



**CD
MX**

**¿EQUIDAD O IGUALDAD PROFESIONAL PARA TODOS?, PUNTO DE
PARTIDA PARA EL LIDERAZGO FEMENINO**

Valeria Acosta.

2021

¿EQUIDAD O IGUALDAD PROFESIONAL PARA TODOS?, PUNTO DE PARTIDA PARA EL LIDERAZGO FEMENINO

Valeria Acosta.

2021

RESUMEN

Si bien es cierto que es cada vez más común ver mujeres ocupar cargos de poder, aún siguen siendo casos excepcionales. El campo laboral, incluso hasta hace unos años y, todavía en algunos sectores de la sociedad, limitaba a la mujer en su ejercicio solamente a ciertas profesiones y oficios considerados aptos para el género femenino, si es que debía salir a trabajar. La educación, una vez que ese derecho fue asignado a las mujeres, ha permitido que logren una mayor apertura de espacios históricamente considerados masculinos.

Contenido

I. Introducción	1
Problemática abordada.....	5
II. Justificación	6
III. Planteamiento del problema.....	6
IV. Objetivo.....	15
V. Marco teórico	16
VI. Formulación de la hipótesis.....	26
VII. Pruebas cuantitativas y/o cualitativas de la hipótesis	27
VIII. Conclusiones	39
IX. Bibliografía	40

¿EQUIDAD O IGUALDAD PROFESIONAL PARA TODOS?, PUNTO DE PARTIDA PARA EL LIDERAZGO FEMENINO

I. Introducción

El presente texto expone un tema que ha generado gran número de debates, demandas y, por supuesto, análisis: la equidad y la igualdad para todos y todas. Será cierto que una ley puede respaldar una acción, a pesar de que ésta salga del esquema social reproducido por siglos ¿Es el liderazgo femenino entendido y asimilado de la misma manera que se ha comprende en el ejercicio del rol masculino? Si bien, las oportunidades de desarrollarse en el ámbito universitario, laboral, industrial, político, entre otros, existen para las mujeres, entonces, por qué viven discriminación y acoso cuando pretenden ejercer ese derecho, esa libertad. La respuesta se encuentra en el sistema de creencias heteronormativo que ha imperado en la sociedad.

En algún momento, tuve la oportunidad de platicar con una mujer política, quien ejerció el cargo de delegada de la, entonces delegación, Azcapotzalco, durante el periodo 2000-2003, fue catalogada como la mejor delegada del Distrito Federal en ese mismo espacio temporal. Sin embargo, al ser la primera vez que una mujer ejercía ese cargo, no se esperaba de ella más que el fracaso. Ella comentaba la dificultad que enfrenta una mujer en estos cargos, pues era impensable que una mujer fuese apoyada por todo el aparato gubernamental que estaba diseñado por y para los hombres. En ese sentido, también señalaba que al hombre se le atribuyen capacidades y conocimientos de política, que a la mujer se le niegan de manera orgánica. El sistema considera que la mujer debe ser preparada para ocupar un cargo de la administración pública, es decir, de liderazgo, mientras que a los hombres se les allana el camino, por considerarlos diestros para el liderazgo como una virtud innata.

Es desde estas condiciones turbulentas que las mujeres han logrado acceder a espacios de liderazgo, sin contar con las condiciones de equidad e igualdad que les permitan ejercer su pleno derecho. La menstruación, el embarazo, la lactancia son

¿EQUIDAD O IGUALDAD PROFESIONAL PARA TODOS?, PUNTO DE PARTIDA PARA EL LIDERAZGO FEMENINO

temas que, hasta unos años, se consideraban parte de la esfera de lo privado y, no es que no lo sean, pero son parte fundamental de las diferencias que existen entre un hombre y una mujer, en términos biológicos. Aunque, parte de lo privado, estos factores han influido de manera directa en la toma de decisiones con respecto a la elección de cargos de liderazgo, ya fuese en el sector laboral público o privado.

El hecho de que una mujer profesional, también quiera ser madre, es visto como un factor de detrimento para su vida laboral y, por supuesto, en el acceso a un cargo de poder y/o liderazgo. A este fenómeno, en este documento, se le denomina la masculinización de las decisiones que una mujer deberá tomar a lo largo de su vida para lograr un puesto de mando. Con esta idea no se busca sostener la separación de roles de género, en donde una mujer está determinada por ciertas virtudes y capacidad; mientras que el hombre, por su parte está dotado de otras. No es ese el objetivo, pero en un sistema de creencias que define el liderazgo a partir de capacidades asociados con la masculinidad, entonces, se producirá un efecto masculinizante en las mujeres que busquen acceder al liderazgo.

A partir de lo anterior en este texto se exponen las condiciones culturales que han permeado para que los obstáculos de la profesionalización y liderazgo de las mujeres sean mucho más que aquellos a los que se enfrentan los hombres. A partir de un análisis cualitativo de investigaciones académicas se puede afirmar que el sistema de creencias en el cual está basada la acción de muchas y muchos de los habitantes de este país, e incluso del mundo, es aquel que sustenta ciertas actividades como adecuadas o no para cierto género: masculino o femenino (de manera muy reducida).

Si bien es cierto que es cada vez más común ver mujeres ocupar cargos de poder, aún siguen siendo casos excepcionales. La profesionalización es un factor de suma importancia para lograr el liderazgo femenino, pero no debemos olvidarnos del sistema de creencias heteronormadas que rigen nuestra sociedad. Un ejemplo de ello es el ambiente político. Al respecto, la autora Paloma Román y el autor Jaime

¿EQUIDAD O IGUALDAD PROFESIONAL PARA TODOS?, PUNTO DE PARTIDA PARA EL LIDERAZGO FEMENINO

Ferri, hace 8 años señalaban que: El caso es que este aumento de la presencia y una mayor visibilidad de las mujeres, en el ámbito político, sigue siendo escaso en términos cuantitativos en relación con la proporción de habitantes, por cada uno de los sexos; y además cualitativamente también resulta insuficiente porque la presencia de mujeres, en los puestos de poder, se circunscribe primordialmente en el campo de la política deliberativa, cuyo lugar por excelencia serían los parlamentos, mientras que en el terreno ejecutivo y decisonal, aún son muy pocas. (Román Marugán, Paloma et. al., 2013, p. 87).

La situación no ha cambiado mucho en estos últimos años, si bien existen políticas públicas y programas sociales, incluso protocolos de género, en el sector privado, el panorama sigue siendo de minoría femenina en cargos de liderazgo. Es un hecho que el camino se ha comenzado, pero las cifras que se presentan en este documento revelan que aun hace falta mucho por hacer incluso en el terreno educativo. El campo laboral, incluso hasta hace unos años y, todavía en algunos sectores de la sociedad, limitaba a la mujer en su ejercicio solamente a ciertas profesiones y oficios considerados aptos para el género femenino, si es que debía salir a trabajar.

La educación, una vez que ese derecho fue asignado a las mujeres, ha permitido que logren una mayor apertura de espacios históricamente considerados masculinos. El mundo de profesionales en materia intelectual y productiva, no hace muchos años se seguía considerando un espacio exclusivamente diseñado para los hombres. Los programas desarrollados por las instituciones educativas en México, de la mano de la cooperación internacional ha comenzado a incentivar la inserción de las mujeres en espacios tipificados hasta hace algunos años como “masculinos.

El programa “Mujeres en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas” (STEM por sus siglas en inglés) es un programa diseñado y manejado por la U. S. México Foundation (USMF), en colaboración con la Secretaría de Educación Pública (SEP),

¿EQUIDAD O IGUALDAD PROFESIONAL PARA TODOS?, PUNTO DE PARTIDA PARA EL LIDERAZGO FEMENINO

Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), el Instituto Nacional de Astrofísica, Óptica e Ingeniería ((INAOE), la Universidad de las Américas en Puebla (UDLA) y el MIT. Forma parte de la alianza global STEM de la Academia de Ciencias de Nueva York (NYAS) para abordar el desafío de ayudar a las jóvenes a estudiar y trabajar en estos campos clave.

El problema se agudiza en estratos sociales de condición vulnerable, uno de ellos las mujeres indígenas. En estos casos el primer nivel de lucha se encuentra en la posibilidad de acceder a una formación primaria, pues la educación superior no es un derecho que puedan ejercer libremente. En ellas la inequidad y desigualdad es triple: mujer indígena pobre y, para sumarle un elemento más que se suma a la dificultad, que no vive en ciudad sino en el campo.

¿EQUIDAD O IGUALDAD PROFESIONAL PARA TODOS?, PUNTO DE PARTIDA PARA EL LIDERAZGO FEMENINO

Problemática abordada

Como primer punto es preciso observar el impacto que tiene el concepto de género en el sector profesional y, por tanto, de liderazgo. Si se parte de un claro entendimiento de lo que es este concepto, podrá comprenderse la construcción del sistema de creencias que impera en este país, e incluso, en el mundo.

El liderazgo femenino ha sido obstaculizado y evaluado desde la lupa social, no legal. Si bien, es posible hoy día que muchas mujeres sean parte de una formación profesional, en el ejercicio de elección, nuevamente la perspectiva de género entra en el escenario. A pesar de movimientos en pro de la defensa de los derechos de la mujer, a pesar de la llamada “liberación femenina” es común encontrar una baja demanda femenina en carreras que históricamente se han asociado al ejercicio masculino, como las ingenierías, por poner un ejemplo. Aun cuando muchas mujeres estudian carreras relacionadas con la política, no es común verlas en espacios de poder y liderazgo, pues se siguen considerando espacios masculinos.

En ese sentido, el principal problema que aborda este documento es la brecha que existe entre los líderes hombres y las lideresas mujeres; misma que existe, a pesar de que pudiesen ostentar exactamente el mismo cargo, e incluso las mismas o más responsabilidades, por parte de las mujeres. Esto es el resultado de un sistema que carece de políticas públicas que respalden los derechos de las mujeres, que las liberen de espacios culturalmente aceptados como: la violencia y el acoso en el área laboral. Es en este rubro donde la presente investigación pretende sumar, a partir de un análisis cuantitativo de las cifras que nos brindan diferentes instituciones, como InMujeres, INEGI y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

¿EQUIDAD O IGUALDAD PROFESIONAL PARA TODOS?, PUNTO DE PARTIDA PARA EL LIDERAZGO FEMENINO

II. Justificación

Esta investigación es relevante porque pone de manifiesto el arduo trayecto que han debido recorrer las mujeres para posicionarse en un nivel profesional. Y, pese a ello, la existencia de barreras de carácter sistémico y cultural sigue permeando en la posibilidad de que las mujeres accedan a cargos de liderazgo.

La brecha en el campo de oportunidades laborales el sector directivo y político que existe entre mujeres y hombres está profundamente arraigado en un sistema de creencias sobre las capacidades y las labores que puede o no realizar una mujer. Si bien la equidad y la igualdad profesional en el esquema legal existe, no así en el cultural, que se ha avanzado es innegable, pero aún hay mucho por hacer. Ahora bien, si en el sector educativo persiste este problema, más aún en el sector laboral, pues por siglos se le ha considerado un espacio masculino y, por tanto, masculinizante.

¿EQUIDAD O IGUALDAD PROFESIONAL PARA TODOS?, PUNTO DE PARTIDA PARA EL LIDERAZGO FEMENINO

III. Planteamiento del problema

En el presente documento se busca situar al lector en un panorama que considere los siguientes cuestionamientos:

- ¿Por qué impacta el género en el liderazgo emprendido por una mujer?
- ¿Qué importancia tiene la equidad de género para avanzar hacia el liderazgo femenino?
- ¿Es posible lograr el liderazgo femenino sin igualdad y equidad de género?
- ¿Por qué asociamos el liderazgo al ejercicio del género masculino?
- ¿Qué valores sostiene la frase “detrás de un gran hombre hay una gran mujer”?
- ¿Es el hombre el único capaz de caminar por delante, de manera orgánica?

Género, equidad, igualdad, son categorías que se encuentran presentes en nuestra cotidianeidad desde hace relativamente poco tiempo. Pero ¿Acaso esto quiere decir que hace unos años éstas no existían o que sean inventos de las nuevas generaciones de mujeres, e incluso hombres, que manifiestan la necesidad de plantearse nuevos panoramas sociales desde nuevas perspectivas, no solo académicas, sino sociales? La respuesta más atinada es no.

Durante siglos, el sistema de creencias en el cual está basada la acción de muchas y muchos de los habitantes de este país, e incluso del mundo, es aquel que sustenta ciertas actividades como adecuadas o no para cierto género: masculino o femenino (de manera muy reducida). Aunque, como lo señalan los autores Guzmán & Bolio: El problema con la interiorización de los estereotipos es que son equivalentes a una distorsión de la realidad y a medida que se vinculan con las actividades cotidianas, se convierten en verdades que influyen en las creencias, comportamiento y actitudes de las personas (Guzmán & Bolio, 2010)

¿EQUIDAD O IGUALDAD PROFESIONAL PARA TODOS?, PUNTO DE PARTIDA PARA EL LIDERAZGO FEMENINO

De ahí que las labores que se le han adjudicado al rol femenino se posicionan en la vida privada, dentro del hogar, o bien, en puestos subordinados, pero no en espacios directivos. Estos últimos son entendidos por la sociedad como escaños ocupados por el género masculino, en su gran mayoría. Esto indica que, en el consciente de la colectividad, la figura de líder está asociada, de manera natural, al género masculino.

Esta condición tiene una razón rastreable en la historicidad de los roles de género, pues la inserción de las mujeres en el campo laboral y educativo tiene corta vida. Es cierto que el derecho a la educación está establecido en el artículo 3° de la *Constitución de los Estados Unidos Mexicanos*, pero de ninguna manera, como es bien sabido en otros rubros de la vida pública, la legalidad se impone a la costumbre. En la práctica, este derecho estuvo y está supeditada a los roles de género. Incluso, en el presente, las niñas y/o mujeres son consideradas no aptas para el ejercicio intelectual y productivo, restringiendo así, su capacidad para ejercer actividades económicas y, aun menos, de liderazgo.

La frase “empoderamiento femenino” es cada vez más común en el lenguaje cotidiano. Ya no es solamente el lema de los movimientos promovidos por las mujeres, para las mujeres. Sin embargo, la comprensión del concepto no necesariamente es homogénea en todos los sectores sociales y gubernamentales. Para partir de un entendimiento común, en este texto se sigue el concepto de la socióloga Margaret Shuler, quien describe el empoderamiento como: Un proceso mediante el cual las mujeres incrementan su capacidad de configurar sus propias vidas y su entorno, una evolución en la concientización de las mujeres sobre sí mismas, en su estatus y en su eficacia en las interacciones sociales. (Magdalena León (comp.), 1997, p. 31)

¿EQUIDAD O IGUALDAD PROFESIONAL PARA TODOS?, PUNTO DE PARTIDA PARA EL LIDERAZGO FEMENINO

El empoderamiento a través de la educación es una herramienta que genera el incremento de ese poder en las mujeres. Sin embargo, el llamado “empoderamiento” no es una acción visible en la realidad, sino una forma de categorizarla. Éste podría considerarse, más que una acción, un proceso que tiene que surgir de las mismas mujeres, una vez alcanzada esta meta, la búsqueda por la equidad e igualdad será el camino por seguir. Sin embargo, en este trayecto las mujeres que han buscado el tan aclamado empoderamiento, por medio de la profesionalización educativa han vivido, también, el condicionamiento social de los estereotipos de género. La heteronormatividad que rige vida profesional deriva en mujeres que deben masculinizarse para lograr sus objetivos educativos, intelectuales, productivos y, por ende, económicos.

Pero qué es el empoderamiento sin políticas públicas que lo propicien. La equidad es una condición para lograr la igualdad. Sin embargo, las necesidades de cada género pueden diferir, y en ese sentido, este problema debe solucionarse en el terreno de la política pública, y no solamente en la posibilidad de ejercer una actividad.

En la actualidad, e incluso muchos siglos atrás (ejemplo de ello la Reina Isabel I de Inglaterra e Isabel de Castilla) el empoderamiento femenino se ha practicado desde una postura masculina. Son las mujeres quienes constantemente, en su campo laboral, deben demostrar que cuentan con las capacidades, fuerza, intelecto y tiempo para desarrollarse como profesionales en su área de trabajo; sus acciones se encuentran en constante evaluación, a diferencia de las decisiones o acciones de un liderazgo ejercido por una persona de género masculino.

En tanto que la educación formal, a saber, aquella que se imparte en las instituciones académicas en México y el mundo, es una herramienta que contribuye al mejoramiento de la identidad de género, pues se convierte en un elemento de fricción entre los que han ostentado el poder y quienes lo han buscado por siglos. Sin embargo, es desde este punto que surge la necesidad por ejercer los

¿EQUIDAD O IGUALDAD PROFESIONAL PARA TODOS?, PUNTO DE PARTIDA PARA EL LIDERAZGO FEMENINO

estereotipos de género masculino. De una mujer que busca la profesionalización se espera que renuncie a todas las condiciones, que incluso por biología, las hace diferentes de los hombres. No estamos hablando aquí de tendencias sexuales, sino de diferencias biológicas, dos de las más importantes: la menstruación y la maternidad.

Si una mujer se atreve a argumentar una falta o incumplimiento educativo y/o laboral por presentar dolores debido a su menstruación, esta mujer será acusada de irresponsable. Esto no solo por el hecho de solicitar un permiso por malestar sino porque ese malestar se debe a una condición biológica y, por tanto, considerada dentro del ámbito de lo privado. Lo mismo ocurre cuando la mujer quiere ejercer su maternidad y al mismo tiempo estudiar una carrera profesional o ejercer un puesto directivo. Por supuesto, la lógica desde la que parte el juicio es una de carácter heteronormativo, pues la mujer, así como el hombre debería estar en condiciones de cumplir cualquier labor en el sector educativo o laboral, sin importar nada más. Lo irónico de este juicio es que no son los hombres los únicos que lo reproducen, sino las mismas mujeres. Es importante dejar en claro que la heteronormatividad no es privativa para los hombres.

En el ejemplo anterior, lo que observamos es la carencia de un sistema de valores y creencias que permita construir una plataforma equitativa y, mucho menos igualitaria. Una vez más, es preciso decir que para lograr la profesionalización y el liderazgo la mujer deberá realizar acciones consideradas propias de lo masculino, para que pueda ser tomada en consideración para un puesto directivo; y, una vez adquirido el puesto, demostrar constantemente su capacidad de liderazgo, omitiendo cualquiera de sus condiciones biológicas, afectivas, sociales, etc.

Sin embargo, y, a pesar de lo descrito, hay un hecho que es innegable y es que la mujer en el último cuarto del siglo anterior se ha visto incorporada al trabajo fuera de casa y, así también, al mundo profesional. Simplemente en 1970, tan solo el 17.3% de las mujeres accedía a los espacios universitarios. Lo anterior constituye

¿EQUIDAD O IGUALDAD PROFESIONAL PARA TODOS?, PUNTO DE PARTIDA PARA EL LIDERAZGO FEMENINO

cambios sociales sin precedente que transformaron radicalmente las sociedades de la segunda mitad del siglo XX, no solo en América Latina, sino en Estados Unidos, Canadá, Noruega, Polonia y Portugal. (Zabludovsky, 2007, p. 2)

A partir de entonces, se ha dado un notable crecimiento de los hogares monoparentales de jefatura femenina. A partir de la segunda mitad de la década de los 90, en América Latina, uno de cada cinco hogares ya estaba sostenido por una mujer y, en México, en un periodo de cinco años (2000–2005) éstos aumentaron de 4.6 a 5.6 millones lo cual representa el 23 por ciento del total. Este contexto social, en gran medida, estuvo motivado por las necesidades que puso de manifiesto el surgimiento de nuevos mercados laborales a nivel mundial. (Brasileiro y Judo, 1996, p. 3)

Sin lugar a duda, el hecho de que las mujeres se estén incluyendo cada vez más a los diferentes rubros de la economía, que antes era considerados de exclusividad masculina, han permitido y desarrollado su empoderamiento. Pero, nuevamente surge el problema que se presenta en este texto, pues las condiciones bajo las que han logrado este empoderamiento en el área educativa y profesional, en muchas ocasiones deriva de un sacrificio con respecto a casi todas las áreas de su vida como seres humanos integrales.

Hasta hace menos de cincuenta años las áreas donde la mujer destacaba eran aquellas que correspondían a la vida privada. Les llamaban comúnmente “pilares” de la familia. Los adjetivos que calificaban las “virtudes” de las mujeres eran aquellos relacionados con el amor y la sumisión: abnegada, tierna, cálida, considerada, atenta, entre otros. Pero de esta misma manera, aquellos conceptos asociados al hombre son con los que comúnmente describimos a una persona capaz de ejercer liderazgo: inteligencia, sagacidad, fuerza, protección y aprovisionamiento.

El campo laboral, incluso hasta hace unos años y, todavía en algunos sectores de la sociedad, limitaba a la mujer en su ejercicio solamente a ciertas profesiones y

¿EQUIDAD O IGUALDAD PROFESIONAL PARA TODOS?, PUNTO DE PARTIDA PARA EL LIDERAZGO FEMENINO

oficios considerados aptos para el género femenino, si es que debía salir a trabajar. La educación, una vez que ese derecho fue asignado a las mujeres, ha permitido que logren una mayor apertura de espacios históricamente considerados masculinos. El mundo de profesionales en materia intelectual y productiva, no hace muchos años se seguía considerando un espacio exclusivamente diseñado para los hombres. Los programas desarrollados por las instituciones educativas en México, de la mano de la cooperación internacional ha comenzado a incentivar la inserción de las mujeres en espacios tipificados hasta hace algunos años como “masculinos.

El programa “Mujeres en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas” (STEM por sus siglas en inglés) es un programa diseñado y manejado por la U. S. México Foundation (USMF), en colaboración con la Secretaría de Educación Pública (SEP), Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), el Instituto Nacional de Astrofísica, Óptica e Ingeniería ((INAOE), la Universidad de las Américas en Puebla (UDLA) y el MIT. Forma parte de la alianza global STEM de la Academia de Ciencias de Nueva York (NYAS) para abordar el desafío de ayudar a las jóvenes a estudiar y trabajar en estos campos clave.

Esos campos clave refieren a todos aquellos que estén vinculados con el desarrollo científico y tecnológico de un país, entre las que se encuentran las ingenierías, ciencias médicas, química, física, matemáticas, entre otras.

En México, sólo el 14% de las mujeres eligen este tipo de carreras, haciendo que la brecha en la especialización que exigirán las nuevas carreras: ciencia de datos, ciberseguridad, hacking ético y ciencia cognitiva, sea cada día mayor. En México, el 9% de las niñas reporta que piensa estudiar una carrera de ingenieros o de científicos en comparación con 28% de los hombres.¹

En ese sentido, el problema que se presenta no se ubica en el contexto del derecho sino en el sistema de creencias de la sociedad y en la cartera de políticas públicas

¹ Información obtenida de: <https://www.gob.mx/mexicodigital/articulos/hoy-se-escribe-una-etapa-involudable-en-la-vida-de-las-jovenes-participantes-del-programa-mujeres-en-stem-futuras-lideres>

¿EQUIDAD O IGUALDAD PROFESIONAL PARA TODOS?, PUNTO DE PARTIDA PARA EL LIDERAZGO FEMENINO

que respaldan ese derecho. Si bien, el derecho a la educación existe, lo que sigue faltando es una plataforma equitativa que genere igualdad de oportunidades en el ejercicio del derecho a la educación profesional y a la posibilidad de ocupar cargos de poder.

Se hace necesario insistir en que este texto no niega la existencia de mujeres profesionales que han logrado acceder a escaños directivos y, por tanto, mujeres líderes en su área. Sin embargo, su trayectoria, en gran medida, se ha caracterizado por ser una carrera de obstáculos, en donde la complejidad del sistema de creencias sobre el género deriva en el doble o triple de competitividad y evaluación de aquellas a las que un hombre se enfrenta.

Al respecto ONU México, debido a la conmemoración del día internacional de la mujer, señalaba que: Para lograr la igualdad en la participación y la adopción de decisiones en la vida pública, es necesario cumplir los compromisos y las normas internacionales y nacionales, incluso adoptando medidas especiales de carácter temporal para crear entornos y sistemas institucionales más propicios, así como reducir la violencia contra las mujeres en la vida política y afianzar la voz de las mujeres, que se enfrentan a múltiples formas de discriminación. La violencia y el acoso de que son objeto las mujeres en la vida pública constituyen una violación de los derechos humanos, que, al parecer, ha aumentado junto con el número de mujeres que han ido accediendo al poder. Por tal motivo, es urgente que se intensifiquen las actividades de prevención y respuesta, en particular para reformar la legislación y reforzar el acceso a la justicia y el seguimiento.²

² Citado de “**ONU MÉXICO: El liderazgo de las mujeres es fundamental para crear un mundo más igualitario**”. Recuperado de: https://www.unodc.org/mexicoandcentralamerica/es/webstories/08_03_21_onu-mxico_-el-liderazgo-de-las-mujeres-es-fundamental-para-crear-un-mundo-ms-igualitario.html

¿EQUIDAD O IGUALDAD PROFESIONAL PARA TODOS?, PUNTO DE PARTIDA PARA EL LIDERAZGO FEMENINO

En ese sentido, es preciso que los cambios sean de carácter estructural dentro del sistema político, educativo y social. Es precisamente, la lucha por el acceso a la educación, en primera instancia, después a la profesionalización, para dar lugar a la ocupación de puestos de liderazgo los que han generado, también, un profundo conflicto social. Y podríamos preguntarnos el porqué del conflicto y la respuesta se adivina, incluso, simple: porque no es lo que se espera de una mujer. Aunque muchas de ellas lo han logrado, lo que bien se afirma en la cita anterior es la falta de un aparato legal que sostenga esos logros sin verse amenazados por una sociedad que persiste en un sistema de creencias heteronormado.

Ha sido largo el camino que se ha transitado por las mujeres que han emprendido la lucha por desapegarse del pensamiento común que afirmaba que: “detrás de un gran hombre, hay una gran mujer”. Pensar en las implicaciones de éste, que podría denominarse como un dicho tradicional en la sociedad mexicana, nos sugiere la solidez de la idea desde la cual se sostiene la naturaleza líder del hombre. Aunque, una manera de señalar la acción positiva, existente, fuerte y decidida de una mujer era colocándola detrás de ese hombre al que se le dotaba de la posición de poder, sin siquiera pasar, incluso, por una profesionalización.

De una mujer líder se espera ahora el doble de acciones, pues ejerce el rol de líder directivo (acción asociada a lo masculino) y el rol de líder del hogar (acción asociada a lo femenino). En cualquiera de las dos será evaluada desde el juicio social, pero también y de manera puntual en lo profesional. En ese sentido, el liderazgo femenino no solo depende de la profesionalización de las mujeres, sino de la posibilidad de crear condiciones sociales y políticas que permitan el ejercicio pleno de ese derecho y destruyan el *Laberinto de cristal*.

¿EQUIDAD O IGUALDAD PROFESIONAL PARA TODOS?, PUNTO DE PARTIDA PARA EL LIDERAZGO FEMENINO

IV. Objetivo

- Analizar el fenómeno de inequidad y desigualdad en el acceso a la educación profesional para las mujeres.
- Mostrar los diferentes estudios que abordan desde una perspectiva de género el tema del liderazgo femenino.
- Observar en estos estudios el común denominador que es el sistema de creencias sobre las diferencias entre géneros femenino y masculino.
- Analizar la forma en la que ese sistema de creencias genera un *Laberinto de cristal* en el ámbito laboral para las mujeres que buscan acceder a cargos que impliquen liderazgo
- Demostrar que, a pesar de las posibilidades, las mujeres en México continúan con un fuerte rezago educativo y por tanto profesional.

¿EQUIDAD O IGUALDAD PROFESIONAL PARA TODOS?, PUNTO DE PARTIDA PARA EL LIDERAZGO FEMENINO

V. Marco teórico

Esta investigación se ha construido a partir de la mirada teórica de los estudios de género, los cuales comenzaron a conquistar terreno durante la segunda mitad del siglo XX, momento en que se dio un interés desde el ámbito académico y político por explicar la subordinación femenina.

Los estudios de género se tratan de la “producción académica que está dedicada al estudio, documentación y teorización de los procesos de producción y reproducción de desigualdades que se originan en la diferencia sexual” (Tepichin-Valle, 2018, p.97), y es en este marco donde se establece el debate entre las diferencias de los conceptos de igualdad y equidad.

Resulta pertinente comenzar por definir qué es el género, pues el concepto tiene dos acepciones: la tradicional que refiere al sexo biológico y la nueva de simbolización cultural. Para fines analíticos del presente documento nos es de utilidad la segunda definición. La antropóloga e investigadora Marta Lamas refiere que sexo es la acepción tradicional de sexo biológico, mientras que género, hace referencia a la simbolización cultural que se hace de la diferencia anatómica, es decir la cultura de género: masculino y femenino (Lamas, 2017, p. 156). Por lo tanto, el concepto género refiere a una simbolización cultural en todas las dimensiones de la vida social, es construida culturalmente e internalizada en el psiquismo de los seres humanos (Lamas, 2017, pp. 156-157). Cada cultura otorga significados a esa diferencia anatómica y en cada cultura esta simbolización de la sexuación estructura los usos y costumbres particulares, además de que determina las relaciones de poder entre mujeres y hombres, las cuales se han transformado históricamente (Lamas, 2017, pp. 156-157).

Son esos mandatos culturales de género los que tienen un papel determinante en la consciencia y el inconsciente, inciden en el modo en que vivimos, por lo que en las diferentes disciplinas de las ciencias sociales el concepto género ha supuesto

¿EQUIDAD O IGUALDAD PROFESIONAL PARA TODOS?, PUNTO DE PARTIDA PARA EL LIDERAZGO FEMENINO

una categoría de análisis con la que se trasciende la idea de hombres y mujeres como realidades distintas, desplazando la mirada hacia las relaciones sociales basadas en la diferencia sexual, en tanto ámbito de producción y reproducción de desigualdad (Lamas, 2017, p. 166 y Tepichin-Valle, 2018, p.101).

Los estudios de género son aquellos que utilizan el género como categoría analítica central para el conocimiento de un objeto de estudio; para comprender y explicar algunas dimensiones de la desigualdad social, además de que en ellos se privilegia la interdisciplina y la transdisciplina (Tepichin-Valle, 2018, p.102).

El trayecto que recorrieron estos estudios para llegar a convertirse en uno de los más plurales y polémicos de la academia fue arduo. El comienzo partió de los estudios de la mujer, los cuales son el antecedente inmediato de los estudios de género. Los estudios de la mujer han sido considerados como un esfuerzo por visibilizar a las mujeres como sujetos sociales y mostrar el predominio de lo masculino, tuvieron -y aún tienen- como objetivo reivindicar la historia de las mujeres, además de identificar y documentar información sobre sus condiciones de vida.

Con el paso a los estudios de género el objetivo se transformó, utilizando la categoría género para “enfatar una noción relacional que no existía en los estudios académicos centrados en las mujeres” (Tepichin-Valle, 2018, p.98). Así, es posible identificar la principal diferencia entre los estudios de las mujeres y los estudios de género, mientras que para los primeros su objeto de estudio son las mujeres, para los estudios de género lo es “su subordinación en la división de recursos y responsabilidades, atributos y capacidades, poder y privilegio. El énfasis en los estudios de género está en las relaciones de poder” (Tepichin-Valle, 2018, p.98).

Considerando lo antes expuesto se vuelve evidente la importancia de identificar la diferencia entre equidad e igualdad, conceptos distintos que hacen referencia a condiciones y procesos diferentes, pero, que en el imaginario colectivo suelen pensarse como sinónimos, aunque no se puede negar que están íntimamente

¿EQUIDAD O IGUALDAD PROFESIONAL PARA TODOS?, PUNTO DE PARTIDA PARA EL LIDERAZGO FEMENINO

relacionados. Y es que, la confusión conceptual de acuerdo con Alda Facio inició en la IV Conferencia Mundial Sobre la Mujer (1995), con sede en Pekín, en donde se discutió en torno a los conceptos, concluyendo que la Plataforma de Acción recuperaría el concepto de igualdad (Facio). Pero, en diferentes países de América Latina se optó por sustituir igualdad por equidad, “en nuestra región muchas veces la igualdad se ha entendido partiendo del hombre como modelo de lo humano y, por lo tanto, se ha creído que cuando hablamos de igualdad entre hombres y mujeres de lo que estamos hablando es de igualar las mujeres a los hombres.” (Facio)

Sin embargo, para lograr igualdad se requiere de equidad, siempre y cuando la equidad sea entendida como “un mecanismo de carácter específico que tiene como fin proporcionar condiciones equivalentes a personas o grupos que se encuentran en situaciones no equivalentes para alcanzar un mismo objetivo.” (Buquet-Corleto, 2018, p.82) Además, el significado de estos conceptos se ha discutido desde diferentes disciplinas, por lo que se les han otorgado distintos sentidos. La igualdad es un derecho, un principio reconocido en el campo de los derechos humanos; mientras que la equidad es un matiz que invoca la equivalencia, lo que la convierte en una estrategia para alcanzar la igualdad (Torres-Falcón, como se citó en Serret, 2016, p. 18).

Y de acuerdo con la investigadora Estela Serret (2016) el concepto de igualdad se inscribe en el proyecto ético-político de la Ilustración, y se funda en la idea de que todos los seres humanos, por el solo hecho de serlo, deben ser considerados capaces de autodeterminación y autonomía. Se trata de un término relacional y alude a la capacidad de autodeterminación en todos los seres humanos “*con independencia de sus cualidades particulares o sus características adscriptivas*”. (Buquet-Corleto, 2018, p.83 y Serret, 2016, p. 24, cursivas en el original)

Por lo tanto, se opone al principio de la desigualdad natural, el cual determina que unas personas mandan y otras obedecen; y el principio de la igualdad natural alude a la capacidad de ser libres (Buquet-Corleto, 2018, p.83). Siguiendo este orden de

¿EQUIDAD O IGUALDAD PROFESIONAL PARA TODOS?, PUNTO DE PARTIDA PARA EL LIDERAZGO FEMENINO

ideas, Ana Buquet (2018), integrante del Centro de Investigaciones y Estudios de Género de la UNAM, señala que para poder entender el vínculo de igualdad con la idea de equidad se debe abordar el término de justicia, para lo que propone recuperar los aportes del John Rawls. Rawls refiere que justicia es un “complejo de tres ideas: libertad, igualdad y recompensa por servicios que contribuyan al bien común” [; además de que] plantea que la justicia tiene dos principios sustantivos: el primero se refiere al derecho de cada persona a la más amplia libertad compatible con una libertad similar para los demás, y el segundo a que las desigualdades son arbitrarias, salvo si redundan en provecho de todas las personas. [Es decir,] Rawls entiende la justicia “como una virtud de las instituciones sociales” (como se citó en Buquet-Corleto, 2018, p. 83).

Considerado lo anterior se pone énfasis en el “papel que juegan las estructuras sociales en la creación de condiciones necesarias para que los seres humanos tengan un ‘piso común’ en el logro de condiciones de justicia” (Buquet-Corleto, 2018, p.83); es aquí donde la equidad será fundamental. Y es que, la equidad da la posibilidad de que personas libres no ejerzan poder sobre otras, ahí radica su valor en lo referente a la justicia.

¿Cómo llegaron estos conceptos a la agenda de las mujeres? Como ya se ha dejado ver en párrafos previos, los conceptos de equidad e igual se incorporaron en la agenda internacional en el marco de las Conferencias Mundiales sobre la Mujer organizadas por las Naciones Unidas, y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Tras dichos eventos, estos conceptos rápidamente fueron adoptados en documentos oficiales, integrándose también en el marco legal y la esfera política, pero en ocasiones se usan de manera diferenciada, a veces de forma complementaria y otras de manera indistinta, lo que nos demuestra su riqueza y complejidad (Buquet-Corleto, 2018, p.88).

¿EQUIDAD O IGUALDAD PROFESIONAL PARA TODOS?, PUNTO DE PARTIDA PARA EL LIDERAZGO FEMENINO

Para este documento es posible interpretar al concepto de equidad como un recurso en materia de políticas públicas, teniendo como principal función atender “al hecho incuestionable de que, para ciertas personas y ciertos grupos, la vida social presenta, genera y reproduce condiciones de desventaja que impiden la consecución del ideal igualitario por el que propugna una democracia moderna” (Buquet-Corleto, 2018, p.81). Lo que nos lleva a identificar que “en algunos contextos gubernamentales se ha considerado que la igualdad es un principio ético en tanto que la equidad es un instrumento político mediante el cual se pueden superar las circunstancias que impiden un desarrollo igual para todas las personas.” (Buquet-Corleto, 2018, p.81)

Es decir, la igualdad exige la no discriminación e implica obligaciones legales para el Estados, por lo tanto, la igualdad requiere que a veces se dé un trato idéntico y otras veces diferenciado a hombres y mujeres; y la equidad tiene que ver con tratos justos partiendo de las necesidades particulares de las personas, como lo es el género (Facio). Entonces, igualdad no es homologar a las mujeres con los hombres, y equidad no es sinónimo de igualdad; la equidad puede ser considerada una meta social, mientras que la igualdad es un derecho humano del que no se pueden sustraer los Estados (Facio). Aunque se debe tener presente que no existe un consenso en torno al uso e interpretación de los conceptos igualdad y equidad (Buquet-Corleto, 2018, p.89).

En la búsqueda de la equidad las mujeres han ido tomando nuevos papeles en la sociedad, lo que ha propiciado el avance de los liderazgos femeninos. Históricamente las mujeres han ocupado un lugar menor en las labores de liderazgo, y es que, el término liderazgo se ha pensado como un recurso que refuerza el orden simbólico binario y la lógica patriarcal: “mientras que los hombres están mejor dotados para liderar y mandar, las mujeres lo están para cuidar de los demás y obedecer.” (Bello-Cárdenas, 2017, p. 90) Si bien, este imaginario se ha ido transformando, el elemento simbólico binario (hombre – mujer / masculino – femenino) se ha mantenido, solo que ahora las cualidades femeninas se valoran

¿EQUIDAD O IGUALDAD PROFESIONAL PARA TODOS?, PUNTO DE PARTIDA PARA EL LIDERAZGO FEMENINO

positivamente, lo que ha favorecido que los liderazgos femeninos se legitimen (Bello-Cárdenas, 2017, p. 90).

Sobre las cualidades femeninas la antropóloga Helen Fisher (2000) afirma que “hombres y mujeres son distintos, porque ambos tienen sus propios dotes naturales, que ella llama ‘capacidades innatas’” (como se citó en Pulido-Rivera, 2014, p. 274). Y de acuerdo con Fisher, estas capacidades innatas se resumen en las siguientes: habilidad verbal; capacidad para interpretar posturas, gestos, expresiones faciales y otros signos no verbales; sensibilidad emocional; empatía; excelente sentido del tacto, del olfato y del oído; paciencia; capacidad para pensar y hacer varias cosas simultáneamente; una amplia visión contextual de las cosas; afición a hacer planes a largo plazo; talento para crear redes de contacto y para negociar; impulso maternal; preferencia por cooperar, llegar a consensos y liderar sirviéndose de equipos igualitarios (como se citó en Pulido-Rivera, 2014, p. 274). Ante las nuevas necesidades del tiempo presente las llamadas capacidades innatas de las mujeres son parece ser adecuadas y funcionales, lo que ha sumado a la legitimación de los liderazgos femeninos.

Asimismo, resulta importante señalar que en el marco de los estudios de género se ha dado un debate en el que se cuestiona ¿cómo se dan las relaciones de género en estos liderazgos? ¿se reproduce el orden simbólico binario? Y estas mujeres que asumen los liderazgos ¿reproducen una lógica masculina o femenina? Y es que, en las relaciones de género entre mujeres, se acuerdo con Lamas (2015), se identifican tres elementos culturales y psíquicos interrelacionados, y que suelen presentarse de manera conflictiva:

1. “el mandato cultural de la feminidad” (silencio, obediencia y abnegación en menoscabo del amor propio;
2. la “lógica de las idénticas” (forma de relación entre mujeres que no distingue diferencias entre ellas;

¿EQUIDAD O IGUALDAD PROFESIONAL PARA TODOS?, PUNTO DE PARTIDA PARA EL LIDERAZGO FEMENINO

3. 3) las “tretas del débil” (conjunto de conductas femeninas pasivo-agresivas, desde la hostilidad y el silencio, hasta la zalamería o el coqueteo, para conseguir algo (como se citó en Bello-Cárdenas, 2017, p. 91).
4. La reproducción de ésta

De acuerdo con los postulados de la antropóloga Marta Lamas (2015) esta “lógica cultural de la feminidad” atrapa a las mujeres “en una actitud de víctimas cómplices, aglutinadas frente al odio masculino, siempre y cuando ninguna se distinga de las demás, o bien impulsa una rivalidad destructiva entre ellas, muy distinta de la competencia abierta que promueve la socialización masculina (como se citó en Bello-Cárdenas, 2017, pp. 91-92). Evidentemente esta lógica es dañina, por lo que es preciso transitar de una “lógica femenina de afectos y emociones entre seres supuestamente “iguales” [pues hay más de una experiencia de ser mujer], a una lógica de la necesidad pues ‘las mujeres nos necesitamos para afirmar nuestro sexo’ (Bello-Cárdenas, 2017, p. 92). Solo así se lograrán liderazgos femeninos que realmente sean representativos para las mujeres.

Bien, ya se ha definido y explicado a partir de diferentes autores el género, la equidad y la igualdad; conceptos clave para entender el tema que nos compete. Ahora, abordaremos aquellos estudios que han analizado desde una perspectiva social el tema de los liderazgos femeninos. Es preciso decir que la mayoría de ellos analizan el fenómeno circunscrito al sector político, como un espacio en el cual continúa la marginación a la mujer por el hecho de serlo, pese a su formación profesional.

Para abordar el liderazgo femenino, debemos partir del análisis del concepto “liderazgo”. Al respecto, el autor Santiago Delgado (2004) afirma que el tema comenzó a figurar entre los círculos académicos, a finales de la década de 1950, pero desde una multiplicidad de enfoques que es imposible rastrear. Sin embargo, el autor encuentra propone que: Pese a la multiplicidad de formas en las que ha sido definido el fenómeno del liderazgo y la lógica confusión que se ha producido

¿EQUIDAD O IGUALDAD PROFESIONAL PARA TODOS?, PUNTO DE PARTIDA PARA EL LIDERAZGO FEMENINO

como consecuencia, siguiendo a Northouse, se pueden identificar una serie de elementos constantes en todos los intentos: es un proceso; trae aparejada la influencia; se ejerce dentro o con respecto a un grupo y va encaminado a una meta, sea cual sea esta. Además, se puede convenir igualmente en fijar tres significados diferentes con los que el término liderazgo ha sido empleado comúnmente por las Ciencias Sociales⁵. En primer lugar, entendiéndolo como un rasgo o cualidad atribuible a una persona. En segundo lugar, como atributo posicional o situacional y, en último término, en calidad de comportamiento. Estas tres formas han inspirado varios enfoques de estudio: el de los rasgos o características personales; el situacional o de la contingencia, que se centra en la selección de variables de situación capaces de indicar el estilo de liderazgo más apropiado para conseguir la adaptación a las cambiantes circunstancias; el conductual, preocupado por describir el comportamiento de los líderes, y el del nuevo liderazgo o modelo transaccional, que pone especial énfasis en el concepto de visión y en la relación entre los líderes y los seguidores. Cada uno ha dado origen a un tipo distinto de definición del fenómeno. (Delgado, 2004, p. 9)

Como se observa el punto de encuentro no es sencillo. Sin embargo, para el ejercicio analítico del liderazgo político, esta triple significación, resultado del análisis de la literatura existente, que hace Delgado (2004) con respecto al tema, es retomada por la autora y autor Paloma Román Marugan y Jaime Ferri (2013), quienes observan que el fenómeno presenta varias dificultades analíticas, la más importante de ellas es el hecho de que los liderazgos femeninos en la política son casos aislados sin posibilidad estadística, siquiera. Para ellos, siguiendo al académico estadounidense Joseph Nye, ser líder se define como: “aquel que ayuda a un grupo de personas a formular y a conseguir objetivos comunes.” (Román Marugan, et. al., 2013, p. 89) Irónicamente, si hacemos un recuento en la historia de la humanidad, podríamos observar que esta responsabilidad ha estado a cargo en la vida privada, en mayor medida por las mujeres; sin embargo, en la vida pública no sucede igual.

¿EQUIDAD O IGUALDAD PROFESIONAL PARA TODOS?, PUNTO DE PARTIDA PARA EL LIDERAZGO FEMENINO

Estos autores señalan las dificultades metodológicas que ha obstaculizado los estudios sobre el liderazgo femenino: El hecho de que tradicionalmente se asocien los rasgos socialmente aceptados como propios de un líder a las cualidades habituales de la construcción social de la masculinidad, complican e inundan este concepto, de forma y manera, que empezamos sosteniendo la tesis de la imposibilidad de acudir a un diseño; no por supuesto femenino, sino neutral del liderazgo político, que resulte válido para explicar los pocos casos que la realidad nos brinda sobre este fenómeno. (Román Marugan, et. al., 2013, p. 89)

Este problema es una constante en términos teóricos, pues cómo definir qué es un liderazgo femenino cuando todos los atributos de la categoría son asociados a la masculinidad. Aunque parezca pequeño, este es un problema metodológico de gran alcance, y es una de las razones por las que estos estudios son limitados.

Dentro de este espectro temático denominado *liderazgos femeninos* se asoma una categoría utilizada en los análisis psicológicos del liderazgo, desde la perspectiva de género: *Techo de cristal*. Este término, construido a partir de la década de 1980, es definido por las autoras (Barberá, Ramos y Candela, 2002) como: “un conjunto de barreras, invisibles aparentemente, que impiden a muchas mujeres con capacidad personal y profesional acceder y promocionarse en los niveles de alta dirección”.

Sin embargo, estas mismas autoras, años más tarde harían referencia a una nueva categoría que explica y define aún mejor el fenómeno que se suscita en los espacios laborales, con respecto a las mujeres profesionales: *Laberinto de cristal*. Éste es definido como: [aquellos] accesos y desarrollos desiguales entre hombres y mujeres en el desempeño de roles de liderazgo (ej., salarios comparativos y tiempo de promoción, estudios de emergencia de líderes, etc.), o bien en registrar sus desiguales logros (ej., estudios sobre eficacia de los/las líderes reales). No obstante, resulta muy difícil demostrar que la única causa sea la discriminación, ya que otras

¿EQUIDAD O IGUALDAD PROFESIONAL PARA TODOS?, PUNTO DE PARTIDA PARA EL LIDERAZGO FEMENINO

variables, tales como la conciliación familiar o la libre elección de las mujeres, suelen intervenir en la decisión del salario o de la promoción profesional, actuando como condicionantes de discriminación implícita. (Barberá, Ramos y Candela, 2011, p.175)

A partir de este concepto, las autoras han sugerido una nueva interpretación de lo que representa el posicionamiento de las mujeres en cargos de liderazgo. Los resultados a los que llegan son absolutamente definitorios para comprender la brecha que aun existe entre el ejercicio profesional femenino y masculino: [...]la interacción psicosocial se construye apoyada en el hecho biológico de que las mujeres pueden tener hijos, utilizando esta especificidad biológica para justificar situaciones generales de discriminación contra las mujeres, apartándolas de los puestos que requieren disponibilidad para viajar o para acudir a reuniones de empresa, aun habiendo finalizado el embarazo e incluso en los casos de carecer de cargas familiares concretas. 'Doing gender' (hacer género) significa crear diferencias que, una vez establecidas, refuerzan la esencia de género. Las personas pueden tener múltiples identidades sociales, más o menos salientes dependiendo de la situación, sin embargo, se las suele clasificar como pertenecientes a una única categoría sexual. Una vez construida la categoría, se valora positiva o negativamente a las personas en función de la aproximación o el alejamiento de la esencia construida. Así, la actividad profesional de las mujeres líderes se devalúa socialmente al no estar desempeñada por el sexo masculino. (Barberá, Ramos y Candela, 2011, p. 175-76)

Hasta aquí el presente recorrido con respecto a los diferentes estudios, desde variadas perspectivas, sobre liderazgos femeninos, nos presenta el marco analítico desde el cual se analizarán las pruebas empíricas que sustentan la hipótesis que a continuación se presenta.

¿EQUIDAD O IGUALDAD PROFESIONAL PARA TODOS?, PUNTO DE PARTIDA PARA EL LIDERAZGO FEMENINO

VI. Formulación de la hipótesis

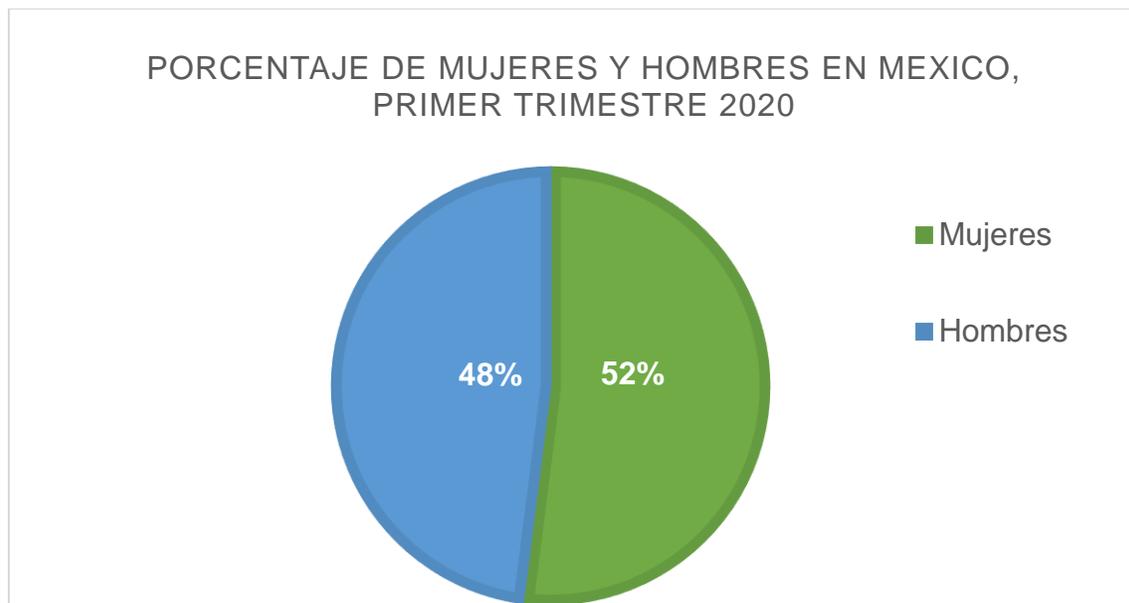
- a) El concepto liderazgo ha estado asociado y vinculado al ejercicio del rol masculino dentro de un sistema de creencias heteronormado.
- b) Existe una brecha muy amplia con respecto al número de mujeres que ejercen cargos de poder, que implican liderazgo, y el número de hombres que sí lo ejercen.
- c) El laberinto de cristal es un ambiente o sistema de creencias que motiva y avala el hecho de que las mujeres se mantengan al margen del liderazgo.
- d) De manera natural se asume que el hombre cuenta con capacidades innatas que requiere el ejercicio del liderazgo.
- e) Los liderazgos femeninos no solo dependen de la profesionalización de las mujeres, sino de la inclusión que se logre a partir de políticas públicas y normas laborales que promuevan un cambio cultural hacia la inclusión y el respeto hacia las mujeres.

¿EQUIDAD O IGUALDAD PROFESIONAL PARA TODOS?, PUNTO DE PARTIDA PARA EL LIDERAZGO FEMENINO

VII. Pruebas cuantitativas y/o cualitativas de la hipótesis

México es uno de los países con mayor población en el mundo. En 2020, como se aprecia en la **GRÁFICA 1**, había 126 millones de habitantes; de los cuales 61, 473, 390 son hombres y el 64, 540, 634 son mujeres, con una esperanza de vida de 72.2 años para los hombres y 77.9 para las mujeres.

GRÁFICA 1



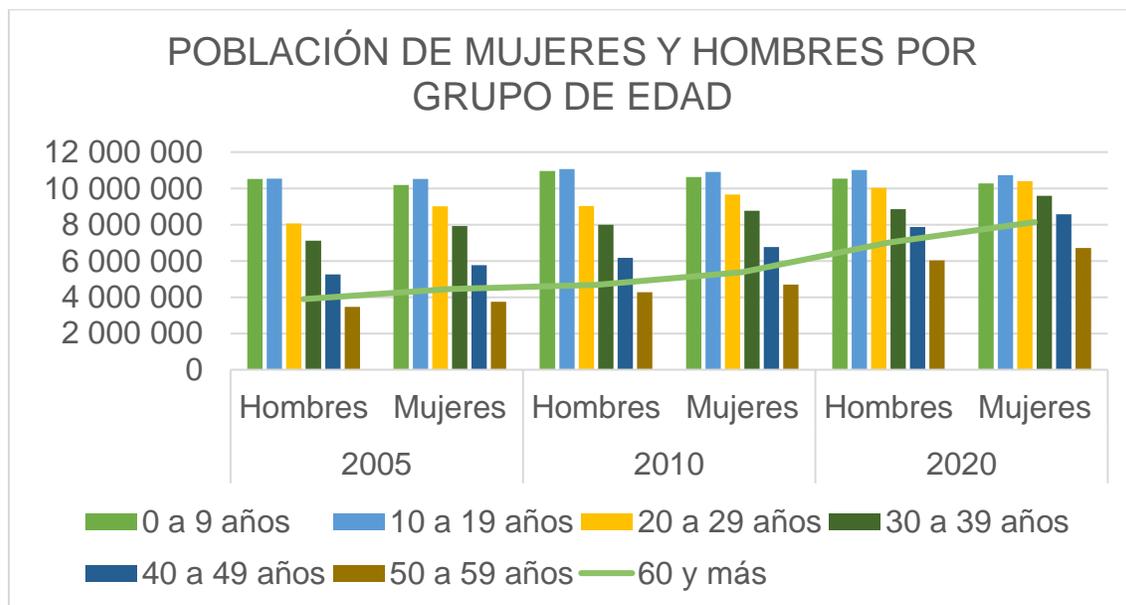
Fuente: Elaboración propia con datos de la INEGI, POBLACIÓN

En la **GRÁFICA 2** observamos que del grupo de 0 a 9 años la población de hombres aumentó en 15,533 personas y el de mujeres en 98,230; en el de 10 a 19 años subieron 474,594 y 214,492 respectivamente; de 20 a 29 años aumentaron en 1,968,124 hombres y 1,378,985 mujeres; de 30 a 39 años aumentó en 1,741,910 y 1,652,716; de 40 a 49 años de 2005 a 2020 creció en 2,614,950 hombres y 2798,526 mujeres; el del grupo de 50 a 59 años aumentó en 2,567,438 y 2958,331; y

¿EQUIDAD O IGUALDAD PROFESIONAL PARA TODOS?, PUNTO DE PARTIDA PARA EL LIDERAZGO FEMENINO

finalmente, del grupo de 60 y más años, hubo un aumento de 3,110,891 hombres y 3,693,250 mujeres. Cabe desatacar que, en 2020, a partir del grupo de 20 años, la cantidad de mujeres es mayor que la de los hombres, habiendo un total de 3,598,238 mujeres más que hombres mayores de 20 años en México. La importancia de mencionar esto es que en la actualidad hay una mayor cantidad de mujeres que de hombres en edad de trabajar y desafortunadamente, son las que tienen menos oportunidades laborales.

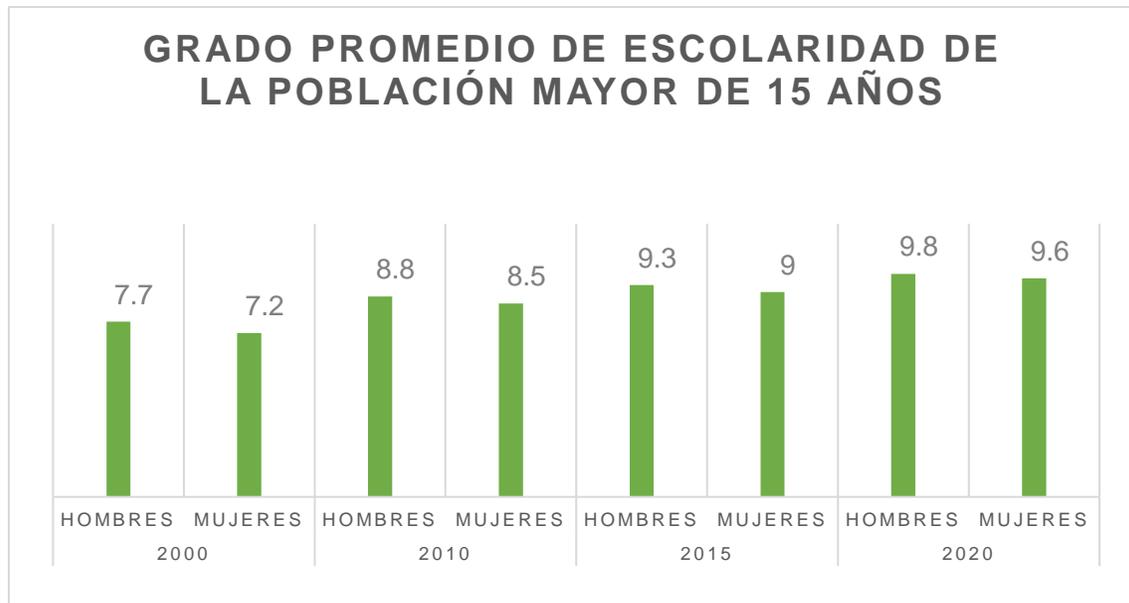
GRÁFICA 2



Ahora bien, si nos referimos al promedio de escolaridad que tiene la población mayor o igual a los 15 años, de 2000 a 2020, pasó de 7.7 a 9.8 para los hombres y de 7.2 a 9.6 para las mujeres, lo cual significa que pasaron de un grado promedio de primero de secundaria a tercero de secundaria o primero de prepa. La **GRÁFICA 3** nos muestra este avance.

¿EQUIDAD O IGUALDAD PROFESIONAL PARA TODOS?, PUNTO DE PARTIDA PARA EL LIDERAZGO FEMENINO

GRÁFICA 3

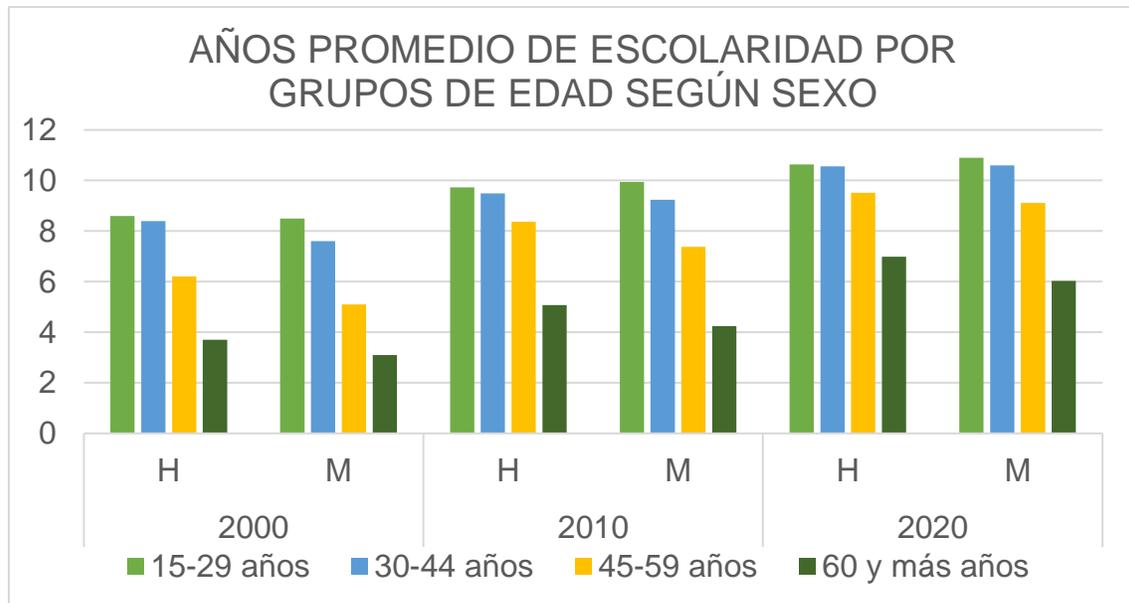


Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI, Educación

Con respecto al grado promedio de escolaridad por grupos de edad, la **GRÁFICA 4** arroja que las mujeres de entre 15 y 29 años tenían estudios hasta segundo año de secundaria, al igual que los hombres y para 2020, en promedio, tanto mujeres como hombres, estudiaron hasta el primer año de preparatoria. Como podemos observar, el comportamiento de la generación mayor (personas de entre 30 y 44 años) es muy parecida a la de 15 a 29 años, lo cual indica que la población de entre 15 y 44 años en el 2020, en promedio, no continuó con sus estudios de nivel superior.

¿EQUIDAD O IGUALDAD PROFESIONAL PARA TODOS?, PUNTO DE PARTIDA PARA EL LIDERAZGO FEMENINO

GRÁFICA 4

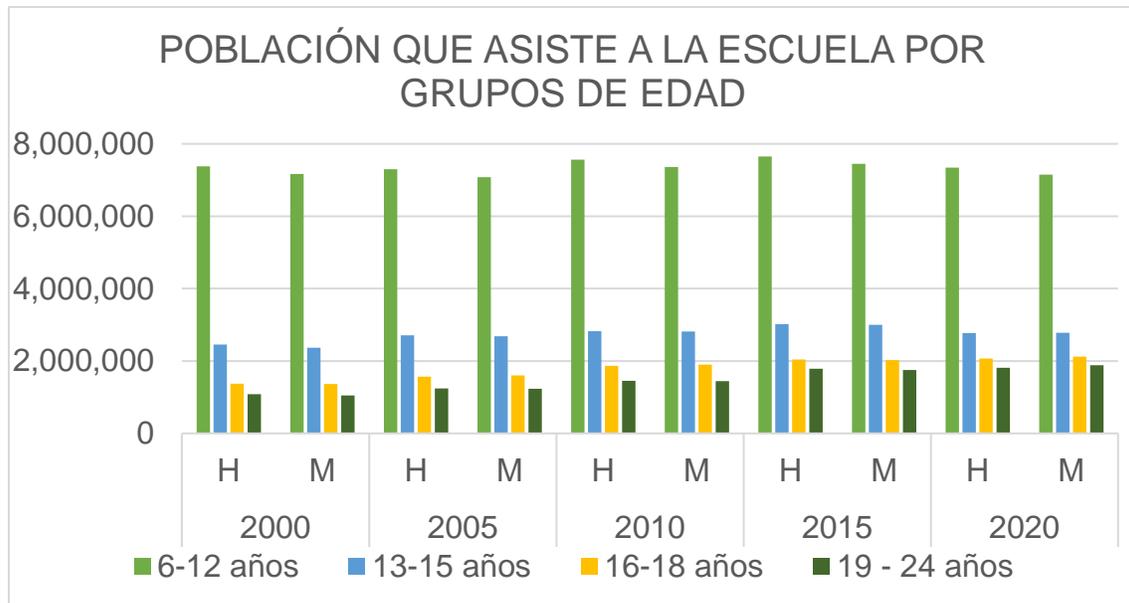


Fuente: Elaboración propia con datos de InMujeres

En la **GRÁFICA 5** observamos el aumento en mujeres que asisten a la escuela en un periodo que abarca 20 años, 2000-2020. la población 6 a 12 años es la que más asiste a la escuela y pasó de 7, 377, 256 hombres en el 2000 a 7, 345, 311 en 2020 y de mujeres 7, 163, 791 a 7, 150, 583; mientras que la de 19 a 24 años pasó de 1, 086, 467 en 2000 a 1, 815, 632 hombres en 2020 y las mujeres pasaron de 1, 050, 851 a 1, 881, 227. El aumento de hombres de 2000 a 2020 fue de 729, 165 y de mujeres fue de 830, 376.

¿EQUIDAD O IGUALDAD PROFESIONAL PARA TODOS?, PUNTO DE PARTIDA PARA EL LIDERAZGO FEMENINO

GRÁFICA 5



Fuente: Elaboración propia con datos de InMujeres

Continuando con la matrícula por nivel educativo a nivel nacional, la **TABLA 1**, nos brinda datos cuantitativos, en los que se observa que, tanto en 2018 como en 2019, la cantidad de mujeres en preescolar, primaria y secundaria fue menor al número de hombres en este nivel y, de un año a otro la matrícula disminuyó en ambos sexos. A nivel profesional técnico, bachillerato y normal licenciatura, la matrícula estuvo más concentrada en mujeres. En cuanto a nivel licenciatura en 2019 hubo un ligero crecimiento de mujeres en este nivel que de hombres y, finalmente, a nivel posgrado, en los dos años se muestra un crecimiento importante ya que en 2018 hubo 10,000 mujeres más y en 2019 13,000 aproximadamente.

¿EQUIDAD O IGUALDAD PROFESIONAL PARA TODOS?, PUNTO DE PARTIDA PARA EL LIDERAZGO FEMENINO

TABLA 1. Niveles de Escolaridad de Hombres y Mujeres

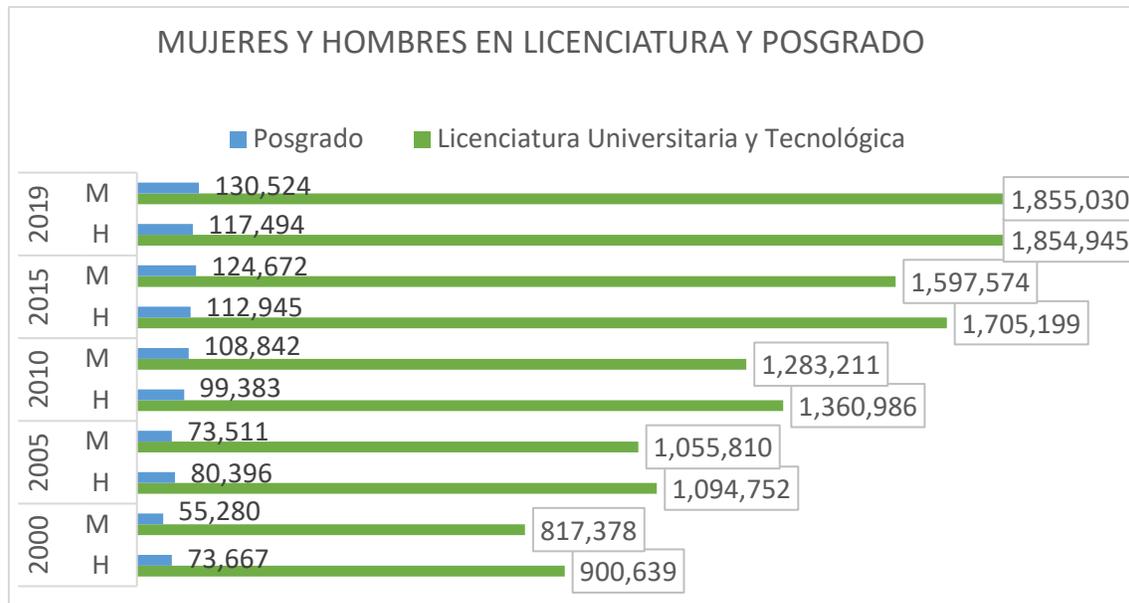
NIVEL DE ESCOLARIDAD	2018		2019	
	H	M	H	M
Preescolar	2,409,997	2,370,790	2,389,560	2,345,067
Primaria	7,107,059	6,865,210	7,050,867	6,811,454
Secundaria	3,272,633	3,200,975	3,233,709	3,173,347
Profesional técnico	26,701	35,695	25,964	34,611
Bachillerato	2,552,339	2,624,940	2,496,243	2,587,855
Normal Licenciatura	23,246	68,732	26,639	77,012
Licenciatura Universitaria y Tecnológica	1,824,030	1,786,715	1,854,945	1,855,030
Posgrado	115,381	125,441	117,494	130,524

Fuente: Elaboración propia con datos de InMujeres

Ahora si analizamos el proceso desde una perspectiva histórica, en la **GRÁFICA 6** nos damos cuenta que en 2010 se dio un fuerte incremento en la cantidad de mujeres que estudiaron algún posgrado y podemos corroborar que el 2019 fue el primer año en el que hubo una matrícula mayor de mujeres estudiando la licenciatura que de hombres, con una diferencia de mil mujeres y, aunque pueda parecer un aumento relativamente pequeño, es significativo e indica que hay que seguir mejorando las condiciones sociales y económicas para que las mujeres continúen preparándose.

¿EQUIDAD O IGUALDAD PROFESIONAL PARA TODOS?, PUNTO DE PARTIDA PARA EL LIDERAZGO FEMENINO

GRÁFICA 6

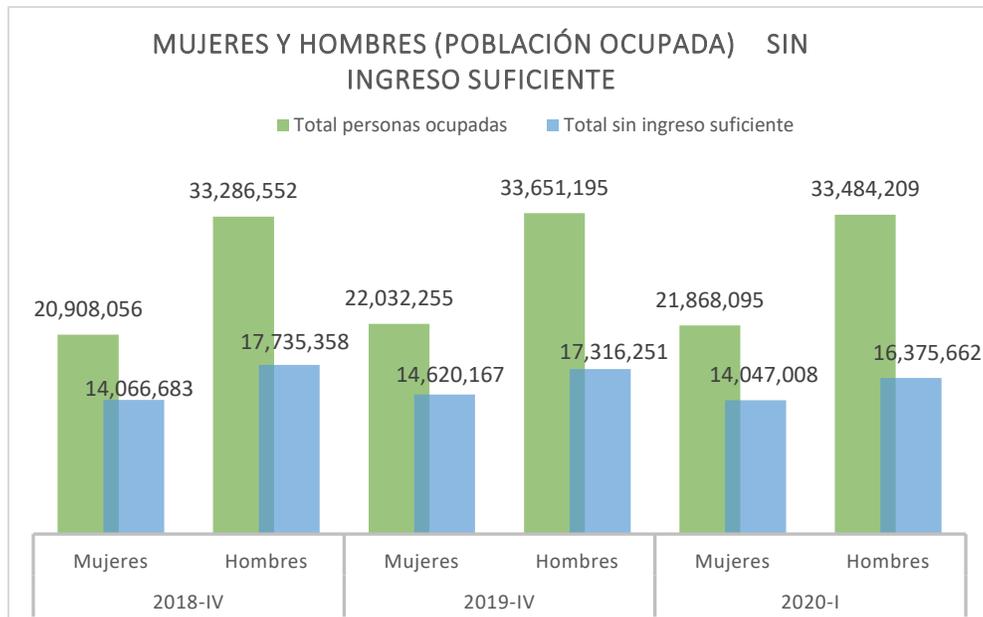


Fuente: Elaboración propia con datos de InMujeres.

En cuanto a la población ocupada en México, que se presenta en la **GRÁFICA 7**, desde el último trimestre de 2018, 2019 y el primer trimestre de 2020, del total de mujeres ocupadas, alrededor del 50% de la población total ocupada no cuenta con ingresos suficientes para poder vivir de una manera digna. El 72% de las mujeres – aproximadamente- se encuentran en esta situación a comparación del 58% de los hombres. Aunado a ello, del último trimestre de 2019 al primer trimestre de 2020 no hubo un aumento en el número de mujeres que no reciben un salario digno sino lo contrario, al igual que el total de mujeres ocupadas, lo cual se puede deber a que fueron parte de los despidos que tuvieron que hacer las empresas dada la contingencia sanitaria por el COVID-19.

¿EQUIDAD O IGUALDAD PROFESIONAL PARA TODOS?, PUNTO DE PARTIDA PARA EL LIDERAZGO FEMENINO

GRÁFICA 7



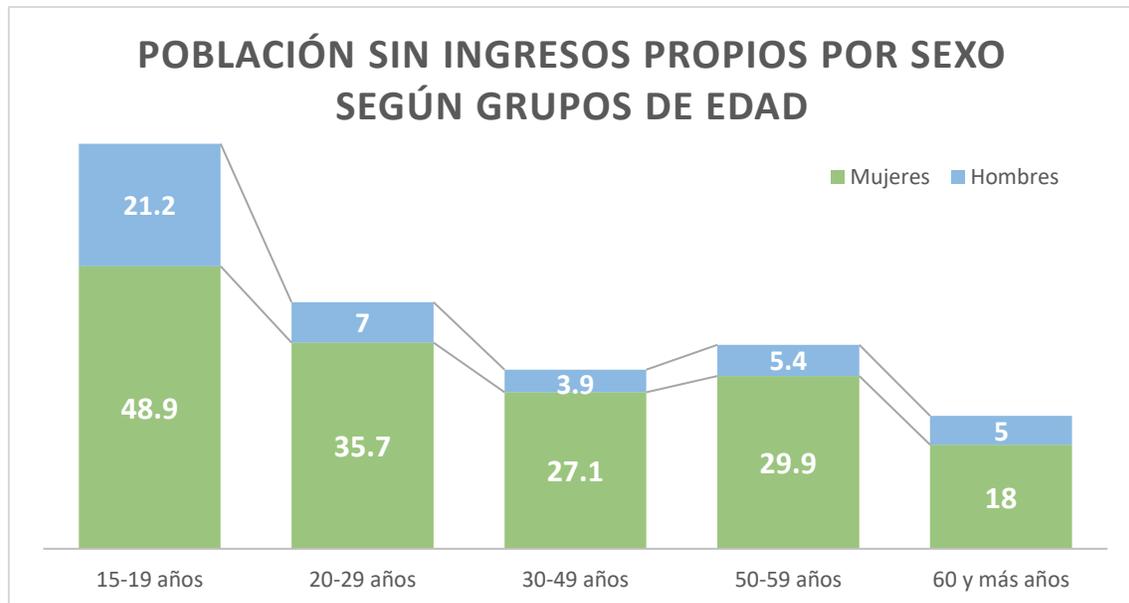
Fuente: Elaboración propia con datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Separando a la población entre hombres y mujeres que tengan 15 años o más, podemos observar en la **GRÁFICA 8** que es, en mayor medida, el porcentaje de mujeres que no perciben ingresos propios en cualquiera de los cinco grupos de edades. El hecho de que no reciban ningún ingreso no quiere que decir que no realicen ningún tipo de trabajo, esto incluye a hombres y mujeres que realizan algún trabajo dentro del mercado laboral, pero no reciben ningún tipo de remuneración salarial, o bien, porque realizan trabajo no remunerado dentro del hogar.

Es preocupante observar que las mujeres de entre 15 a 29 años, que son jóvenes y en edad para cultivarse, estudiar, superarse académica y económicamente, son el mayor porcentaje de personas que no asiste a la escuela y, además, no percibe ingresos. Esto nos permite observar cómo es que aún las mujeres se ven forzadas a dejar los estudios y se dedican a apoyar en cosas del hogar por necesidad, ya sea para cuidar a algún familiar o para apoyar con los quehaceres domésticos.

¿EQUIDAD O IGUALDAD PROFESIONAL PARA TODOS?, PUNTO DE PARTIDA PARA EL LIDERAZGO FEMENINO

GRÁFICA 8



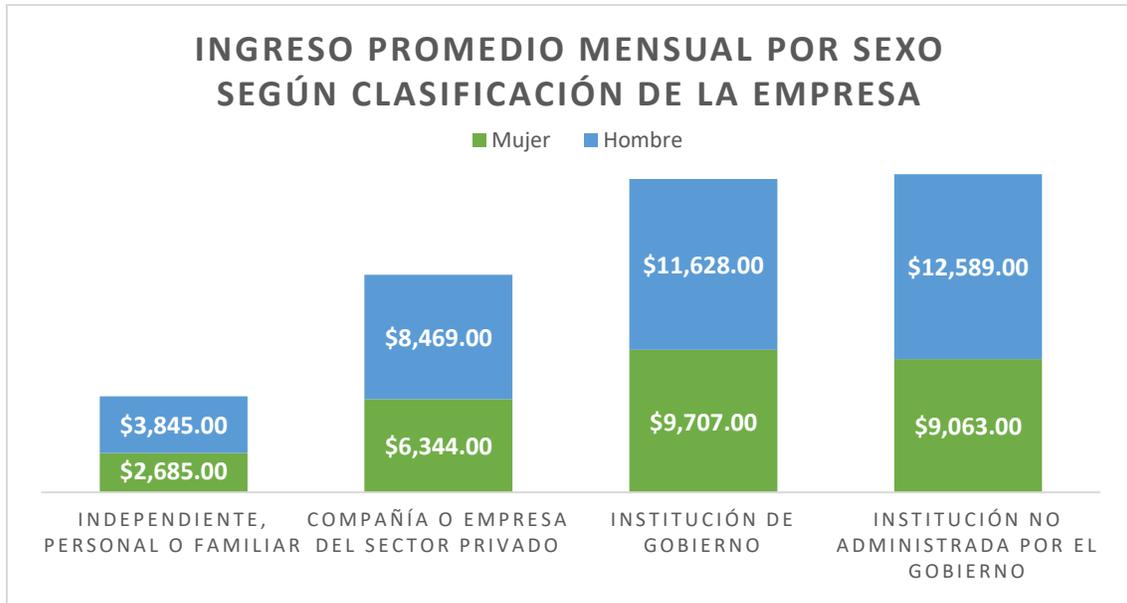
Fuente: Elaboración propia con datos de Brecha Salarial de Género en México de InMujeres

En 2015, en la **GRÁFICA 9** que presenta datos de InMujeres, en los que se clasifica para las empresas en: tipo independiente, personal o familiar; del sector privado; institución de gobierno o institución no gubernamental; podemos observar que de la población de 15 años o más ocupada o subordinada, el ingreso promedio mensual en todos los casos es mayor para los hombres que las mujeres. Siendo la mayor diferencia en las instituciones no administradas por el gobierno con una diferencia de \$3,526.

De las personas que ocupan un cargo como funcionarios, directivos y jefes, los hombres ganan \$5,208 más que las mujeres, siendo el cargo donde mayor diferencia hay. Por su parte, en las actividades domésticas, los hombres ganan casi \$4,000 más, a pesar de ser unas de las actividades que realizan principalmente las mujeres.

¿EQUIDAD O IGUALDAD PROFESIONAL PARA TODOS?, PUNTO DE PARTIDA PARA EL LIDERAZGO FEMENINO

GRÁFICA 9



Fuente: Elaboración propia con datos de Brecha Salarial de Género en México de InMujeres

GRÁFICA 10



Fuente: Elaboración propia con datos de Brecha Salarial de Género en México de InMujeres

¿EQUIDAD O IGUALDAD PROFESIONAL PARA TODOS?, PUNTO DE PARTIDA PARA EL LIDERAZGO FEMENINO

Si bien es cierto que conforme incrementa el nivel educativo, aumenta el ingreso económico; podemos observar en la **GRÁFICA 10** que, aunque un hombre y una mujer tengan el mismo nivel de estudio, los hombres siguen percibiendo mayores ingresos. La brecha existe desde si no tienen ningún tipo de estudio hasta que cuenten con maestría y/o doctorado.

GRÁFICA 11



Fuente: Elaboración propia con datos de Brecha Salarial de Género en México de InMujeres

Finalmente, de la población ocupada de 15 años o más que trabaja más de 30 horas a la semana -mínimo seis horas al día- en el nivel de escolaridad donde la diferencia es menor es con primaria y secundaria completa y con profesional incompleto, siendo la brecha de 28% en secundaria y primaria y 24% en profesional. Por otro lado, al haber concluido su licenciatura, la brecha salarial es del 32% siendo la mayor de los distintos niveles de escolaridad que se pueden observar en la **GRÁFICA 11**.

¿EQUIDAD O IGUALDAD PROFESIONAL PARA TODOS?, PUNTO DE PARTIDA PARA EL LIDERAZGO FEMENINO

Es alarmante observar que, indistintamente del nivel de educación que reciban y el cargo que ocupen, el ingreso de las mujeres, a pesar de realizar las mismas actividades que los hombres, es mucho menor. A sí queda demostrado que el término “Laberinto de cristal” es útil para explicar el fenómeno de desigualdad en el campo de lo profesional. El acceso a cargos de poder y, por supuesto liderazgos, queda supeditado a los roles de género y la discriminación/desigualdad existe desde temprana edad, limitando así, el desarrollo de las capacidades, sobre todo para las mujeres de bajos recursos.

¿EQUIDAD O IGUALDAD PROFESIONAL PARA TODOS?, PUNTO DE PARTIDA PARA EL LIDERAZGO FEMENINO

VIII. Conclusiones

En México y el mundo, las mujeres continúan en un rezago profesional y laboral con respecto a los hombres. Si bien, la profesionalización de las mujeres les ha permitido acceder al campo productivo, no necesariamente logran puestos de mando y cuando eso llega a suceder son demeritadas tanto en lo económico, como en su productividad. En lo primero porque, de manera rotunda como se ha mostrado en las pruebas cuantitativas, existe una brecha salarial entre hombres y mujeres que ejercen los mismos trabajos; y, en lo productivo, porque cuando de manera específica se reconocen algunos cargos de liderazgo en las mujeres, éstas son evaluadas constantemente bajo criterios masculinos de productividad y capacidad.

Los obstáculos que enfrenta el género femenino con respecto al acceso a cargos de liderazgo no solo provienen de sus compañeros o jefes del género masculino. Esto no es así, porque el sistema de creencias heteronormado se encuentra sostenido y avalado por toda la sociedad. En este sistema la división de capacidades, habilidades, virtudes, oficios, profesiones, trabajos, entre muchas otras acciones, está basada en roles de género. Éstos respaldan la creencia de que existen diferencias naturales, es decir biológicas, que respaldan esta división. En ese sentido, el concepto de líder está vinculado absolutamente a las cualidades que se le atribuyen al género masculino, y no al femenino, o al menos no en lo público.

Posibles soluciones

Es indispensable la generación de políticas públicas que propicien la inclusión de las mujeres en puestos de dirección y liderazgo. Una mujer no debe renunciar a sus deseos en el ámbito familiar, relacional y maternal, para lograr objetivos laborales de alto alcance. Falta más que la posibilidad de acceso, para que una mujer pueda ejercer su vida laboral sin masculinizarse para que sea considerada productiva.

¿EQUIDAD O IGUALDAD PROFESIONAL PARA TODOS?, PUNTO DE PARTIDA PARA EL LIDERAZGO FEMENINO

IX. Bibliografía

Ana María Brasileiro y Karen Judo. (1996). "Introducción", en *Women's Leadership in a Changing World*. Unifem. Nueva York.

Bellón-Cárdenas, E. (2017). Liderazgos femeninos: tránsitos hacia la ética del cuidado en las relaciones de género. En *Debate Feminista* (54), 84-100. Recuperado de: https://debatefeminista.cieg.unam.mx/df_ojs/index.php/debate_feminista/article/view/2097

Buquet-Corleto, A. (2018). Equidad a debate. En H. Moreno y E. Alcántara (Coords.), *Conceptos clave en los estudios de género Vol. II* (pp. 81-95). México: Universidad Nacional Autónoma de México / Centro de Investigaciones y Estudios de Género.

Delgado Fernández, Santiago. (2004). "Sobre el Concepto y el estudio del liderazgo político. Una propuesta de síntesis". *Psicología Política*, N°29.

Facio, A. ¿Igualdad y/o Equidad? Recuperado de: https://www.americalatinagenera.org/es/documentos/centro_gobierno/FACT-SHEET-1-DQEH2707.pdf

Lamas, M. (2017). Género. En H. Moreno y E. Alcántara (Coords.), *Conceptos clave en los estudios de género Vol. I* (pp. 155-170). México: Universidad Nacional Autónoma de México / Centro de Investigaciones y Estudios de Género.

Magdalena León (comp.). 1997. *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Tercer Mundo Editores. Bogotá.

Pulido-Rivera, S. (2014). Liderazgo y mujer. En *DEDICA REVISTA DE EDUCAÇÃO E HUMANIDADES*, (6), 273 – 283.

¿EQUIDAD O IGUALDAD PROFESIONAL PARA TODOS?, PUNTO DE PARTIDA PARA EL LIDERAZGO FEMENINO

Román Marugán, Paloma y Jaime Ferri Durán. (2013). “El liderazgo político femenino: La dificultad de una explicación”. *Raudem, Revista de Estudios de las Mujeres*. Vol. 1.

Sarrió, Maite & Barberá, Ester & Ramos, Amparo & Candela, Carlos. (2002).” El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres”. *Revista de Psicología Social*. N°17.

Sarrió, Maite & Barberá, Ester & Ramos, Amparo & Candela, Carlos. (2011). “Laberinto de Cristal en el liderazgo de las mujeres”. *Psicothema*. Vol. 23. N°2.

Serret, E. (2016). Igualdad y diferencia: la falsa dicotomía de la teoría y la política feminista. En *Debate Feminista* (52), 18-33. Recuperado de: https://debatefeminista.cieq.unam.mx/df_ojs/index.php/debate_feminista/article/view/2080

Tepichin-Valle, A. M. (2018). Estudios de género. En H. Moreno y E. Alcántara (Coords.), *Conceptos clave en los estudios de género Vol. II* (pp. 97-107). México: Universidad Nacional Autónoma de México / Centro de Investigaciones y Estudios de Género.

Zabludovsky, Gina. (2007). “Las mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder”, en *Política y cultura*, n°28, México.

INEGI. (2020). Educación. Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/datos/?t=0060>

INEGI. (2020). Población. Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/datos/default.html>

InMujeres. (2016-II). Brecha Salarial de Género en México. Obtenido de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101271.pdf

InMujeres. (2015). Estadísticas sobre Educación. Obtenido de: http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/muestra_indicador.php?cve_indicador=

¿EQUIDAD O IGUALDAD PROFESIONAL PARA TODOS?, PUNTO DE PARTIDA PARA EL LIDERAZGO FEMENINO

24&Switch=1&Descripcion2=Tasa&indicador2=3&original=0&fuente=03.pdf&IDNivel1=7

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2020). Perfiles Laborales por Entidad Federativa. Obtenido de <http://www.stps.gob>.

Es una investigación de análisis del Partido Acción Nacional en la Ciudad de México.
Registro ante el Instituto Nacional de Derechos de Autor en trámite
Partido Acción Nacional en la Ciudad de México
Durango No. 22, Col. Roma, C.P. 06400, México, CDMX.