titular de la Oficialía Mayor de Gobierno.

sociedad desigual tiende a repetir la desigualdad en todas sus instituciones (1996: 1).

En este orden y para la comprobación de la hipótesis planteada, que establece: *La escasa participación de mujeres en los cargos de mayor nivel en la Oficialía Mayor de Gobierno, refleja una inequidad de género que ubica a las mujeres, en su mayoría, en los cargos de mandos medios y las limita para participar en los espacios de toma de decisiones. Esta situación profundiza la desigualdad en el espacio laboral de los funcionarios públicos*, se levantó una encuesta por medio de cuestionario a 25 servidores (as) públicos (as) del total de los 40 cargos analizados de la Oficialía Mayor de Gobierno (cuadros 3 y 4).

Los servidores públicos encuestados corresponden un cuatro por ciento a la Oficial Mayor¹⁸ (mujer), un 16% a cuatro directores¹⁹ (dos mujeres y dos hombres), cuatro por ciento a un subdirector²⁰ (un hombre y cero mujeres) y un 76% a 19 jefes de departamento²¹ (diez mujeres y nueve hombres) (Cuadro 4).

Con base en la encuesta, el sexo de la población sujeta a estudio corresponde a 13 mujeres y a 12 hombres; de ellos la edad promedio de las mujeres y los hombres es de 43 y 42 años, respectivamente. El estado civil de las mujeres corresponde un 23.1% a solteras, un 38.5% a casadas, un 23.1% a viudas y un 15.4% a divorciadas; en el caso de los hombres el estado civil corresponde un 83.3% a casados, un 16.7% a divorciados y, cero por ciento a solteros y viudos (cuadro 5).

Con respecto a la escolaridad de los encuestados, éstos tienen nivel licenciatura en un total del 72%, y de posgrado un total del 28%. Desagregado por sexos, el femenino tiene 76.9% en licenciatura y 23.1% en posgrado, el masculino el 66.7% y el 33.3% tiene licenciatura y posgrado, respectivamente.

Asimismo, se observa que en la escolaridad el sexo masculino tiene ligeramente mayor porcentaje en estudios de posgrado con respecto al sexo femenino (cuadro 6). De

¹⁸ El puesto de Oficial Mayor conduce un ramo de la administración o de una política pública; cuenta con unidades administrativas subordinadas e informa de los resultados en su gestión al Gobernador del Estado.

¹⁹ El puesto de Director de área dirige el desarrollo de actividades sustantivas del área correspondiente, conforme a la normatividad establecida, coadyuvando al logro de objetivos y metas de la dependencia de adscripción.

²⁰ El puesto de Subdirector de área supervisa y da seguimiento a la implementación de programas, atendiendo los diversos asuntos y trámites que se presenten, de acuerdo a la normatividad establecida, coadyuvando al logro de las metas y objetivos del área de adscripción.

²¹ El puesto de Jefe de Departamento administra el desarrollo de los programas encomendados a las coordinaciones que integran el departamento a su cargo, a efecto de cumplir con las atribuciones de la unidad administrativa de adscripción.

esto se puede derivar que actualmente las mujeres están optando por crearse mejores expectativas de vida encaminadas a una preparación profesional, y a actuar en la vida económica, política y cultural y, no sólo a desempeñar el papel de madres y esposas.

Lo anterior, tiene semejanza con los resultados de un estudio hecho por el TRIFE a candidatas a diputadas en el que se afirma que las mujeres que optan por desarrollar una carrera política, y desean escalar a las jerarquías superiores, tienen más exigencias de parte de las políticas-partidarias, debido a que inicialmente deben contar con un título profesional y otros grados académicos y/o especialización/ experiencia en el área de conocimiento de las funciones que desempeña o que aspira realizar y paralelamente formación política teórico-práctica, capacidades, habilidades y motivación al liderazgo, así como perspectiva del fenómeno-motor de interés (TRIFE, 2009: 55).

En ese sentido, en la Oficialía Mayor de Gobierno el perfil de los puestos que se analizan en esta investigación, el grado de escolaridad mínima es tener estudios de una carrera profesional concluida y, el grado de escolaridad deseable es tener posgrado debidamente concluido (Poder Ejecutivo B.C.: 2010).

Continuando con el rubro de la educación Ai Camp (1997:137), considera que la educación superior es indispensable en el reclutamiento político exitoso en México. En otro texto, el mismo autor señala que las mujeres han corrido con desventaja porque no asistían a las universidades donde estudiaban los futuros políticos de género masculino y, lo que es más importante, donde enseñaban los políticos en ejercicio. El autor señala que no es nada sorprendente que las mujeres tuvieran menos educación que los hombres, como resultado de su situación general; además la mitad de las que no poseían título universitario habían estudiado en escuelas normales. A su decir, las mujeres en la política, igual que los hombres, necesitan estar en el lugar preciso en el momento preciso para alcanzar el éxito. Deben ingresar en las instituciones donde se reúne la futura élite política. Por lo tanto, a juicio de este autor es importante que asistan a las mismas instituciones educativas y alcancen los mismos niveles académicos que los hombres, si no quieren ver limitadas sus oportunidades (1996: 198).

Por otro lado, el número promedio de hijos de los informantes es de dos, y el promedio de la edad de ellos es de 11 años. En ese sentido, el 40% de los encuestados tiene dos hijos,

el 24% un hijo, otro 24% tres hijos, el 4% un sólo hijo y, el 8% cero hijos (cuadro 7).

En este mismo rubro, las mujeres casadas, divorciadas y viudas, manifestaron haber procreado de uno a tres hijos, mientras que los hombres casados y divorciados señalaron tener de uno a seis hijos.

Por lo que concierne a la antigüedad en el puesto de los encuestados es, menos de dos años 40% (24% mujeres y 16% hombres); de 2 a 6 años 48% (24% mujeres y 24% hombres); de 7 a 12 años 12% (4% mujeres y 8% hombres), ver cuadro 9.

En este aspecto, se observa que la mayoría (48%) tiene una antigüedad de 2 a 6 años, esto puede tener relación con los periodos sexenales de gobierno, y con los grupos políticos que en el momento se encuentren en el poder, que en la práctica tienden a cambiar el personal correspondiente a los mandos medios y superiores. En otras palabras, esta variable sobre la antigüedad puede corresponder a la característica más distintiva de la política mexicana, que es el grupo político conocido como “camarilla”²² (Ai Camp, 1997: 138).

Continuando con el rubro de la antigüedad, los encuestados que tienen el puesto de jefe de departamento, un 36% presenta una antigüedad de menos de dos años, un 28% tiene de dos a seis años y un 12% de 7 a 12 años; en el puesto de subdirector, solamente el 4% tiene menos de dos años; en el nivel de director, se encuentra nada más un 16% de dos a seis años y; por último, en el puesto de Oficial Mayor tiene también de dos a seis años correspondiente al 4% (cuadro 10).

En cuanto a las horas de trabajo los informantes realizan un promedio de 10 horas de trabajo diarias, el 32% trabaja ocho horas (32% mujeres y 0% hombres), el 8% trabaja nueve horas (4% mujeres y 4% hombres), el 36% 10 horas (8% mujeres y 28% hombres), el 20% 12 horas (8% mujeres y 12% hombres) y, el 4% 16 horas (0% mujeres y 4% hombres) Ver cuadro 11.

El 32% que trabaja ocho horas corresponde a jefaturas de departamento; el 8% realiza nueve horas, 4% también jefaturas de departamento, otro 4% una dirección; el 36% trabaja diez horas, 32% jefaturas de departamento y 4% una subdirección; y solamente el 4%

²² “Camarilla” es un grupo de individuos que tienen intereses políticos comunes y confían el uno en el otro para mejorar sus posibilidades dentro de la dirigencia política. La camarilla tiene un líder que actúa como mentor político de otros miembros del grupo. A medida que el mentor asciende en la burocracia, va colocando a miembros de su grupo, siempre que puede en otras posiciones de influencia dentro de su organismo o fuera de él (Ai Camp, 1997: 138).

realiza 16 horas de trabajo, relativo a una dirección (cuadro 12).

Asimismo, del cuadro 11 se desprende que quienes trabajan 8 horas diarias (el 32%) son solamente mujeres, mientras que quienes trabajan en promedio 10 horas diarias son en mayor proporción los hombres; esto tiene relación con los hallazgos que el INEGI encuentra, a través de la encuesta sobre el uso del tiempo de mujeres y hombres, en los que se afirma que la manera en que los individuos distribuyen el tiempo obedece a las circunstancias sociales, económicas y culturales que determinan su actuar personal. La información que brinda la encuesta de uso del tiempo permite apreciar un importante diferencial en la distribución del tiempo de mujeres y hombres, lo cual evidencia comportamientos asociados a pautas sociales (INEGI, 2009: 274).

En este tenor, los resultados del INEGI señalan que el tiempo total de trabajo que los hombres invierten a la semana (tanto para el mercado laboral como para el hogar), es de 59:48 horas, mientras que el de las mujeres es de 87 horas, situación que hace visible la sobrecarga de trabajo para éstas últimas. Ahora bien, el tiempo que los hombres destinan al trabajo para el mercado laboral se encuentra que éste es mayor al destinado por las mujeres (49:30 y 39:42 horas, respectivamente). Sin embargo, el tiempo a la semana que las mujeres destinan al trabajo no remunerado es casi 5 veces mayor al destinado por los hombres (INEGI, 2009: 276).

La discusión sobre los tiempos de trabajo para mujeres y hombres se relaciona con formas desiguales de satisfacción de necesidades dentro de los hogares que pone en desventaja a las mujeres al asumir ellas el trabajo al interior del mismo, y limitar con ello su participación en otras actividades (INEGI, 2009: 273).

De igual forma, otros estudios que se han hecho sobre participación de mujeres en la política, en los que a partir de encuestas realizadas a candidatas a cargos de elección popular, se encontró que "...las entrevistadas hicieron referencia constante al hecho de que las mujeres que viven con su pareja o tienen hijos, deben dedicarse a las tareas de tipo reproductivo y productivo, y por tanto, no pueden dedicar todo su tiempo a la política. La organización y división del trabajo de la familia mexicana tradicional (en donde la mujer tiene un papel preponderante en cuanto a la manutención, la educación, la nutrición fisiológica-emocional, el cuidado y atención de los vulnerables en la familia) les impide participar en

actividades políticas. De hecho, hubo afirmaciones en torno a la dificultad que tienen las mujeres para compaginar su vida familiar con su carrera o aspiraciones políticas”. (TRIFE, 2009: 46).

El mismo estudio del TRIFE arrojó como resultado que las mujeres que siguen sus carreras políticas saben que para conseguir y sostener un empoderamiento político deben tener visibilidad. Ésta supone estar presentes en los horarios de reunión “*impuestos por la cultura masculina*”, que abarcan horarios no oficiales de trabajo, como los destinados a la alimentación, y posteriores a la conclusión de la jornada laboral en dinámicas que incluyen centros de consumo típicamente varoniles (“*bares*”/ “*cantinas*”) para no ser excluidas de los acuerdos que suelen tomar los hombres en esos ambientes (TRIFE: 2009, p. 57).

Por otro lado, en relación al mecanismo de ingreso a la Oficialía Mayor de Gobierno, los informantes de este estudio señalaron que la mayoría se incorporó por invitación correspondiente a un 60% (32% mujeres y 28% hombres); por recomendación un 16% (12% mujeres y 4% hombres); por ascenso también un 16% (7.7 mujeres y 25% hombres); y por cambio de adscripción un 8% (4% mujeres y hombres, respectivamente) (cuadro 13).

En este rubro, también se confirma que en los ascensos la participación de mujeres disminuye en virtud de la escala jerárquica ocupada por los hombres.

En los niveles de mandos superiores (subdirector, director y oficial mayor) el mecanismo de ingreso se realizó por invitación, mientras que en el nivel de mando medio (jefe de departamento) la vía de ingreso, además de la invitación, fue por la recomendación, el cambio de adscripción y el ascenso (cuadro 14). Es notable que en el nivel de jefe de departamento, la incorporación al cargo es realizada por las cuatro modalidades descritas, mientras que los mandos superiores solamente ingresan al cargo por el mecanismo de la invitación. Justamente en los puestos de mayor jerarquía la participación de mujeres disminuye, debido a que en éstos se encuentran los hombres quienes prefieren invitar para la ocupación de los cargos de mandos superiores a personas de su mismo sexo. En ese sentido, siguiendo a Ai Camp las mujeres que no se encuentran en los cargos superiores del Poder Ejecutivo, no tienen posibilidad de impulsar la carrera de otras mujeres (1996:196).

Relativo a las funciones del puesto de los encuestados, se consideraron el liderazgo, la supervisión, la coordinación y la evaluación. Estas cuatro funciones son realizadas en los puestos de Oficial Mayor (una mujer) y de direcciones (dos mujeres y dos hombres).

La función de liderazgo, en el nivel de subdirector, el 100% de los encuestados señaló no ejercerla, en tanto que en el nivel de jefe de departamento el 21% respondió que sí (5.3% el sexo femenino y el 15.8% el sexo masculino); y el 78.9% contestó que no (47.4% mujeres y 31.6% hombres). Aquí se observa que el género masculino tiene un porcentaje predominante en la función citada (cuadro 15).

La función de supervisión, en el nivel de subdirector el 100% de los encuestados manifestó que no la realiza; por su parte, en el nivel de jefe de departamento el 52.6% sí la realiza (15.8% mujeres y 36.8% hombres) y, el 47.4% no la ejecuta (36.8% mujeres y 10.5% hombres). Nuevamente se observa que los hombres tienen mayor porcentaje en la realización de la función en comento (cuadro 16).

En la función de coordinación, en el nivel de subdirector el 100% de los informantes manifestó realizarla; en el nivel de jefe de departamento el 94.7% (52.6% mujeres y 42.1% hombres) respondió que sí la lleva a cabo y el 5.3% (0% mujeres y 5.3% hombres) manifestó que no la ejerce. En esto destaca que el 100% de las mujeres realiza esta función, mientras que un porcentaje mínimo de hombres no la ejecuta (cuadro 17).

En cuanto a la apreciación sobre si el ingreso que perciben los encuestados es acorde a las responsabilidades del puesto, el 32% (16% mujeres y hombres, respectivamente) contestó que sí porque las funciones están de acuerdo al puesto; el 12% (4% mujeres y 8% hombres) también contestó que sí porque el puesto está dentro de los rangos establecidos; el 24% (16% mujeres y 8% hombres) respondió que no porque no hay homologación de sueldos; y el 32% (16% mujeres y hombres, respectivamente) expusieron igualmente que no porque existen mayores responsabilidades y funciones en el puesto (cuadro 18).

Por otro lado, se indagó quién (si hombres y/o mujeres) se desempeña mejor en los cargos de mayor nivel, el 76% (36% mujeres y 40% hombres) respondió que ambos sexos porque no importa el género, mujeres y hombres pueden tener habilidades para el puesto; el 16% (16% mujeres 0% hombres) contestó que se desempeñan mejor los hombres porque toman decisiones prácticas y concretas, un 4% (0% mujeres y 4% hombres) señaló que los

hombres porque tienen disponibilidad de tiempo; y finalmente también un 4% (0% mujeres y 4% hombres) dijo que las mujeres porque son más dedicadas (cuadro 19).

En este rubro, llama la atención que son solamente mujeres (un 16%) las que aprecian que los hombres se desempeñan mejor en los puestos de mayor nivel, mientras que el 4% del género masculino piensa que se desempeñan mejor las mujeres por considerarlas más dedicadas (cuadro 19).

La apreciación sobre el desempeño de hombres y mujeres en los cargos de mayor nivel, se relaciona con la reflexión de Teresita de Barbieri en cuanto que la actividad y la racionalidad son atributos masculinos, la pasividad y la emoción son atributos femeninos, combinados de múltiples formas, resultan en la definición de los roles de género y en una interpretación de la realidad, que predestina a las mujeres confundiéndolas con la familia y lo privado; en tanto los varones se identifican con la eficiencia necesaria para la competencia en el mundo público (1991: 211).

Los prejuicios ideológicos sobre las diferencias entre hombres y mujeres determinan que se les asignen tareas y actividades muy diferentes. Se considera que los hombres se comprometen en actividades que exigen un esfuerzo con un propósito determinado, racionalidad instrumental y gasto de energía. En cambio, el trabajo de las mujeres se asocia con cualidades de cuidado y crianza y con la racionalidad afectiva. Este tipo de asociación ha servido para devaluar el esfuerzo laboral de las mujeres porque se considera una extensión natural de sus papeles familiares en lugar de verlo como un trabajo útil y exigente (Kabeer, 1998: 181).

En relación a la variable sobre la preferencia por género para ocupar los cargos de mayor nivel, llama poderosamente la atención que el 52% (16% mujeres y 36% hombres) de los encuestados, respondió que el género masculino por razones culturales ha ocupado esos cargos, y porque existe mayor número de hombres en dichos cargos. De esta respuesta se infiere, que al existir mayor número de hombres en esos cargos, éstos dan preferencia a personas de su mismo género. Otra razón de los informantes respecto a darle preferencia a los hombres en cargos de mayor nivel, es que ellos tienen más disponibilidad de tiempo, opinión de un 16 % (8% mujeres y hombres, respectivamente); otro 16% (12% mujeres y 4% hombres) señaló que a ambos sexos debido a la equidad de género que ya se toma en

cuenta; un 12% (12% mujeres y 0% hombres) opinó que a ambos en virtud que se ha tratado de incluir a más mujeres en cargos directivos; y solamente la titular de la Oficialía Mayor de Gobierno respondió que al masculino por tradición y control, esto corresponde a un 4% (4% mujeres y 0% hombres) (cuadro 20). De esta respuesta, es importante no perder de vista el aspecto del control que refiere la Oficial Mayor, ya que ella puede referirse a que el género masculino se preocupa de mantener el control del poder al interior de su propio género, debido a que no está dispuesto compartirlo con el género femenino.

En este rubro, el cuadro correspondiente permite observar que el 72%²³ de los encuestados consideran que se le ha dado la preferencia al género masculino para ocupar los cargos de mayor nivel, mientras que el 28%²⁴ piensa que a ambos géneros. Esto también permite dar cuenta de la escasa participación de las mujeres en los niveles de toma de decisiones; y además, aunque en un porcentaje reducido (16%) refieren la equidad de género como un tema que ya se toma en cuenta.

En ese sentido, esto puede tener relación con las reflexiones que Norma Ojeda realiza al señalar que, los contenidos culturales y subjetivos sobre los roles femeninos y masculinos, lo mismo que las bases sociales que regulan las relaciones entre los géneros, además de variar entre los grupos sociales y étnicos, cambian con el tiempo y adquieren significados distintos conforme se trate de contextos y espacios de acción social diferentes (Ojeda, 1999: 25).

Estas apreciaciones tienen que ver con lo señalado por Atkin (1994) en relación al género refiere a las construcciones culturales y subjetivas que son elaboradas alrededor de los sexos femenino y masculino, es decir, los roles de género. Dichos roles se inician en la apreciación de una diferencia sexual biológica y desembocan en una serie de prejuicios y desigualdades. Las relaciones entre los géneros incluyen redes de creencias, rasgos de personalidad, prácticas y símbolos, representaciones, valores, conductas, normas y actividades que diferencian a hombres y mujeres a través de un proceso de construcción

²³ Este porcentaje se obtuvo de la suma de las tres columnas que en el cuadro 20 aluden que al género masculino se le ha dado preferencia para ocupar los cargos de mayor nivel.

²⁴ Este porcentaje se obtuvo de la suma de las dos columnas que en el cuadro 20 refieren que a ambos géneros se le ha dado preferencia para ocupar los cargos de mayor nivel.

social (Atkin citado en Ojeda, 1999: 25).

En cuanto a la apreciación sobre la participación de mujeres en los cargos de mayor nivel, el 36% (28% mujeres y 8% hombres) de los informantes respondió que considera importante dicha participación porque debe existir equidad de género; un 36% (12% mujeres y 24% hombres) contestó que es importante que las mujeres participen en los cargos de mayor nivel, debido a que ellas están preparadas, saben trabajar bajo presión y han demostrado iguales o mejores desempeños en relación a los hombres; esta última respuesta coincide con los estudios de De Barbieri, quien opina que las mujeres han demostrado estar dotadas de las capacidades necesarias que las acreditan para desempeñar la variada gama de actividades y responsabilidades generadas por una división social del trabajo cada vez más diversa. Si existen desequilibrios entre ellas y los varones, se deben a las carencias educativas, de entrenamiento y experiencia, y sobre todo al ejercicio del poder de unos con respecto a las otras: el peso de la construcción social que llamamos género (2004: 212).

En la misma variable sobre la apreciación de la participación de las mujeres en los cargos de mayor nivel, el 16% (4% mujeres y 12% hombres) de los informantes de este estudio señaló que las mujeres son más dinámicas y responsables por lo que es importante su participación en los niveles de toma de decisiones; y finalmente, un 12% (8% mujeres y 4% hombres) respondió que la multicitada participación no es importante porque las mujeres son más impulsivas (cuadro 21).

Por lo que corresponde a la apreciación sobre las oportunidades para ocupar cargos de mayor nivel para hombres y mujeres, el 52% (24% mujeres y 28% hombres) de los informantes contestó que se prefiere a los hombres por tradición y control; un 12% (4% mujeres y 8% hombres) dijo que no se prefieren a las mujeres porque ellas son limitadas por los hombres para ocupar los cargos de mayor nivel; por su parte el 32% (20% mujeres y 12% hombres) respondió que se observa la presencia de mujeres, en los cargos de mayor nivel, en los últimos años y, el 4% (4% mujeres y 0% hombres) señaló que ambos géneros tienen la misma capacidad para ocupar cargos de mayor nivel (cuadro 22).

De lo anterior, queda claro que las oportunidades para ocupar los cargos de mayor nivel lo tienen los hombres, situación que puede derivarse de los roles atribuidos a las mujeres y los hombres. Aquí vuelve a aparecer, en términos de oportunidades para

incorporar mujeres en los cargos de mayor nivel, que la incorporación se da en su mayoría por criterios sustentados en la tradición que permea el género y, por el control que tiene que ver con el control del poder que los hombres tratan de mantener, dentro y para ellos, en los cargos de mayor nivel.

Los resultados de algunos estudios sobre la participación de las mujeres en política, señalan que una de las expresiones de la desigual participación de hombres y mujeres, se da en la esfera política. La escasa participación de ellas en este ámbito, en general es verdaderamente abrumadora y tiene efectos directos sobre las oportunidades que se abren o cierran a las mujeres en otros ámbitos de la sociedad (CONMUJER, 2000: 5).

En cuanto a la opinión de los informantes sobre el respeto del personal que reciben las mujeres y los hombres que ocupan los cargos de mayor nivel, destaca que el 72% (28% mujeres y 44% hombres) contestó que ambos géneros lo reciben porque se respeta el nivel de puesto no el género; el 4% (4% mujeres y 0% hombres) señaló también que ambos géneros reciben el mismo respeto porque se está logrando una equidad de género; el 16% (12% mujeres y 4% hombres) respondió que el respeto se logra en virtud que las mujeres también demuestran firmeza en la toma de decisiones; y finalmente, el 8% (8% mujeres 0% hombres) explicó que el respeto no se da igual para ambos sexos en razón que a las mujeres se les continúa viendo con un nivel inferior (cuadro 23).

En relación a la apreciación sobre el reconocimiento de las mujeres y los hombres en el desempeño de sus funciones, los informantes opinaron en un 60% (20% mujeres y 40% hombres) que lo importante es el desempeño y no el género; un 20% (16% mujeres y 4% hombres) afirmó que ambos sexos tienen la misma capacidad; un 16% (12% mujeres y 4% hombres) refirió que las mujeres también demuestran hacer un buen trabajo; y solamente el 4% (4% mujeres y 0% hombres) señaló que generalmente se le da el reconocimiento al hombre por tradición y control (cuadro 24).

Si bien el grueso de los informantes opina que se respeta el cargo y no el género, resalta que solamente el 4% de las mujeres manifestó que el reconocimiento lo tiene el hombre por tradición y control (cuadro 24). Esta última respuesta corresponde a la opinión de la Oficial Mayor, ella no pierde de vista el control que los hombres quieren seguir manteniendo.

Concerniente a la apreciación sobre qué género ejerce más autoridad en el rango que ocupan, el 64% (28% mujeres y 36% hombres) de los encuestados opinó que ambos sexos porque los dos géneros están capacitados para ejercer autoridad; un 20% (8% mujeres y 12% hombres) señaló que el masculino ya que por cultura es el hombre quien debe tener la autoridad; un 4% (4% mujeres y 0% hombres) contestó que el masculino porque las mujeres no saben separar lo emocional con respecto a lo laboral; y solamente el 12% (12% mujeres y 0% hombres) refirió que el femenino porque las mujeres son más arriesgadas y decididas (cuadro 25).

Cabe destacar, que de los encuestados el 12% de mujeres se consideran más arriesgadas y decididas para demostrar autoridad y, entre el 4% y 8% de mujeres aprecian que el género masculino ejerce más autoridad (cuadro 25).

Con respecto a la opinión sobre la existencia o no de un ambiente de equidad de género en el desempeño de su trabajo de los encuestados, el 83% (45.8% mujeres y 37.5% hombres) respondió que sí porque la titular de la Oficialía Mayor es mujer y porque existen mujeres en direcciones de área; el 12.5% (4.2% mujeres y 8.3% hombres) opinó también que hay participación de mujeres en los cargos de mayor nivel y, solamente el 4.2% (0% mujeres y 4.2% hombres) argumentó que por cultura existen más hombres en los cargos de mayor nivel (cuadro 26).

Se puede apreciar que el 100% de las mujeres, considera que las condiciones en que desempeña su trabajo se dan en un ambiente de equidad de género debido a la existencia del sexo femenino en los niveles directivos; sin embargo, un 4.2% de hombres opina que por cultura ellos son mayoría en los cargos de mayor nivel.

En cuanto a los factores que pudieran impulsar el ascenso de las mujeres a los cargos de mayor nivel, los informantes coincidieron en tres: el profesionalismo, el liderazgo y el compromiso; sobre el primer factor opinó un 80% (40% mujeres y 40% hombres), sobre el segundo factor un 16% (8% mujeres y 8% hombres, respectivamente), y sobre el tercero solamente un 4% (4% mujeres y 0% hombres) (cuadro 27).

Por lo que corresponde a los factores que pudieran impulsar el ascenso de los hombres a los cargos de mayor nivel, los informantes indicaron cuatro: el profesionalismo, el liderazgo, la tradición, y la recomendación. Un 36% (12% mujeres y 24% hombres) mencionó

el profesionalismo; un 20% (16% mujeres y 4% hombres) señaló el liderazgo; un 40% (20% mujeres y hombres, respectivamente) expresó la experiencia y tradición; y por último, un 4% (4% mujeres y 0% hombres) refirió la recomendación (cuadro 28).

El profesionalismo y el liderazgo son dos factores, en que coincidieron los encuestados, que pudieran impulsar el ascenso a los cargos de mayor nivel de mujeres y hombres; sin embargo, para el caso de las mujeres el profesionalismo fue opinado por un 80%, mientras que para los hombres solamente un 36%. En otras palabras, para las mujeres el profesionalismo pudiera ser una exigencia más alta con respecto a los hombres para ocupar los cargos de mayor nivel. En cuanto al liderazgo, el porcentaje de opinión sobre este factor fue más o menos similar (16% para las mujeres y 20% para los hombres (cuadros 27 y 28).

Sobresale, que la tradición fue referida en un 40% como uno de los factores que podría impulsar el ascenso de los hombres a los cargos de mayor nivel, lo cual significa que en la tradición está permeando el fenómeno de género.

Ma. Eugenia Longo hace referencia a un estudio de Amalia Mauro sobre trabajadoras y trabajadores del sector financiero de tres países latinoamericanos, Chile, Costa Rica y Uruguay, en el que se identifican trabajos definidos como “aptos y no aptos” para las mujeres según el discurso de gerentes y de responsables de recursos humanos. Las capacidades y habilidades “naturales” de varones y mujeres serían los principales argumentos para explicar por qué algunos cargos y puestos no son desempeñados por mujeres. Los horarios prolongados, la disponibilidad de tiempo ante demandas imprevistas, la presión constante, trabajar contra el tiempo y plazos estrictos, los ambientes competitivos o agresivos, son características consideradas en sí mismas inconvenientes para las mujeres. En cambio, esos mismos ejecutivos consideran conveniente para las mujeres los puestos de servicios y de atención al público, con base en ciertas capacidades consideradas “naturales” como las de relacionarse con la gente, la de escuchar, la receptividad, la simpatía y/o la comprensión (Mauro, 2004: 21, citado en Longo, 2009: 130).

Longo (2009) afirma que prejuicios, de lo femenino como incompetente para ciertos puestos, existen en relación con la capacidad de liderazgo y los cargos ejecutivos que suelen reducirse habitualmente al perfil masculino. La mayoría de estos puestos son definidos

menos por características técnicas y más por rasgos y aptitudes personales, cuya presencia se descuenta anticipadamente en las mujeres. Esto lleva a consolidar cierta desconfianza en el desempeño femenino para cargos ejecutivos, lo que a su vez hace menos probable su contratación, asignándola a puestos secundarios (2009: 130).

Respecto a las restricciones que enfrentan las mujeres para ocupar los cargos de mayor nivel, los encuestados coincidieron en tres rubros: en un 60% (36% mujeres y 24% hombres) dijeron que el género femenino tiene menor disponibilidad de tiempo por atender a la familia y para realizar viajes; un 36% (16% mujeres y 20% hombres) respondió que la cultura de la preferencia por el hombre; y un 4% (0% mujeres y 4% hombres) argumentó el no buscar participar en los cargos de mayor nivel.

Llama la atención que un porcentaje mayor de mujeres (36%) que de hombres (24%), opinó tener menor disponibilidad de tiempo para posicionarse en los cargos de mayor nivel. Por su parte, un porcentaje mayor de hombres (20%) que de mujeres (16%), manifestó que la cultura de la preferencia por el hombre es una restricción para que las mujeres puedan llegar a los cargos de mayor nivel.

Longo (2009) asevera que la ausencia de capacitación y formación laboral destinada a las mujeres; a veces ellas mismas suelen aceptarla debido a que los horarios (turno nocturno y fuera de los horarios de trabajo) y las modalidades (cursos para los cuales se debe viajar, o son a distancia e implican estudiar después de los horarios laborales, por ejemplo) en que se realizan dichos cursos, suelen ser incompatibles con su doble rol de trabajadoras, madres y esposas. Paradójicamente, estos mismos elementos no suelen ser pensados como un inconveniente para los trabajadores casados y con hijos. Para ellos resulta natural la imagen por la cual es la mujer la que debe asumir una mayor responsabilidad en el ámbito doméstico, y por la que éstas resignan ciertas oportunidades laborales (2009:133).

En cuanto a las restricciones que podrían enfrentar los hombres para ocupar los cargos de mayor nivel, los informantes coincidieron en tres rubros: un 32% señaló la falta de nivel académico (12% mujeres y 20% hombres); un 20% (8% mujeres y 12% hombres) manifestó como restricción el avance en la igualdad de oportunidades con las mujeres; y un 24% (16% mujeres y 8% hombres) comentó la falta de relaciones públicas. Llama la atención

que un 24% (16% mujeres y 8% hombres) dijeron que el hombre no tiene restricciones para ocupar los cargos de mayor nivel (cuadro 30).

Estos factores que pudieran coadyuvar en el crecimiento profesional de mujeres y hombres, y las restricciones que también pudieran enfrentar para ocupar cargos de mayor nivel, se relacionan con el estudio de María Eugenia Longo (2009) sobre los estereotipos de género que limitan las oportunidades laborales, especialmente de las mujeres, al afirmar que la discriminación en la contratación se hace tanto a partir de la elección explícita de reclutar solamente varones, como a partir de mecanismos más sutiles conteniendo prejuicios con relación a lo que puede, o no, hacer cada sexo. Por ejemplo, la cooptación entre pares, cuando la mayoría de los trabajadores ya son varones, favorece a los candidatos masculinos. Pero también la exploración durante las entrevistas de elementos como los modos de recreación, las trayectorias familiares, los hijos y su cuidado, la experiencia del desempleo, pasan a ser criterios de selección donde operan las diferencias entre mujeres y varones (2009: 131).

Naila Kabeer apunta que la igualdad de oportunidades para las mujeres se basa en la convicción de que el problema reside en las barreras discriminatorias del empleo de las mujeres y en su falta de credenciales, en el terreno de la educación para competir con los hombres. No obstante, las instituciones públicas no han evolucionado con neutralidad sino marcadas por el género. Recompensan ciertos tipos de destrezas y habilidades sobre otras. En consecuencia, el acoso sexual, la necesidad de sanitarios aparte o de espacios para amamantar, la licencia con paga para tener hijos y el ausentismo debido a enfermedad en la familia sólo surgen como problemas cuando las mujeres se incorporan al trabajo. Mientras las instituciones públicas no den cabida a los diferentes cuerpos, necesidades y valores que las mujeres aportan en el lugar de trabajo, capacitarlas en destrezas y habilidades comercializables no les dará el mismo grado de agencia que a los hombres en el terreno público. La igualdad de género va más allá de la igualdad de oportunidades y exige la transformación de reglas básicas, jerarquías y prácticas de las instituciones públicas (1998:102).

MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN		MÉTODO
			VARIABLES	INDICADOR	
¿Cuál es la participación de las mujeres en los cargos de mayor nivel del Poder Ejecutivo de Baja California?	Analizar la inequidad de género, a través de la participación de mujeres, en los cargos de mayor nivel en el Poder Ejecutivo de Baja California.	En el Poder Ejecutivo del gobierno de Baja California, existe escasa participación de mujeres en los cargos de mayor nivel.	-Escasa participación de mujeres en los cargos de mayor nivel en el Poder Ejecutivo de Baja California.	-Número de mujeres en los cargos de mayor nivel del Poder Ejecutivo. -Número de hombres en los cargos de mayor nivel del Poder Ejecutivo.	-Estudio transversal. -Investigación documental: Plantillas de personal de 13 dependencias del Poder Ejecutivo del gobierno de Baja California.
¿La inequidad de género ha influido en la inserción de la mujer, en los cargos ejecutivos de mayor nivel, en la Oficialía Mayor de Gobierno de Baja California?	-Ubicar la presencia de mujeres en los cargos de mayor nivel en la Oficialía Mayor de Gobierno de Baja California. - Obtener información sobre el perfil de mujeres y hombres que ocupan los cargos de mayor nivel en la Oficialía Mayor de Gobierno de Baja California. - Analizar mecanismos de ingreso, situación laboral y funciones que realizan mujeres y hombres que ocupan los cargos de mayor nivel en la Oficialía Mayor de Gobierno de Baja California. -Conocer la opinión de mujeres y hombres que ocupan los cargos de mayor nivel en la Oficialía Mayor de Gobierno de Baja California, respecto a la inequidad de género que prevalece en los niveles mencionados.	La escasa participación de mujeres en los cargos de mayor nivel en la Oficialía Mayor de Gobierno, refleja una inequidad de género que ubica a las mujeres, en su mayoría, en los cargos de mandos medios y las limita para participar en los espacios de toma de decisiones. Esta situación profundiza la inequidad de género en el espacio laboral de los funcionarios públicos.	-Inequidad de género. -Escasa participación de mujeres en cargos de mayor nivel. -Escasa participación de mujeres en la toma de decisiones.	-Menor participación de mujeres en los cargos de mandos medios y superiores. - Mecanismos de ingreso - Funciones (de liderazgo, de supervisión y de coordinación). - Perfil de mujeres y hombres en los cargos de mandos medios y superiores (escolaridad, estado civil y número de hijos). -Situación laboral (antigüedad, horas de trabajo y nivel de puesto). - Opinión de las unidades de análisis en relación a la inequidad de género.	-Estudio transversal. - Investigación de campo: encuesta con muestra selectiva. -Investigación documental: Plantillas de personal de 13 dependencias del Poder Ejecutivo del gobierno de Baja California.

Conclusiones

En relación a la primera hipótesis que refiere “*En el Poder Ejecutivo del gobierno de Baja California, existe escasa participación de mujeres en los cargos de mayor nivel*”, ésta queda totalmente demostrada toda vez que hasta el cinco de septiembre del año 2010, los cargos titulares de las dependencias que conforman dicho poder correspondían en un 93.3% a hombres y solamente un 6.6% a mujeres; esto es, como titulares de las 15 dependencias del Poder Ejecutivo eran 14 hombres y una mujer en la Oficialía Mayor de Gobierno. Cabe destacar que, a partir del 6 de septiembre de 2010 la titular de la Oficialía Mayor de Gobierno fue sustituida por un hombre, quedando en consecuencia, todos los cargos titulares de las dependencias del Poder Ejecutivo ocupados por hombres.

Asimismo, la escasa participación de mujeres en los cargos de mayor nivel que comprenden los mandos medios y superiores, se observa que de los 300 cargos de mayor nivel analizados en 13 dependencias²⁵ del Poder Ejecutivo, el 29% lo ocupan las mujeres y el 71% los hombres. Ahora bien, si se analiza por nivel, en las 13 dependencias se encuentra que en los cargos titulares hay un 7.6% correspondiente a una mujer solamente y un 92.3% a los hombres (hasta el cinco de septiembre de 2010); en las subsecretarías se aprecia un 7.6% de mujeres y un 92.3% de hombres; en las direcciones de área se encuentra un 25.2% de mujeres y un 74.7% de hombres; en las subdirecciones 3.4% son dirigidas por el sexo femenino y un 96.5% por el masculino; y en las jefaturas de departamento existe un 42.5% del género femenino y un 57.4% del género masculino. Estos datos son contundentes para demostrar la escasa participación de mujeres que refiere esta primera hipótesis (ver cuadro 2).

En cuanto a la segunda hipótesis que señala la escasa participación de mujeres en los cargos de mayor nivel en la Oficialía Mayor de Gobierno, se confirma con que el 37.5% son ocupados por mujeres y el 62.5% por hombres; en estos cargos, la mayor concentración de mujeres se da en el nivel de mandos medios correspondiente a jefatura de departamento,

²⁵ Sólo los cargos titulares de las 15 dependencias se pudieron analizar, y en relación a los mandos medios y superiores se analizaron 13 dependencias: 12 Secretarías de Estado y la Oficialía Mayor de Gobierno. Las dependencias restantes corresponden a la Procuraduría General de justicia y la Secretaría de Salud, las cuales no se consideraron en el análisis debido a que las denominaciones de los cargos son diferentes.

toda vez que el sexo masculino ocupa en mayor número los niveles de mandos superiores; es decir, existen más hombres que mujeres en las direcciones de área, y aún más las subdirecciones y el cargo titular²⁶ de la Oficialía Mayor de Gobierno son ocupadas por ellos. Por tanto, es notable que la mayoría de las mujeres no se encuentran en los niveles de toma de decisiones. Esto también confirma la inequidad de género manifestada en la escasa participación de referencia. Otros sustentos de la inequidad de género se observaron mediante la encuesta a 25 funcionarios, lo cual permitió conocer lo siguiente:

- El promedio de edad de las mujeres y los hombres encuestados es de 43 y 42 años, respectivamente.
- En el estado civil, llama la atención que aunque el sexo de los encuestados está equilibrado, solamente poco más de una cuarta parte de las mujeres están casadas, mientras que más de las tres cuartas partes de los hombres tiene ese estado civil. Esto podría significar, que en los criterios de ingreso se prefieren a los hombres casados porque éstos pudieran representar estabilidad laboral, toda vez que en el estado civil de las mujeres encuestadas se encontraron también solteras, divorciadas y viudas; en los hombres además de los casados hay solamente divorciados en una menor proporción. En otras palabras, al parecer las mujeres casadas tienen una escasa participación en el ámbito laboral. Situación que manifiesta una inequidad de género para las mujeres, ya que ellas al estar casadas tienen responsabilidades en el ámbito privado que pudieran afectar el espacio laboral, como por ejemplo la disponibilidad del tiempo. Ahora bien, llama la atención que la mayoría de las mujeres encuestadas corresponden al 46% de madres solteras, divorciadas y viudas con hijos. No se puede asegurar que este porcentaje de mujeres corresponda a las formas de contratación en otros espacios como el de las maquiladoras, donde se prefiere a mujeres con este perfil en virtud de que como jefas de familia representa una estabilidad laboral para los contratantes. En el caso de la administración pública, concretamente en la Oficialía Mayor de Gobierno, el mecanismo de ingreso de las mujeres a los cargos superiores, es por la vía de la invitación; y para el nivel de mandos medios además de la invitación el ingreso es por la recomendación, el

²⁶ El Cargo titular de la Oficialía Mayor de Gobierno estuvo ocupado por una mujer hasta el cinco de septiembre de 2010.

ascenso y el cambio de adscripción.

- El número promedio de hijos y la edad de éstos de las mujeres y los hombres informantes es muy similar en ambos géneros. Sin embargo, no se puede perder de vista que para los hombres los hijos no representan una responsabilidad directa en su cuidado o crianza.
- La escolaridad de los encuestados, ubica a las mujeres en un porcentaje ligeramente menor con respecto a los hombres en los estudios de posgrado. Esto puede limitar su participación en los espacios de toma de decisiones, toda vez que existe la posibilidad de relacionarse con la opinión de Ai Camp quien señala que las mujeres han corrido con desventaja porque no asistían a las universidades donde estudiaban los futuros políticos de género masculino. Este autor recomienda que las mujeres en la política, deben ingresar en las instituciones donde se reúne la futura élite política. Por lo tanto, es importante que asistan a las mismas instituciones educativas y alcancen los mismos niveles académicos que los hombres, si no quieren ver limitadas sus oportunidades (Ai Camp, 1996: 198).
- La mayoría de los informantes tiene una antigüedad de 2 a 6 años, esto puede tener relación con los periodos sexenales de gobierno, y con los grupos políticos que en el momento se encuentren en el poder, que en la práctica tienden a cambiar el personal correspondiente a los mandos medios y superiores. En otras palabras, esta variable sobre la antigüedad puede corresponder a la característica más distintiva de la política mexicana, que es el grupo político conocido como “camarilla”²⁷ (Ai Camp, 1997: 138).
- La mayoría de las mujeres trabaja máximo las ocho horas reglamentarias de trabajo, en comparación con los hombres que dedican más horas en su espacio laboral. Situación que de acuerdo con en el INEGI (2009: 274) evidencia comportamientos relativos a pautas sociales que tienen que ver con la distribución del tiempo de mujeres y hombres, situación que trasluce la inequidad de género para las mujeres ya que en ellas socialmente recae la responsabilidad del cuidado de los hijos y la unidad

²⁷ “Camarilla” es un grupo de individuos que tienen intereses políticos comunes y confían el uno en el otro para mejorar sus posibilidades dentro de la dirigencia política. La camarilla tiene un líder que actúa como mentor político de otros miembros del grupo. A medida que el mentor asciende en la burocracia, va colocando a miembros de su grupo, siempre que puede en otras posiciones de influencia dentro de su organismo o fuera de él (Ai Camp, 1997: 138).

doméstica.

- Los mandos superiores, que corresponden a los espacios de la toma de decisiones, en su totalidad ingresan al cargo por el mecanismo de la invitación; mientras que la vía de ingreso de los mandos medios, que es donde se encuentran la mayoría de las mujeres, además de la invitación, es por otras modalidades como la recomendación, el cambio de adscripción y el ascenso. Estas últimas modalidades de ingreso de las mujeres en mandos medios o en jefaturas de departamento, pueden ser limitantes para que ellas ocupen los espacios de toma de decisiones, toda vez que la modalidad de la invitación puede deberse a los grupos o a las élites en el poder, que es el lugar donde las mujeres son restringidas.
- La función de liderazgo es realizada predominantemente por los hombres participantes en la encuesta. Situación que limita a las mujeres a ocupar los espacios de toma de decisiones y que profundiza la inequidad de género en el espacio laboral de los funcionarios públicos.
- En la apreciación sobre quién (si hombres y/o mujeres) se desempeña mejor en los cargos de mayor nivel, destaca que son solamente mujeres las que aprecian que los hombres se desempeñan mejor en dichos cargos; también sobresale que son solamente hombres quienes piensan que ellos se desempeñan mejor porque tienen más disponibilidad de tiempo.
- En la variable sobre la preferencia por género para ocupar los cargos de mayor nivel, es llamativo que más de la mitad de los encuestados, respondió que el género masculino por razones culturales ha ocupado esos cargos; otra parte de los informantes opina que el género masculino tiene más disponibilidad de tiempo; y otra parte más de los encuestados señaló que a ambos sexos debido a la equidad de género que ya se toma en cuenta; y solamente la titular de la Oficialía Mayor de Gobierno refirió que el sexo masculino tiene la preferencia para ocupar dichos cargos por tradición y control. De esta respuesta, es importante no perder de vista el aspecto del control que señala la Oficial Mayor, ya que ella puede referirse a que el género masculino se preocupa de mantener el control del poder al interior de su propio género, debido a que no está dispuesto compartirlo con el género femenino.

- En la apreciación sobre si se considera importante la participación de mujeres en los cargos de mayor nivel, sobresale que una parte de los informantes consideró importante dicha participación porque debe existir equidad de género, otra parte de los encuestados contestó que es también importante que las mujeres participen en esos niveles porque ellas han demostrado iguales o mejores desempeños en relación a los hombres.
- En la pregunta respecto si se considera que las oportunidades para ocupar cargos de mayor nivel jerárquico son iguales para hombres y mujeres, destaca que más de la mitad de los encuestados contestó que se prefiere a los hombres por tradición; y otra parte de los informantes dijo que no se prefieren a las mujeres porque son los hombres, con mayor poder de decisión, quienes les impiden llegar a los cargos de mayor nivel. De esto, queda claro que las oportunidades para ocupar los cargos de mayor nivel lo tienen los hombres, situación que puede derivarse de los roles atribuidos a las mujeres y los hombres. O bien, en términos de oportunidades para incorporar mujeres en los cargos de mayor nivel, la incorporación se da en su mayoría por criterios sustentados en la tradición que permea el género y, por el control que tiene que ver con el poder que los hombres tratan de mantener, dentro y para ellos, en los cargos de mayor nivel.
- En la opinión de los informantes sobre el respeto del personal que reciben las mujeres y los hombres que ocupan los cargos de mayor nivel, destaca que casi las tres cuartas partes de los encuestados contestó que ambos géneros lo reciben porque se respeta el nivel de puesto no el género; sin embargo, llama la atención que otra parte señala que el respeto no se da igual para ambos sexos en razón que a las mujeres se les continúa viendo con un nivel inferior.
- En la apreciación sobre si se considera que las mujeres y los hombres reciben el reconocimiento en el desempeño de sus funciones por género, el grueso de los informantes opinó que se respeta el cargo y no el género; sin embargo resaltó que la Oficial Mayor opina que el reconocimiento lo tiene el hombre por tradición y control (cuadro 24). Es importante observar que ella como titular de una dependencia que corresponde a un espacio de decisión, no pierde de vista el control que los hombres

quieren seguir manteniendo.

- En la opinión sobre qué género ejerce más autoridad en el rango que ocupan, destaca, que un porcentaje de mujeres se considera que ellas son más arriesgadas y decididas para demostrar autoridad y, otro porcentaje de mujeres aprecian que el género masculino ejerce más autoridad.
- Con respecto a la opinión sobre la existencia o no de un ambiente de equidad de género en el desempeño de su trabajo de los encuestados, sobresale que la totalidad de las mujeres, considera que las condiciones en que desempeña su trabajo se dan en un ambiente de equidad de género debido a la existencia del sexo femenino en los niveles directivos; sin embargo, un porcentaje de hombres opina que por cultura ellos son mayoría en los cargos de mayor nivel.
- En cuanto a los factores que pudieran impulsar el ascenso de las mujeres a los cargos de mayor nivel, los informantes coincidieron en tres: el profesionalismo, el liderazgo y el compromiso.
- Por lo que corresponde a los factores que pudieran impulsar el ascenso de los hombres a los cargos de mayor nivel, los encuestados indicaron cuatro: el profesionalismo, el liderazgo, la tradición, y la recomendación.
- El profesionalismo y el liderazgo son dos factores, en que coincidieron los encuestados, que pudieran impulsar el ascenso a los cargos de mayor nivel de mujeres y hombres; sin embargo, para el caso de las mujeres el profesionalismo fue opinado por más de las tres cuartas partes de los encuestados, mientras que para los hombres solamente un poco más de una cuarta parte. En otras palabras, para las mujeres el profesionalismo pudiera ser una exigencia más alta con respecto a los hombres para ocupar los cargos de mayor nivel.
- Sobresale, que la tradición fue referida por casi la mitad de los encuestados como uno de los factores que pudiera impulsar el ascenso de los hombres a los cargos de mayor nivel, lo cual significa que en la tradición está permeando el fenómeno de género.
- Respecto a las restricciones que enfrentan las mujeres para ocupar los cargos de mayor nivel, llama la atención que un porcentaje mayor de mujeres que de hombres, opinó tener menor disponibilidad de tiempo para posicionarse en los cargos de mayor

nivel. Por su parte, un porcentaje mayor de hombres que de mujeres, manifestó que la cultura de la preferencia por el hombre es una restricción para que las mujeres puedan llegar a los cargos de mayor nivel.

- En cuanto a las restricciones que podrían enfrentar los hombres para ocupar los cargos de mayor nivel, los informantes coincidieron en tres rubros: la falta de nivel académico; el avance en la igualdad de oportunidades con las mujeres; y la falta de relaciones públicas. Llama la atención que un casi una cuarta parte de los informantes opinó que el hombre no tiene restricciones para ocupar los cargos de mayor nivel.
- Las opiniones de las unidades de análisis, sobre la inequidad de género tienden a relacionarse con los roles de género, que predestina a las mujeres con la familia y lo privado y, a los hombres en el mundo de lo público. Situación que limita a las mujeres a ocupar los espacios de toma de decisiones y que profundiza la inequidad de género en el espacio laboral de los funcionarios públicos.

Limitaciones

Una limitación en el presente trabajo fue no haber incorporado la variable sobre las élites políticas en México, que aunque se hable de ellas no fue incorporada en las preguntas de investigación, ni en las hipótesis. En la variable de la élite política permea la problemática de género, toda vez que la élite política está constituida por hombres y trata de conservarse dentro de su propio género.

Otra limitación fue no haber entrevistado a la Oficial Mayor de Gobierno como informante clave, en virtud que fue sustituida por un hombre el 6 de septiembre de 2010 y por no haber tenido acceso a la información para localizarla en tiempo.

Recomendación

Incorporar la variable de las élites políticas en México en estudios sobre la participación de mujeres a nivel nacional y/o estatal.

Bibliografía.

- Ai Camp, Roderic (1996), *Reclutamiento político en México*. México: Siglo Veintiuno Editores. 2ª. Ed.
- Ai Camp, Roderic (1997), *La política en México*. México: Siglo Veintiuno Editores. 2ª. Ed.
- Astelarra, Judith (Coord) (2007), *Género y cohesión social*. Madrid: Fundación Carolina.
- Amorós, Celia (1994), *Feminismo: igualdad y diferencia*. México: Colección libros del PUEG.
- Alanís, María del C. (2002), *Mujeres y política* en Memoria del Foro Mujeres y Política. México: Instituto Nacional de las Mujeres.
- Barrera, Dalia y Alejandra Massolo (2003), *El municipio un reto para la igualdad entre mujeres y hombres*. México: Instituto Nacional de las Mujeres.
- Braidotti, Rosi (2004), *Feminismo, diferencia sexual y subjetividad nómada*. Barcelona: Gedisa.
- Cabrero, Enrique (2007), *Políticas públicas municipales una agenda en construcción*. México: CIDE-PORRÚA.
- Camou, Antonio (1993), *Mujeres y política: ¿ciudadanas de una democracia radical?*, en *Debate Feminista*, vol. 8, México.
- Casique, Irene (2010), *Factores de empoderamiento y protección de las mujeres contra la violencia* en *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 72, núm. 1, pp. 37-71.
- Cazés, Daniel (1999), *La perspectiva democrática de género*. México: CONAPO-PRONAM.
- Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (CEAMEG) (2008), *La participación política de las mujeres. De las cuotas de género a la paridad*". México.
- Colección Editorial del Gobierno del Cambio (2006), *El reto de la equidad*. México. Instituto Nacional de las Mujeres - Fondo de Cultura Económica.
- Conway, Jill K., Susan C. Bourque y Joan W. Scott (1996), *El concepto de género* en Marta Lamas (coord.), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. México: PUEG, pp. 21-33.
- Corona, Mónica y Laura Corea (2002), *Cultura Institucional y equidad de género en la administración pública*. México: Instituto Nacional de las Mujeres.

Cruz, Carmen De La (1998), *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo*. Vitoria Gasteiz: Emakunde/Secretaría General de Acción Exterior,

De Barbieri, Teresita (1991), *Los ámbitos de acción de las mujeres* en Revista Mexicana de Sociología, Vol. 53, núm. 1, pp. 203-224.

_____ (2004), *Más de tres décadas de los estudios de género en América Latina* en Revista Mexicana de Sociología, Vol.66, Número especial, pp.197-214.

Diario Oficial de la Federación (2001), *Ley del Instituto Nacional de Mujeres*, artículo 4. México.

Diccionario de la Lengua Española (2001) (22ª edic.), URL: <http://buscon.rae.es/draei/> Última consulta 16 de septiembre de 2010.

Fernández Poncela, Ana M. (2003), *La política, la sociedad y las mujeres*, México: Universidad Autónoma Metropolitana, Instituto Nacional de las Mujeres.

Gobierno del Estado de Baja California, *Plantilla de Personal de la Oficialía Mayor de Gobierno*, internet <http://www.bajacalifornia.gob.mx/portal/ejes/dregional.jsp>, consultado el 20 de julio de 2010.

_____, *Plan Estatal de Desarrollo 2008-2013*, internet <http://www.bajacalifornia.gob.mx/portal/gobierno/ped/ped.htm>, consultado el 25 de agosto de 2010.

Gutiérrez, Griselda (2001), *El ejercicio de la ciudadanía de las mujeres y su contribución a la democracia*, en *Debate Feminista*, vol. 23, México.

Instituto Federal Electoral (2002), *El poder deshabitado. Mujeres en los Ayuntamientos de México, 1994-2001*. México.

Instituto Nacional de las Mujeres (2002), *Programa nacional para la igualdad de oportunidades y no discriminación contra las mujeres 200-2006*. México

_____ (2004), *Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995)*. México.

_____ (2004), *El ABC de género en la administración pública El ABC de género en la administración pública*. México.

_____ (2004), *El enfoque de género en la producción de estadísticas sobre la participación política y toma de decisiones en México*. México.

_____ (2005), *Desigualdad de género en el trabajo*, México.

_____ (2005), *"Programa de Institucionalización de la perspectiva de género en la Administración Pública Federal"*. México.

_____ (2006), *Las mujeres en la toma de decisiones. Participación femenina en los poderes del Estado*. México.

_____ (2007), *Glosario de género*, México.

_____ (2007), *ABC de género*, México.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática e Instituto Nacional de las Mujeres, (2009), *Mujeres y Hombres en México 2009*. México: INEGI-INMUJER.

Izquierdo, María J. (1998), *El malestar de la desigualdad*. Madrid: Ediciones Cátedra.

Kabeer, Naila (1998), *Realidades trastocadas. Las jerarquías de género en el pensamiento del desarrollo*, México: Paidós-Universidad Nacional Autónoma de México, Programa Universitario de Estudios de Género.

Lamas, Marta (2007), *Equidad de Género en la UNAM*. Ponencia presentada en el foro "Democratización de las instituciones de educación superior en el siglo XXI: Equidad de Género en la UNAM". México.

_____ (1996), *La perspectiva de género*, La Tarea, núm. 8, enero-marzo, documento completo, URL: <http://www.latarea.com.mx/articu/articu8/lamas8.htm>

_____ (2002), *Cuerpo, diferencia sexual y género*. México: Santillana.

Longo, Ma. Eugenia (2009), *Género y trayectorias laborales: un análisis del entramado permanente de exclusiones en el trabajo* en *Trayectorias*, volumen 11, núm. 28, enero-junio, Universidad Autónoma de Nuevo León, pp. 118-141.

Montemayor, María, María García y Yolanda Garza (2006), *Guía para la investigación documental*. México: Trillas.

Niño, Lya Margarita (2008), *Vicisitudes del capital social. Procesos de empoderamiento de las mujeres indígenas inmigrantes a Tijuana y San Quintín*. México: Universidad Autónoma de Baja California.

Ojeda, Norma, (1999), *Género, familia y conceptualización de la salud reproductiva e México*. México: El Colegio de la Frontera Norte.

Olivares, Yolanda (2006), *Mujeres en puestos de elección popular en Veracruz*. México: Instituto Nacional de las Mujeres.

Peña, Blanca O. (2003), *¿Igualdad o diferencia? Derechos políticos de la mujer y cuota de género en México: estudio de caso en Baja California Sur*. México: Plaza y Valdés Editores.

Poder Ejecutivo del Gobierno de Baja California (2010), *Cédula descripción del Puesto Tipo*, México: Oficialía Mayor de Gobierno-Dirección de Recursos Humanos.

Rojas, Raúl (2006), *Guía para realizar investigaciones sociales*. México: Plaza y Valdés.

Presidencia de la República, Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, internet <http://pnd.presidencia.gob.mx/>, consultado el 25 de agosto de 2010.

Scott, Joan (1996), El género una categoría útil para el análisis histórico en Marta Lamas (coord.), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. México: PUEG, pp. 265-302.

Serret, Estela, 2004, *Género y democracia*. IFE en http://www.emujeres.gob.mx/wb2/eMex/eMex_Genero_y_Democracia

CONMUJER-INEGI-FNUAP-PNUD-UNICEF-UNIFEM (2000), *El enfoque de género en la producción de las estadísticas sobre participación política y toma de decisiones de México. Una guía para el uso y una referencia para la producción*. México.

Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (2009), *Las mujeres candidatas en el proceso electoral federal de 2009. Informe integrado. Estudio cuantitativo y cualitativo*. México.

Valcárcel, Amelia (2008), *Feminismo en el mundo global*. Madrid: Ediciones Cátedra.

_____ (1997), *La política de las mujeres*. Madrid: Ediciones Cátedra.

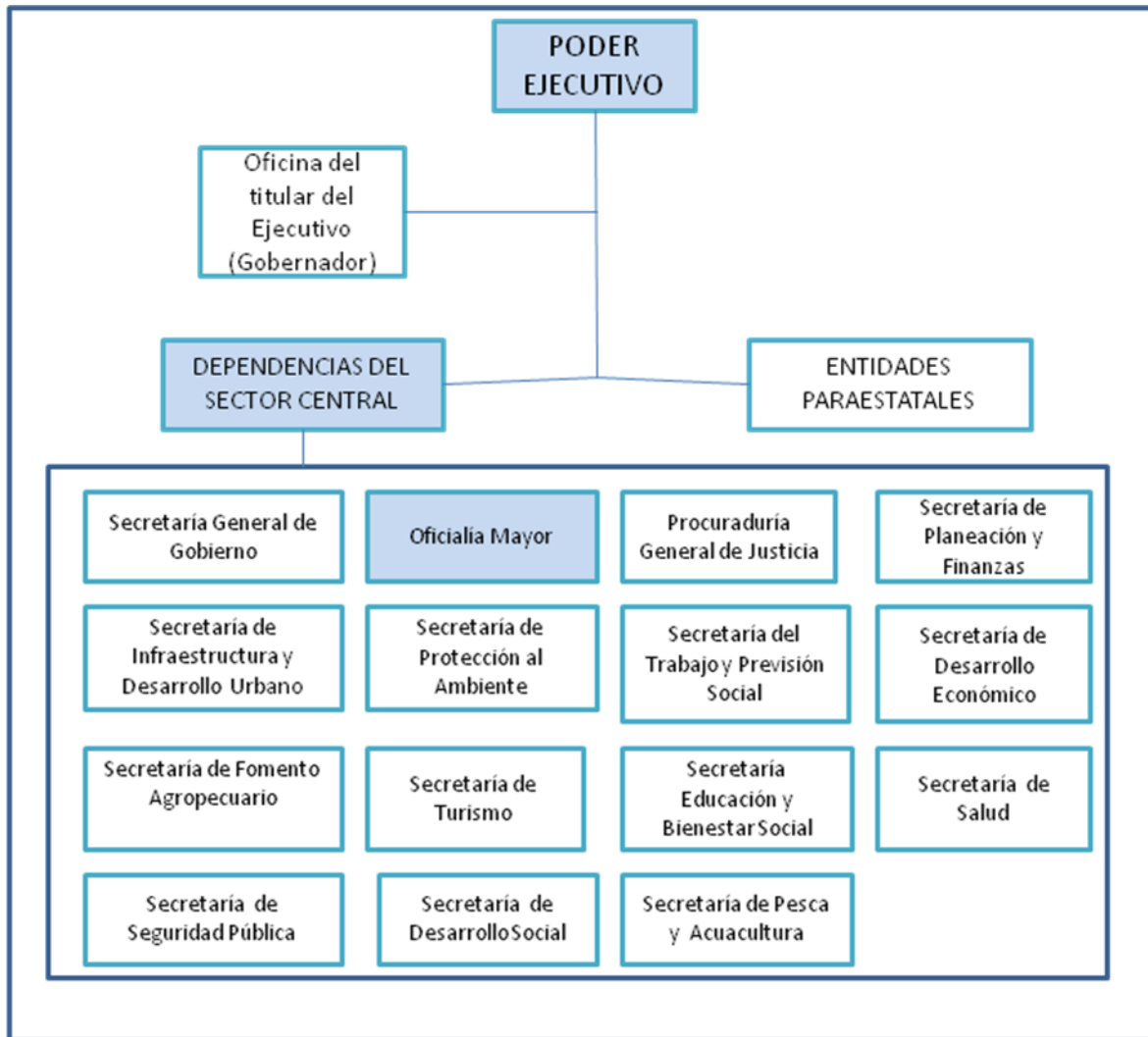
Vianello, Mino y Elena Caramazza (2002), *Género, espacio y poder*. Madrid: Ediciones Cátedra.

Villarreal, Magdalena (2000), *La reinención de las mujeres y el poder en los procesos de desarrollo rural planeado en La Ventana*. *Revista de Estudios de Género*, México, Núm. 11, Vol. II.

Weber, Max (2004), *Economía y sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica.

Anexos

Cuadro 1. El Poder Ejecutivo del gobierno de Baja California



Fuente: Elaboración propia a partir del organigrama del Gobierno de Baja California, 20 de julio de 2010.

Cuadro 2. Participación de mujeres en cargos de mayor nivel en el Poder Ejecutivo de Baja California

DEPENDENCIA	TITULAR DEL ÁREA		SUBSECRETARÍA		DIRECCIÓN		SUBDIRECCIÓN		JEFATURA DE DEPARTAMENTO		SUBTOTAL		Total
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	M	H	
Secretaría de Desarrollo Económico		1		3	1	1		2	3		4	7	11
											36.3%	63.6%	3.6%
Secretaría de Infraestructura y Desarrollo		1		2	1	9			4	15	5	27	32
											15.6%	84.3%	10.6%
Oficialía Mayor de Gobierno	1				3	4		2	12	18	16	24	40
											40%	60%	13.3%
Secretaría de Planeación y Finanzas		1		2	2	6		4	13	14	15	27	42
											35.7%	64.2%	14%
Secretaría del Trabajo y Previsión Social		1			1	2					1	3	4
											25%	75%	1.3%
Secretaría de Desarrollo Social		1	1	3	3	4			1	4	2	15	17
											11.7%	82.2%	5.6%
Secretaría de Educación y Bienestar		1		3		4			6	4	6	12	18
											33.3%	66.6%	6%
Secretaría de Fomento Agropecuario		1	1	3	3	4			1	4	5	12	17
											29.4%	70.5%	5.6%
Secretaría General de Gobierno		1		5	5	14		5	6	3	11	28	39
											28.2%	71.7%	13%
Secretaría de Pesca y Acuicultura		1				4			1	3	1	8	9
											11.1%	88.8%	3%
Secretaría de Protección al Ambiente		1		1	1	2			6	5	7	9	16
											43.7%	56.2%	5.3%
Secretaría de Seguridad Pública		1		1	3	11	1	13	4	7	8	33	41
											19.5%	80.4%	13.6%
Secretaría de Turismo		1		1		3		2	3	4	3	11	14
											21.4%	78.5%	4.6%
TOTAL	1	12	2	24	23	68	1	28	60	81	87	213	300
	0.3%	4%	0.6%	8%	7.6%	22.6%	0.3	9.3%	20%	27%	29%	71%	100%
Porcentaje en relación al total de funcionarios por nivel	7.6%	92.3%	7.6%	92.3%	25.2%	74.7%	3.4%	96.5%	42.5%	57.4%			

Fuente: Elaboración propia a partir de la Plantilla de Personal de la Oficialía Mayor del Gobierno de Baja California, 20 de julio de 2010

Cuadro 3

PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN CARGOS DE MAYOR NIVEL EN LA OFICIALÍA MAYOR DE GOBIERNO			
CARGO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
TITULAR*	1 100%	0 0%	1 100%
DIRECCIONES*	3 42.8%	4 57.1%	7 100%
SUBDIRECCIONES*	0 0%	2 100%	2 100%
JEFATURAS DE DEPARTAMENTO**	12 40%	18 60%	30 100%
TOTAL	16 37.5%	24 62.5%	40 100%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Plantilla de Personal de la Oficialía Mayor del Gobierno de Baja California, 20 de julio de 2010.

* Corresponde a mandos superiores.

** Corresponde a mandos medios.

Cuadro 4. Sexo * Puesto de la población encuestada

Sexo	Puesto que ocupa				Total
	Oficial Mayor	Director	Subdirector	Jefe de departamento	
femenino	1 7.7%	2 15.4%	0 .0%	10 76.9%	13 100.0%
masculino	0 .0%	2 16.7%	1 8.3%	9 75.0%	12 100.0%
Total	1 4.0%	4 16.0%	1 4.0%	19 76.0%	25 100.0%

Fuente: Encuesta aplicada en julio-agosto de 2010 en Mexicali, B.C. Proyecto: Participación de mujeres en el Poder Ejecutivo de Baja California. Estudio de caso en la Oficialía Mayor.

Cuadro 5. Sexo * Estado civil

		Estado civil				Total
		Soltero (a)	Casado (a)	Divorciado (a)	Viudo (a)	
Sexo	femenino	3 23.1%	5 38.5%	3 23.1%	2 15.4%	13 100.0%
	masculino	0 .0%	10 83.3%	2 16.7%	0 .0%	12 100.0%
Total		3 12.0%	15 60.0%	5 20.0%	2 8.0%	25 100.0%

Fuente: Encuesta aplicada en julio-agosto de 2010 en Mexicali, B.C. Proyecto: Participación de mujeres en el Poder Ejecutivo de Baja California. Estudio de caso en la Oficialía Mayor.

Cuadro 6. Sexo * Escolaridad de los encuestados

Sexo	Escolaridad		Total
	Licenciatura	Posgrado	
femenino	10 76.9%	3 23.1%	13 100.0%
masculino	8 66.7%	4 33.3%	12 100.0%
Total	18 72.0%	7 28.0%	25 100.0%

Fuente: Encuesta aplicada en julio-agosto de 2010 en Mexicali, B.C. Proyecto: Participación de mujeres en el Poder Ejecutivo de Baja California. Estudio de caso en la Oficialía Mayor.

Cuadro 7. Número de hijos * Estado civil

		Estado civil				Total
		Soltero (a)	Casado (a)	Divorciado (a)	Viudo (a)	
Número de hijos	cero	2 66.7%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	2 8.0%
	uno	1 33.3%	3 20.0%	1 20.0%	1 50.0%	6 24.0%
	dos	0 .0%	8 53.3%	1 20.0%	1 50.0%	10 40.0%
	tres	0 .0%	3 20.0%	3 60.0%	0 .0%	6 24.0%
	seis	0 .0%	1 6.7%	0 .0%	0 .0%	1 4.0%
	Total	3 100.0%	15 100.0%	5 100.0%	2 100.0%	25 100.0%

Fuente: Encuesta aplicada en julio-agosto de 2010 en Mexicali, B.C. Proyecto: Participación de mujeres en el Poder Ejecutivo de Baja California. Estudio de caso en la Oficialía Mayor.

Cuadro 8. Número de hijos * Estado civil * Sexo

Sexo			Estado civil				Total
			Soltero (a)	Casado (a)	Divorciado (a)	Viudo (a)	
femenino	Número de hijos	cero	2 66.7%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	2 15.4%
		uno	1 33.3%	0 .0%	1 33.3%	1 50.0%	3 23.1%
		dos	0 .0%	3 60.0%	0 .0%	1 50.0%	4 30.8%
		tres	0 .0%	2 40.0%	2 66.7%	0 .0%	4 30.8%
		Total	3 100.0%	5 100.0%	3 100.0%	2 100.0%	13 100.0%
masculino	Número de hijos	uno		3 30.0%	0 .0%		3 25.0%
		dos		5 50.0%	1 50.0%		6 50.0%
		tres		1 10.0%	1 50.0%		2 16.7%
		seis		1 10.0%	0 .0%		1 8.3%
		Total		10 100.0%	2 100.0%		12 100.0%

Fuente: Encuesta aplicada en julio-agosto de 2010 en Mexicali, B.C. Proyecto: Participación de mujeres en el Poder Ejecutivo de Baja California. Estudio de caso en la Oficialía Mayor.

Cuadro 9. Antigüedad en el puesto

	Sexo		Total
	femenino	masculino	
Antigüedad en el puesto que desempeña			
menos de 2 años	6 24.0%	4 16.0%	10 40.0%
De 2 a 6 años	6 24.0%	6 24.0%	12 48.0%
De 7 a 12 años	1 4.0%	2 8.0%	3 12.0%
Total	13 52.0%	12 48.0%	25 100.0%

Fuente: Encuesta aplicada en julio-agosto de 2010 en Mexicali, B.C. Proyecto: Participación de mujeres en el Poder Ejecutivo de Baja California. Estudio de caso en la Oficialía Mayor.

Cuadro 10. Antigüedad por tipo de puesto

		Antigüedad en el puesto			Total
		menos de 2 años	De 2 a 6 años	De 7 a 12 años	
Puesto que ocupa	Oficial Mayor	0 .0%	1 4.0%	0 .0%	1 4.0%
	Director	0 .0%	4 16.0%	0 .0%	4 16.0%
	Subdirector	1 4.0%	0 .0%	0 .0%	1 4.0%
	Jefe de departamento	9 36.0%	7 28.0%	3 12.0%	19 76.0%
Total		10 40.0%	12 48.0%	3 12.0%	25 100.0%

Fuente: Encuesta aplicada en julio-agosto de 2010 en Mexicali, B.C. Proyecto: Participación de mujeres en el Poder Ejecutivo de Baja California. Estudio de caso en la Oficialía Mayor.

Cuadro 11. Horas de trabajo en el puesto de las mujeres y los hombres

		Horas de trabajo realizadas					Total
		8	9	10	12	16	
Sexo	femenino	8 32.0%	1 4.0%	2 8.0%	2 8.0%	0 .0%	13 52.0%
	masculino	0 .0%	1 4.0%	7 28.0%	3 12.0%	1 4.0%	12 48.0%
Total		8 32.0%	2 8.0%	9 36.0%	5 20.0%	1 4.0%	25 100.0%

Fuente: Encuesta aplicada en julio-agosto de 2010 en Mexicali, B.C. Proyecto: Participación de mujeres en el Poder Ejecutivo de Baja California. Estudio de caso en la Oficialía Mayor.

Cuadro 12. Horas de trabajo realizadas en los niveles de puesto

		Horas de trabajo realizadas					Total
		8	9	10	12	16	
Puesto que ocupa	Oficial Mayor	0 .0%	0 .0%	0 .0%	1 4.0%	0 .0%	1 4.0%
	Director	0 .0%	1 4.0%	0 .0%	2 8.0%	1 4.0%	4 16.0%
	Subdirector	0 .0%	0 .0%	1 4.0%	0 .0%	0 .0%	1 4.0%
	Jefe de departamento	8 32.0%	1 4.0%	8 32.0%	2 8.0%	0 .0%	19 76.0%
	Total	8 32.0%	2 8.0%	9 36.0%	5 20.0%	1 4.0%	25 100.0%

Fuente: Encuesta aplicada en julio-agosto de 2010 en Mexicali, B.C. Proyecto: Participación de mujeres en el Poder Ejecutivo de Baja California. Estudio de caso en la Oficialía Mayor.

Cuadro 13. Mecanismo de ingreso al puesto de mujeres y hombres

		¿Cuál fue el mecanismo de ingreso al puesto que desempeña actualmente?				Total
		Recomendación	Invitación	Cambio de adscripción	Ascenso	
Sexo	femenino	3 12.0%	8 32.0%	1 4.0%	1 4.0%	13 52.0%
	masculino	1 4.0%	7 28.0%	1 4.0%	3 12.0%	12 48.0%
Total		4 16.0%	15 60.0%	2 8.0%	4 16.0%	25 100.0%

Fuente: Encuesta aplicada en julio-agosto de 2010 en Mexicali, B.C. Proyecto: Participación de mujeres en el Poder Ejecutivo de Baja California. Estudio de caso en la Oficialía Mayor.

Cuadro 14. Mecanismo de ingreso al puesto por nivel jerárquico

		Mecanismo de ingreso al puesto				Total
		Recomendación	Invitación	Cambio de adscripción	Ascenso	
Puesto que ocupa	Oficial Mayor	0 .0%	1 4.0%	0 .0%	0 .0%	1 4.0%
	Director	0 .0%	4 16.0%	0 .0%	0 .0%	4 16.0%
	Subdirector	0 .0%	1 4.0%	0 .0%	0 .0%	1 4.0%
	Jefe de departamento	4 16.0%	9 36.0%	2 8.0%	4 16.0%	19 76.0%
Total		4 16.0%	15 60.0%	2 8.0%	4 16.0%	25 100.0%

Fuente: Encuesta aplicada en julio-agosto de 2010 en Mexicali, B.C. Proyecto: Participación de mujeres en el Poder Ejecutivo de Baja California. Estudio de caso en la Oficialía Mayor.

Cuadro 15. Funciones de Liderazgo

Puesto que ocupa			Funciones de liderazgo		Total
			si	No	
Oficial Mayor	Sexo	femenino	1		1
			100.0%		100.0%
	Total		1		1
			100.0%		100.0%
Director	Sexo	femenino	2		2
			50.0%		50.0%
		masculino	2		2
			50.0%		50.0%
	Total		4		4
			100.0%		100.0%
Subdirector	Sexo	masculino		1	1
				100.0%	100.0%
	Total			1	1
				100.0%	100.0%
Jefe de departamento	Sexo	femenino	1	9	10
			5.3%	47.4%	52.6%
		masculino	3	6	9
			15.8%	31.6%	47.4%
	Total		4	15	19
			21.1%	78.9%	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada en julio-agosto de 2010 en Mexicali, B.C. Proyecto: Participación de mujeres en el Poder Ejecutivo de Baja California. Estudio de caso en la Oficialía Mayor.

Cuadro 16. Funciones de supervisión

Puesto que ocupa			Funciones de supervisión		Total
			si	No	
Oficial Mayor	Sexo	femenino	1		1
			100.0%		100.0%
	Total		1		1
			100.0%		100.0%
Director	Sexo	femenino	2		2
			50.0%		50.0%
		masculino	2		2
			50.0%		50.0%
	Total		4		4
			100.0%		100.0%
Subdirector	Sexo	masculino		1	1
				100.0%	100.0%
	Total			1	1
				100.0%	100.0%
Jefe de departamento	Sexo	femenino	3	7	10
			15.8%	36.8%	52.6%
		masculino	7	2	9
			36.8%	10.5%	47.4%
	Total		10	9	19
			52.6%	47.4%	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada en julio-agosto de 2010 en Mexicali, B.C. Proyecto: Participación de mujeres en el Poder Ejecutivo de Baja California. Estudio de caso en la Oficialía Mayor.

Cuadro 17. Funciones de coordinación

Puesto que ocupa			Funciones de coordinación		Total
			si	No	
Oficial Mayor	Sexo	femenino	1		1
			100.0%		100.0%
	Total		1		1
			100.0%		100.0%
Director	Sexo	femenino	2		2
			50.0%		50.0%
	masculino		2		2
			50.0%		50.0%
	Total		4		4
			100.0%		100.0%
Subdirector	Sexo	masculino	1		1
			100.0%		100.0%
	Total		1		1
			100.0%		100.0%
Jefe de departamento	Sexo	femenino	10	0	10
			52.6%	.0%	52.6%
	masculino		8	1	9
			42.1%	5.3%	47.4%
	Total		18	1	19
			94.7%	5.3%	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada en julio-agosto de 2010 en Mexicali, B.C. Proyecto: Participación de mujeres en el Poder Ejecutivo de Baja California. Estudio de caso en la Oficialía Mayor.

Cuadro 18. Apreciación sobre el ingreso respecto a las responsabilidades del puesto

		¿Cree usted que el ingreso que percibe es acorde a las responsabilidades del puesto desempeñado?				Total
		Sí, porque las funciones están de acuerdo al puesto	Sí, porque el puesto está dentro de los rangos establecidos	No, porque no hay homologación de sueldos	No, porque existen mayores responsabilidades y funciones en el puesto	
Sexo	femenino	4 16.0%	1 4.0%	4 16.0%	4 16.0%	13 52.0%
	masculino	4 16.0%	2 8.0%	2 8.0%	4 16.0%	12 48.0%
Total		8 32.0%	3 12.0%	6 24.0%	8 32.0%	25 100.0%

Fuente: Encuesta aplicada en julio-agosto de 2010 en Mexicali, B.C. Proyecto: Participación de mujeres en el Poder Ejecutivo de Baja California. Estudio de caso en la Oficialía Mayor.

Cuadro 19. Apreciación sobre el desempeño de hombres y mujeres en los cargos de mayor nivel

		En su opinión, ¿quién se desempeña mejor en los cargos de mayor nivel?				Total
		Los hombres porque toman decisiones prácticas y concretas	Los hombres porque tienen disponibilidad de tiempo	Ambos sexos porque no importa el género, mujeres y hombres pueden tener habilidades para el puesto	Las mujeres porque son más dedicadas	
Sexo	femenino	4 16.0%	0 .0%	9 36.0%	0 .0%	13 52.0%
	masculino	0 .0%	1 4.0%	10 40.0%	1 4.0%	12 48.0%
Total		4 16.0%	1 4.0%	19 76.0%	1 4.0%	25 100.0%

Fuente: Encuesta aplicada en julio-agosto de 2010 en Mexicali, B.C. Proyecto: Participación de mujeres en el Poder Ejecutivo de Baja California. Estudio de caso en la Oficialía Mayor.

Cuadro 20. Apreciación sobre la preferencia para ocupar los cargos de mayor nivel

	En su opinión, ¿a qué género usted aprecia que se le ha dado preferencia para ocupar los cargos de mayor nivel?					Total
	Al masculino por razones culturales y porque existe mayor número de hombres en los cargos de mayor nivel	Al masculino porque los hombres tienen más disponibilidad de tiempo	A ambos sexos porque la equidad género ya se toma en cuenta	A ambos sexos porque se ha tratado de incluir a más mujeres en cargos directivos	Al masculino por tradición y control	
Sexo femenino	4 16.0%	2 8.0%	3 12.0%	3 12.0%	1 4.0%	13 52.0%
masculino	9 36.0%	2 8.0%	1 4.0%	0 .0%	0 .0%	12 48.0%
Total	13 52.0%	4 16.0%	4 16.0%	3 12.0%	1 4.0%	25 100.0%

Fuente: Encuesta aplicada en julio-agosto de 2010 en Mexicali, B.C. Proyecto: Participación de mujeres en el Poder Ejecutivo de Baja California. Estudio de caso en la Oficialía Mayor.

Cuadro 21. Apreciación sobre la participación de las mujeres en los cargos de mayor nivel

		¿Considera importante la participación de las mujeres en los cargos de mayor nivel?				Total
		Si porque las mujeres son más dinámicas y responsables	Si porque las mujeres están preparadas, saben trabajar bajo presión y han demostrado iguales o mejores desempeños	Si porque debe existir equidad de género	No porque las mujeres son más impulsivas	
Sexo	femenino	1 4.0%	7 28.0%	3 12.0%	2 8.0%	13 52.0%
	masculino	3 12.0%	2 8.0%	6 24.0%	1 4.0%	12 48.0%
Total		4 16.0%	9 36.0%	9 36.0%	3 12.0%	25 100.0%

Fuente: Encuesta aplicada en julio-agosto de 2010 en Mexicali, B.C. Proyecto: Participación de mujeres en el Poder Ejecutivo de Baja California. Estudio de caso en la Oficialía Mayor.

Cuadro 22. Apreciación sobre las oportunidades para ocupar cargos de mayor nivel para hombres y mujeres

		¿Usted considera que las oportunidades para ocupar cargos de mayor nivel jerárquico son iguales para hombres y mujeres?				Total
		Si, porque se observa la presencia de mujeres en los últimos años	Si, porque ambos géneros tienen la misma capacidad	No, se prefieren a los hombres por tradición y control	No, porque las mujeres son limitadas por los hombres para ocupar los cargos de mayor nivel	
Sexo	femenino	5 20.0%	1 4.0%	6 24.0%	1 4.0%	13 52.0%
	masculino	3 12.0%	0 .0%	7 28.0%	2 8.0%	12 48.0%
Total		8 32.0%	1 4.0%	13 52.0%	3 12.0%	25 100.0%

Fuente: Encuesta aplicada en julio-agosto de 2010 en Mexicali, B.C. Proyecto: Participación de mujeres en el Poder Ejecutivo de Baja California. Estudio de caso en la Oficialía Mayor.

Cuadro 23. Opinión sobre el respeto del personal que reciben las mujeres y los hombres que ocupan los cargos de mayor nivel.

		En su opinión, ¿considera usted que las mujeres y los hombres que se desempeñan en los cargos de mayor nivel, reciben el mismo respeto del personal de su área laboral?				Total
		Sí porque se respeta el nivel de puesto no el género	Sí porque se está logrando una equidad de género	Sí porque las mujeres también demuestran firmeza en la toma de decisiones	No porque a las mujeres se les continúa viendo con un nivel inferior	
Sexo	femenino	7 28.0%	1 4.0%	3 12.0%	2 8.0%	13 52.0%
	masculino	11 44.0%	0 .0%	1 4.0%	0 .0%	12 48.0%
Total		18 72.0%	1 4.0%	4 16.0%	2 8.0%	25 100.0%

Fuente: Encuesta aplicada en julio-agosto de 2010 en Mexicali, B.C. Proyecto: Participación de mujeres en el Poder Ejecutivo de Baja California. Estudio de caso en la Oficialía Mayor.

Cuadro 24. Opinión sobre el reconocimiento de las mujeres y los hombres en el desempeño de sus funciones

		En su opinión, ¿considera usted que las mujeres y los hombres reciben el mismo reconocimiento en el desempeño de sus funciones?				Total
		Sí, porque lo importante es el desempeño no el género	Sí, porque mujeres y hombres tienen la misma capacidad	Sí, porque las mujeres también demuestran hacer un buen trabajo	No, porque generalmente se le da el reconocimiento al hombre por tradición y control	
Sexo	femenino	5 20.0%	4 16.0%	3 12.0%	1 4.0%	13 52.0%
	masculino	10 40.0%	1 4.0%	1 4.0%	0 .0%	12 48.0%
Total		15 60.0%	5 20.0%	4 16.0%	1 4.0%	25 100.0%

Fuente: Encuesta aplicada en julio-agosto de 2010 en Mexicali, B.C. Proyecto: Participación de mujeres en el Poder Ejecutivo de Baja California. Estudio de caso en la Oficialía Mayor.

Cuadro 25. Apreciación sobre qué género ejerce más autoridad

		En su opinión, en el desempeño de sus funciones ¿qué genero usted aprecia ejerce más autoridad?				Total
		El femenino porque las mujeres son más arriesgadas y decididas	El masculino porque las mujeres no saben separar lo emocional, lo personal con lo laboral	El masculino ya que por cultura debe ser el hombre quien tienen la autoridad	Ambos sexos porque los dos están capacitados para ejercer autoridad	
Sexo	femenino	3 12.0%	1 4.0%	2 8.0%	7 28.0%	13 52.0%
	masculino	0 .0%	0 .0%	3 12.0%	9 36.0%	12 48.0%
Total		3 12.0%	1 4.0%	5 20.0%	16 64.0%	25 100.0%

Fuente: Encuesta aplicada en julio-agosto de 2010 en Mexicali, B.C. Proyecto: Participación de mujeres en el Poder Ejecutivo de Baja California. Estudio de caso en la Oficialía Mayor.

Cuadro 26. Opinión sobre la existencia o no de un ambiente de equidad de género en el desempeño de su trabajo de los encuestados

		¿Las condiciones en que usted desempeña su trabajo se dan en un ambiente de equidad de género?			Total
		Sí, porque la titular de la Oficialía Mayor es mujer y porque existen mujeres en direcciones de área	Sí, porque hay participación de mujeres en los cargos de mayor nivel	No, por cultura existen más hombres en los cargos de mayor nivel	
Sexo	femenino	1 4.2%	11 45.8%	0 .0%	12 50.0%
	masculino	2 8.3%	9 37.5%	1 4.2%	12 50.0%
Total		3 12.5%	20 83.3%	1 4.2%	24 100.0%

Fuente: Encuesta aplicada en julio-agosto de 2010 en Mexicali, B.C. Proyecto: Participación de mujeres en el Poder Ejecutivo de Baja California. Estudio de caso en la Oficialía Mayor.

Cuadro 27. Opinión sobre los factores que podrían impulsar el ascenso de mujeres a los cargos de mayor nivel

		En su opinión, ¿cuáles son los factores que usted considera, impulsan el ascenso de mujeres a los cargos de mayor nivel?			Total
		El profesionalismo	El liderazgo	El compromiso	
Sexo	femenino	10 40.0%	2 8.0%	1 4.0%	13 52.0%
	masculino	10 40.0%	2 8.0%	0 .0%	12 48.0%
Total		20 80.0%	4 16.0%	1 4.0%	25 100.0%

Fuente: Encuesta aplicada en julio-agosto de 2010 en Mexicali, B.C. Proyecto: Participación de mujeres en el Poder Ejecutivo de Baja California. Estudio de caso en la Oficialía Mayor.

Cuadro 28. Opinión sobre los factores que podrían impulsar el ascenso de hombres a los cargos de mayor nivel

		En su opinión, ¿cuáles son los factores que , usted considera, impulsan el ascenso de los hombres a los cargos de mayor nivel? (Señálelos por orden de importancia)				Total
		El profesionalismo	El liderazgo	La tradición	La recomendación	
Sexo	femenino	3 12.0%	4 16.0%	5 20.0%	1 4.0%	13 52.0%
	masculino	6 24.0%	1 4.0%	5 20.0%	0 .0%	12 48.0%
Total		9 36.0%	5 20.0%	10 40.0%	1 4.0%	25 100.0%

Fuente: Encuesta aplicada en julio-agosto de 2010 en Mexicali, B.C. Proyecto: Participación de mujeres en el Poder Ejecutivo de Baja California. Estudio de caso en la Oficialía Mayor.

Cuadro 29. Opinión sobre las restricciones que podrían enfrentar las mujeres para ocupar los cargos de mayor nivel

		En su opinión, ¿cuáles son las restricciones que, usted considera, enfrentan las mujeres para ocupar los cargos de mayor nivel?			Total
		Menor disponibilidad de tiempo por atender a la familia y para realizar viajes	La cultura de la preferencia por el hombre	No buscar participar en los cargos de mayor nivel	
Sexo	femenino	9 36.0%	4 16.0%	0 .0%	13 52.0%
	masculino	6 24.0%	5 20.0%	1 4.0%	12 48.0%
Total		15 60.0%	9 36.0%	1 4.0%	25 100.0%

Fuente: Encuesta aplicada en julio-agosto de 2010 en Mexicali, B.C. Proyecto: Participación de mujeres en el Poder Ejecutivo de Baja California. Estudio de caso en la Oficialía Mayor.

Cuadro 30. Opinión sobre las restricciones que podrían enfrentar los hombres para ocupar los cargos de mayor nivel.

		En su opinión, ¿cuáles son las restricciones que, usted considera, enfrentan los hombres para ocupar los cargos de mayor nivel?				Total
		La falta de nivel académico	El avance en la igualdad de oportunidades con las mujeres	La falta de relaciones públicas	El hombre no tiene restricciones	
Sexo	femenino	3 12.0%	2 8.0%	4 16.0%	4 16.0%	13 52.0%
	masculino	5 20.0%	3 12.0%	2 8.0%	2 8.0%	12 48.0%
Total		8 32.0%	5 20.0%	6 24.0%	6 24.0%	25 100.0%

Fuente: Encuesta aplicada en julio-agosto de 2010 en Mexicali, B.C. Proyecto: Participación de mujeres en el Poder Ejecutivo de Baja California. Estudio de caso en la Oficialía Mayor.



Universidad Autónoma de Baja California
Facultad de Ciencias Sociales y Políticas
Maestría en Administración Pública 2008-2010

Proyecto "La participación de mujeres en el Poder Ejecutivo de Baja California. Estudio de caso en la Oficialía Mayor de Gobierno".

Encuesta dirigida a personal de mandos medios y superiores.

I. Datos generales.

1. Sexo

a. Femenino _____ b. Masculino _____

2. Edad (años) _____

3. Estado Civil: _____

4. Número de hijos (as) (en su caso) : _____ Edad de los hijos (as): _____

5. Escolaridad

a. Preparatoria _____ c. Posgrado _____

b. Universidad _____ d. Otro _____

II. Perfil y trayectoria laboral.

6. Puesto que ocupa.

a. Titular Oficialía Mayor _____ d. Jefe de Departamento _____

b. Director _____

c. Subdirector _____

7. Antigüedad en el puesto que desempeña.

a. Menos de 2 años _____

c. De 7 a 12 años _____

b. De 2 a 6 años _____

d. Más 13 años _____

8. Tipo de contrato

- a. Honorarios _____ c. Confianza _____
 b. Base _____ d. Otro _____ (especifique)

9. ¿Cuántas horas diarias de trabajo realiza en el puesto que desempeña? _____

10. ¿Cuál fue el mecanismo de ingreso al puesto que desempeña actualmente?

- a. Concurso _____ d. Cambio de adscripción _____
 b. Recomendación _____ e. Ascenso _____
 c. Invitación _____

11. De la siguiente lista, ¿podría usted señalar las funciones que desempeña en su puesto actualmente?

- a. Liderazgo _____ e. Control _____
 b. Supervisión _____ f. Otro _____ (especifique)
 c. Coordinación _____
 d. Evaluación _____

12. ¿Cree usted que el ingreso que percibe es acorde a las responsabilidades del puesto desempeñado?

- a. Si _____ b. No _____
 d. ¿Por qué? _____

III. Conocimiento y apreciaciones sobre el área laboral.

13. En su opinión, ¿quién se desempeña mejor en los cargos de mayor nivel?

- a. Las mujeres _____ b. Los hombres _____ c. Ambos _____
 d. ¿Por qué? _____

14. En su opinión, ¿a qué género usted aprecia que se le ha dado preferencia para ocupar los cargos de mayor nivel?

- a. Femenino _____ b. Masculino _____ c. Ambos _____
 d. ¿Por qué? _____

15. ¿Considera importante la presencia de las mujeres en los cargos de mayor nivel?

a. Si _____ b. No _____ c. No sabe _____ (99)

d. ¿Por qué? _____

16. ¿Usted considera que las oportunidades para ocupar cargos de mayor nivel jerárquico son iguales para hombres y mujeres?

a. Si _____ b. No _____ c. No sabe _____ (99)

d. ¿Por qué? _____

17. En su opinión, ¿considera usted que las mujeres y los hombres que se desempeñan en los cargos de mayor nivel, reciben el mismo respeto del personal de su área laboral?

a. Si _____ b. No _____

c. ¿Por qué? _____

18. En su opinión, ¿considera usted que las mujeres y los hombres reciben el mismo reconocimiento en el desempeño de sus funciones?

a. Si _____ b. No _____

c. ¿Por qué? _____

19. En su opinión, en el desempeño de sus funciones ¿qué género usted aprecia ejerce más autoridad?

a. Femenino b. Masculino _____ c. Ambos _____

d. ¿Por qué? _____

20. ¿Las condiciones en que usted desempeña su trabajo se dan en un ambiente de equidad de género?

a. Si _____ b. No _____ c. No sabe _____ (99)

d. ¿Por qué? _____

21. En su opinión, ¿cuáles son los factores que, usted considera, impulsan el ascenso de mujeres a los cargos de mayor nivel? (Señálelos por orden de importancia).

a. _____
b. _____
c. _____

22. En su opinión, ¿cuáles son las restricciones que, usted considera, enfrentan las mujeres para ocupar los cargos de mayor nivel?

- a. _____
- b. _____
- c. _____

23. En su opinión, ¿cuáles son los factores que, usted considera, impulsan el ascenso de los hombres a los cargos de mayor nivel?

- a. _____
- b. _____
- c. _____

24. En su opinión, ¿cuáles son las restricciones que, usted considera, enfrentan los hombres para ocupar los cargos de mayor nivel?

- a. _____
- b. _____
- c. _____

25. De la siguiente lista, ¿podría usted señalar tres elementos que pudieran coadyuvar en el éxito profesional de las mujeres?

- a. La experiencia laboral _____
- b. La antigüedad _____
- c. El nivel académico _____
- d. La recomendación _____
- e. El nivel socioeconómico _____
- f. El estado civil _____
- g. La juventud _____
- h. El aspecto físico _____

26. De la siguiente lista, ¿podría usted marcar tres factores que pudieran reducir la participación de las mujeres en los cargos de mayor nivel?

- a. La edad _____
- b. El nivel académico _____
- c. El estado civil _____
- d. El nivel socioeconómico _____
- e. El aspecto físico _____
- f. El estado de ingravidez _____
- g. El tener hijos _____

27. De la siguiente lista, ¿podría usted señalar tres elementos que pudieran coadyuvar en el éxito profesional de los hombres?

- a. La experiencia laboral _____
- b. La antigüedad _____
- c. El nivel académico _____
- d. La recomendación _____
- e. El nivel socioeconómico _____
- f. El estado civil _____
- g. La juventud _____
- h. El aspecto físico _____

28. De la siguiente lista, ¿podría usted marcar tres factores que pudieran afectar la participación de los hombres en los cargos de mayor nivel?

- a. La edad _____
- b. El nivel académico _____
- c. El estado civil _____
- d. El nivel socioeconómico _____
- e. El aspecto físico _____
- f. El tener hijos _____