

# El sueño de la igualdad no cumplida en las instituciones públicas, *a 200 años de la Independencia de México*

■ Mónica Colín Salgado\*  
Noé Velázquez Espinoza\*\*

\* Profesora investigadora del  
Departamento de Ciencias  
Económico-Administrativas, UIA León  
monica.colinsalgado@leon.uia.mx

\*\* Consultor independiente  
y alumno de posgrado de la  
Universidad De La Salle Bajío  
noveles@hotmail.com

<sup>1</sup> Una versión preliminar de  
la investigación se presentó  
en el Congreso Internacional  
IPSA-ISA 2009, realizado en  
Santiago de Chile.

<sup>2</sup> Se refiere a la división  
del trabajo por razones  
de género. Las causas de  
la segregación ocupacional  
pueden obedecer, según la  
teoría económica, a factores  
de oferta, de demanda o a  
una combinación de ambos.

Del lado de la demanda  
los aportes iniciales se  
basaron en las preferencias  
discriminatorias

En el año 2010 México conmemora 200 años del inicio de su independencia. Una de las más grandes aspiraciones de este movimiento armado fue lograr la igualdad jurídica entre los hombres, ejemplo de ello es la promulgación de la supresión de castas imperante hasta ese momento en Nueva España, así como una de las declaraciones del Plan de Iguala que señala que el mérito y la virtud serían la medida para clasificar a los hombres. Sin embargo, dos siglos después de la independencia es claro que muchos grupos han mantenido sus privilegios y que la igualdad *de facto* está lejos de alcanzarse para muchos mexicanos. Es precisamente esta celebración la que nos permite reflexionar no sólo sobre el pasado de nuestro país, sino también sobre aquellos temas que siguen pendientes en la agenda, como lo es la igualdad.

En este tema, una lucha larga y difícil ha sido la de la mujer. Una lucha para nada menor, si tomamos en cuenta que las mujeres representan más de 50% de la población del país y que implica, por lo tanto, que más de la mitad de los mexicanos se encuentran en situación de discriminación. Esta lucha de la mujer por sus derechos se ha dado en todos los campos, en materia laboral, de educación, por sus derechos políticos, por su derecho a la salud, a la autodeterminación, por una vida libre de violencia, por sus derechos humanos, e incluso por su dignidad. Basta recordar que sólo hace poco más de 50 años que le fueron reconocidos a la mujer sus derechos plenos como ciudadanas, y que aún ahora, políticamente están subrepresentadas en todos los poderes y niveles de gobierno. En este ámbito la diferencia de género en la función pública resulta particularmente preocupante, puesto que en la cultura institucional actual se sigue discriminando al sexo femenino por el sólo hecho de serlo.

El presente trabajo de investigación<sup>1</sup> analiza la perspectiva de género en las prácticas diarias de organizaciones públicas, concretamente las de organismos centralizados del gobierno del estado de Guanajuato. El principal objetivo de la investigación ha sido comprobar la existencia de la segregación laboral<sup>2</sup> por razones de género en las dependencias centralizadas, poniendo

énfasis en los factores que representan barreras al desarrollo profesional de la mujer.<sup>3</sup>

## Resultados de la investigación

Esta investigación se ha llevado a cabo, teniendo como población objetivo aquellas

**Cuadro 1.** Índices de Segregación Laboral de Duncan

SECRETARÍA	TOTAL	DIRECTOR	COORDINADOR	JEFE DEPTO.
Administración y finanzas	0.09	0.19	0.15	0.01
Desarrollo social	0.09	0.02	0.17	0.15
Educación	0.08	0.23	0.00	0.01

funcionarias públicas con niveles jerárquicos de jefatura de departamento o división y superiores.

Las fuentes primarias de información fueron a través de una encuesta estandarizada; mientras que la información secundaria utilizada proviene del sitio electrónico del gobierno del estado de Guanajuato.

Se distribuyeron aproximadamente 200 cuestionarios (que representan poco más de 60% de la población total), de los cuales 80 fueron contestados correctamente (aproximadamente 21% de la población total), por lo que se considera que la muestra obtenida en función de la población total es representativa, y a su vez confiable.

Los datos empíricos obtenidos permiten observar como la mayor parte de las funcionarias se encuentran en los menores niveles y responsabilidades, en donde, en casi todas las Secretarías de Estado, las mujeres son claramente segregadas, situación que se agrava aún más en algunas

dependencias. De todo ello se deduce que estatalmente hay una incorporación aún escasa de las mujeres al servicio público, y la existencia no explicable de un desequilibrio profesional entre ambos sexos en la distribución de plazas y responsabilidades. Suponen una salvedad a esta tónica general las áreas relacionadas

con programas sociales y con perfiles profesionales que tienen que ver con carreras consideradas como típicamente femeninas (contabilidad, finanzas). Se ve en particular que la participación de las mujeres dentro de los mandos de responsabilidad total de cada categoría es, casi siempre, claramente inferior a 50% y que el porcentaje de mujeres baja a medida que se contemplan categorías de mayor rango. Así, la participación femenina es más importante en las categorías o niveles jerárquicos inferiores y en los de mayor responsabilidad y prestigio es donde las mujeres están menos representadas.

Revisando a detalle los datos, tenemos que el Índice de Segregación Laboral de Duncan<sup>4</sup> nos muestra que para que la participación por género sea igualitaria tendría que haber 40 % más de mujeres en posiciones de mandos medios o superiores en la institución. Los mayores índices de segregación laboral se encuentran en la Secretaría de Salud y en la de Desarrollo Agropecuario, que en el segundo caso

de los empleadores, compañeros de trabajo o consumidores (Becker, 1957); posteriormente se ha desarrollado el enfoque de la discriminación estadística (Aigner y Cain, 1977), basado en el supuesto de que los empleadores toman sus decisiones de contratación en función de estereotipos para predecir la productividad de los trabajadores individuales, en un mundo con información limitada. Desde el lado de la oferta, la teoría neoclásica enfatiza la importancia de las diferencias de capital humano entre hombres y mujeres, las que dependen de decisiones individuales y principalmente familiares. Estas decisiones se realizan tomando en cuenta no sólo las capacidades humanas y financieras, sino también la perspectiva de utilización de capital humano acumulado (Mincer y Polachek, 1974).

<sup>3</sup> La literatura económica define las barreras de género en el ámbito laboral como aquellas limitaciones, obstáculos o impedimentos que las mujeres perciben y/o poseen ante su proceso de toma de decisiones vocacionales, el acceso al empleo, el mantenimiento del puesto o cambio y/o promoción en el mismo.

<sup>4</sup> Este índice se utiliza para estimar la existencia de



corresponde a lo esperado, en función de la clasificación entre profesiones consideradas como típicamente masculinas o femeninas.

Sin embargo, al realizar el análisis por puestos, los resultados no sólo son distintos a los agregados, sino marcadamente heterogéneos entre dependencias. Es así, que a nivel de direcciones, la Secretaría de Salud tendría el mayor índice de segregación laboral (es decir, el menor número de mujeres en el cargo en proporción al

El índice de Karmel y MacLachlan<sup>5</sup> nos muestra que aproximadamente tendrían que ser sustituidos 30% del personal masculino por femenino en esos puestos para que existiera una participación proporcional entre sexos, lo cual evidentemente no es cosa menor. Al igual que lo que se analizó con el índice de Duncan, a medida que la responsabilidad disminuye también el porcentaje de personal que tendría que sustituirse en beneficio de la igualdad entre géneros. Los mayores niveles de

**Cuadro 2.** Índices de Segregación Laboral de Karmel y MacLachlan

SECRETARÍA	TOTAL	DIRECTOR	COORDINADOR	JEFE DEPTO.
Administración y finanzas	0.30	0.36	0.37	0.07
Desarrollo social	0.30	0.09	1.48	0.37
Educación	0.28	0.34	0.00	0.04
Gobierno	0.37	0.17	0.27	0.31

total), y la Secretaría de Desarrollo Social la menor segregación, donde casi se da una participación igualitaria. Con excepción de la Secretaría de Administración y Finanzas y de Desarrollo Turístico, que tienen índices muy cercanos a 0.10, el resto se encuentra en niveles de segregación cercanos al 0.30.

A medida que los niveles de responsabilidad disminuyen también lo hacen los índices de segregación laboral, destacando los casos de la Secretaría de Educación, donde en las coordinaciones y jefaturas de Departamento o Unidad, existe igualdad entre los géneros. En el rango de jefatura de Departamento los mayores índices de segregación, es decir, la menor participación de mujeres en el puesto, lo tiene también la Secretaría de Salud del estado.

sustitución tendrían que realizarse en los cargos de directores en la Secretaría de Salud, de Desarrollo Económico y Seguridad Pública (aproximadamente 30%); mientras que los menores en Desarrollo Social.

### Las barreras de género

De las funcionarias encuestadas, 84% parecen haber contado con una serie de factores beneficiosos para ellas, como educación recibida, apoyos externos entre otras circunstancias que facilitaron su inserción y participación laboral. De ellas, 90% consideran haber recibido pautas educativas positivas como mujer y un trato en la escuela igual al de sus compañeros varones. Sólo 15% de las encuestadas consideran encontrarse en una situación en la

segregación laboral; es un indicador de disimilitud, es decir, mide los alejamientos que existen en la realidad respecto a los valores considerados como óptimos.

Se evalúa a partir del promedio de las diferencias en los valores relativos de la participación laboral entre hombres y mujeres.

<sup>5</sup> Este índice muestra el nivel total de empleo que debe reasignarse para conseguir una segregación laboral igual a cero.



que tienen que superar algunos obstáculos y demostrar más ampliamente su capacidad profesional. Aunque conocen sus capacidades, tienen ambiciones y expectativas con respecto a su proyecto laboral, han experimentado situaciones de desigualdad, a su propio juicio, fruto de una mentalidad que beneficia al hombre, que no duda en ignorar el enorme capital humano y profesional que pueden ofrecer. Atribuyen esas circunstancias al sistema social y aspiran a un trato de igualdad.

Es importante anotar que 5% de las funcionarias consideran haber encontrado muchos obstáculos a su desarrollo profesional y dificultades para ser reconocidas en su entorno laboral. Mencionan haber tenido que aceptar contratos que ofrecen condiciones laborales o salariales por debajo de su preparación y experiencia laboral. Esas situaciones, que suponen una barrera en su desarrollo y promoción profesional, consideran son atribuibles a la organización estructural y a un tipo de mentalidad sexista que aún discrimina a la mujer.

De estas mujeres, 25% cree que sería deseable introducir algunos cambios en la organización y funcionamiento de su grupo familiar, donde se asignen nuevos roles a cada uno de los miembros de la familia, así como tareas acordes a su edad, además de considerar la posibilidad de incluir ayuda externa. Sólo 10% considera que las normas establecidas en su entorno familiar han mantenido un modelo tradicional de distribución de las tareas domésticas, dando a las mujeres de la familia una mayor responsabilidad en el hogar, manteniéndose el hombre en roles periféricos. Esto hace que la mujer profesionalista, en este caso la funcionaria, se encuentre en el dilema de decidir entre su trabajo y su familia.

## Conclusiones

Cuando se pregunta a las funcionarias si en su trayectoria profesional han sufrido algún tipo de barrera, la gran mayoría no acepta ser o haber sido discriminada. Conocen de la existencia de segregación horizontal y vertical (es decir, que en general son menor en número que los hombres y que mientras más alta es la jerarquía, menor es el número de mujeres), pero aceptan, justifican, y en general no perciben las desigualdades como resultado de comportamientos discriminatorios.

La explicación que se puede brindar a esta aparente contradicción entre los datos estadísticos y la percepción de las propias mujeres es que la gran mayoría de ellas, al percibir una tendencia creciente de la participación femenina en la función pública, no advierten la existencia de ciertos mecanismos subterráneos que las dejan fuera, ya que dichos procesos no son del tipo de comportamiento o actitud que se espera que corresponda al concepto de discriminación. Sólo las más jóvenes son las más sensibles al hecho de que los hombres tienen preferencia ante una situación de igualdad de condiciones.

Las discriminaciones encubiertas que se producen a lo largo de la trayectoria laboral junto a la incompatibilidad de la vida profesional y las responsabilidades familiares explican el poco acceso de las mujeres a puestos de dirección y la falta de disponibilidad de muchas de ellas de asumir tareas que exijan mayor disposición de tiempo o viajes, como se esperaría ocurriera en los puestos de mayor responsabilidad e influencia.

Se observa por tanto una doble discriminación hacia las mujeres: la que se podría

calificar como barrera de entrada para las que pretenden incorporarse a cargos de cierta responsabilidad en el servicio público estatal y la del fenómeno de freno a la promoción interna, que obstaculiza su llegada a puestos de alto nivel.

Los resultados de la investigación comprueban que, tras 200 años de independencia y de existencia como país, los puntos pendientes en materia de igualdad de género hacen necesaria la implantación de medidas de acción positiva, que más allá de la mera publicación de normas o leyes en materia de igualdad, conduzcan un cambio entero en la sociedad, donde las mujeres logren un desarrollo personal integral. Medidas para favorecer la promoción profesional de las funcionarias públicas, implementar actividades formativas orientadas a su promoción interna,

sobre todo a niveles de alta responsabilidad; hacer obligatorio la paridad entre hombres y mujeres en la composición de órganos colegiados de la Administración Pública y comités de expertos; asegurar que en toda propuesta para ascensos o para ocupar puestos directivos se incluya de forma paritaria candidatas mujeres; implantación de medidas que busquen la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la Administración Pública; analizar la posibilidad de incluir jornadas de tiempo parcial para quien tenga a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, aplicable a todos los funcionarios (hombres y mujeres); realizar seminarios y cursos para sensibilizar y formar al personal de la Administración Pública con el objetivo de promover la igualdad de género. ■

## ■ REFERENCIAS

Anker y Hein, Catherine (1986) *Sex inequalities in urban employment in the third world*. Londres: Macmillan.

—(1985) «Por qué los empresarios de las ciudades del tercer mundo suelen preferir el empleo de varones». En *Revista Internacional del Trabajo*, I. Vol. 104. Ginebra.

Anzorena, Claudia (2008) «Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral». En

*Revista Internacional de Filosofía Iberoamericana y Teoría Social*. Abril-junio. Maracaibo, Venezuela: Universidad Del Zulia.

Arriagada, Irma (2006) «Changes and inequality in Latin American families». En *Journal of Comparative Family Studies*, 37.

Bergmann, Barbara (1974) «Occupational segregation, wages, and profits when employers discriminate by race or sex». En *Eastern Economic Journal*. (1)103-10.

# Lineamientos para la presentación de las colaboraciones

en la revista *Entretextos*

1. *Tipos de escritos.* Se publican ensayos, artículos, entrevistas, ponencias, participaciones en congresos y muestras gráficas de artistas; todos los trabajos deben ser inéditos.

2. *Extensión.* Su extensión puede variar según el tipo de escrito y el tratamiento del contenido. Las colaboraciones deben tener una extensión de tres a cinco cuartillas: no menor de 9 000 y no mayor de 15 000 caracteres, incluyendo espacios.

3. *Presentación.* El texto estará capturado en formato Word o RTF; fuente Arial a 12 puntos, con 1.5 de interlineado.

4. *Cuadros.* Incluirlos en el texto, numerados, en formato Word.

5. *Gráficas.* Las gráficas se presentarán en formato jpg numeradas dentro del artículo, en tipografía Gill Sans o Times en imagen a 300 dpi en tamaño real, y en blanco y negro.

6. *Datos personales.* En una hoja anexa se anotará el título del artículo y los datos personales del autor; institución donde labora, cargo o función que desempeña, nivel máximo de estudios, teléfono y correo electrónico.

7. *Abstract.* Se entregará un resumen del texto en un máximo de 15 líneas equivalente a no más de 900 caracteres incluyendo espacios, en donde se especifiquen sus alcances y aportaciones.

8. *Notas.* Las notas de referencia que ubican la inserción de una cita directa o indirecta se consignarán en el interior del texto, señalando el apellido del autor,

el año de edición del libro y la página de referencia, entre paréntesis, o bien únicamente apellido y año de la edición del libro; ejemplos: (Morin, 2001: 38) o (Bourdieu, 2002).

9. *Referencias.* Se consignarán en orden alfabético de autores.

• Para libro:

Lonergan, Bernard (2006) *Filosofía de la educación*. México: UIA Ciudad de México.

• Para artículo de revista:

Serna Alcántara, Gonzalo (2005) «La pedagogía al servicio de los pobres: la actualidad de Lorenzo Milani». En *Didac*, 45. Otoño. México: UIA, pp. 18-22.

• Para las consultas por internet:

Ramírez, José Luis (2001) «Educación y computadoras: una aproximación al estado actual de su investigación en México». En *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 11. Vol 6. Enero - Abril. COMIE. Pp. 119-137. Disponible en <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/140/14001108.pdf> [consultado el 12/02/08]

10. *Estilo.* Se recomienda emplear un estilo claro, sencillo, ortográfica y sintácticamente correcto, y estructurar el texto de acuerdo con un orden lógico.

11. *Dictamen.* Los trabajos que se entreguen serán dictaminados por dos expertos en el tema; en este proceso se conservará el anonimato de autores y dictaminadores. El Comité Editorial determinará en todos los casos la pertinencia de publicación, con base en las políticas editoriales y el objetivo que se pretende alcanzar en cada número en lo particular.

12. *Corrección.* A los textos que lo requieran se les corregirá el estilo.

# Antología de relatos testimoniales

## *de la oralidad a la escritura*

*Tu palabra, nuestra memoria*

La Universidad Iberoamericana León invita a participar a los adultos mayores mexicanos (as) residentes en nuestro país o en el extranjero, a redactar relatos testimoniales cuyo contenido den cuenta de algún aspecto del ámbito familiar, político, social, económico, cultural o educativo de su entorno regional o nacional. Los textos también podrán ser redactados por personas mayores de 18 años que escuchen el relato oral del adulto mayor. Los relatos seleccionados serán publicados en una Antología.

### **BASES**

- Podrán participar todas las y los mexicanos adultos mayores que comprueben su identidad (nacionalidad y mayor de 60 años de edad).
- Los relatos deberán ser auténticos, ya sea que los redacte un adulto mayor o una persona mayor de 18 años que escuche el relato testimonial oral de un adulto en plenitud.
- En el caso del punto anterior, se enviarán los datos correspondientes de quien escribe y de quien narra oralmente.
- Entendemos por relato testimonial el texto que narra un hecho o acontecimiento real; en su estructura, preferentemente debe contener un inicio, desarrollo, clímax y desenlace.
- Los relatos tendrán una extensión de 3 a 10 cuartillas en Arial a 12 puntos y 1.5 de interlineado.
- Los trabajos deberán ser enviados al Centro de Difusión Cultural de la Universidad Iberoamericana León, Blvd. Jorge Vértiz Campero 1640, Col. Cañada de Alfaro, C.P. 37238, León Gto.
- El trabajo se enviará por cuadruplicado (el original y tres copias) (y se anexará una versión digitalizada en c.d.).
- El relato deberá ser firmado con un pseudónimo.
- El autor (es) deberá (n) anexar en un sobre por separado, sus datos personales: nombre completo, dirección, código postal, ciudad, número telefónico y/o fax, y correo electrónico, en su caso.
- La recepción de trabajos será a partir de la publicación de la presente convocatoria hasta el 30 de agosto de 2010.
- Los trabajos serán seleccionados por una Comisión Evaluadora conformada por expertos en la materia.
- El fallo de la Comisión Evaluadora será inapelable.
- El Consejo Editorial notificará el dictamen a los autores durante la primera semana del mes de diciembre de 2010.
- Las obras seleccionadas serán publicadas en una antología.
- La UIA León determinará las condiciones y características de la edición.
- La UIA León se reserva el derecho de hacer las gestiones necesarias con las instituciones pertinentes para efectuar los trámites de edición.
- Cualquier caso no considerado dentro de estas cláusulas, será resuelto a criterio de los convocantes.

Para mayor información comunícate al Centro Difusión Cultural al Tel. (477) 7-10-06-85, o a la siguiente dirección electrónica: [area.editorial@leon.uia.mx](mailto:area.editorial@leon.uia.mx)