

# DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁREA DE REGIDORES Y REGIDORAS DEL XIV AYUNTAMIENTO DE LA PAZ

**Mayra Messina Vázquez\***

\*Lic. en Filosofía. M. en Desarrollo Humano y Social, egresada del doctorado Internacional en Ciencias Políticas y Sociales de Universidad Mundial. Profesora de la Universidad Mundial  
mmessinav@hotmail.com

## Resumen

En este estudio se realizó un diagnóstico institucional con perspectiva de género, en el XIV Ayuntamiento de La Paz, para evaluar el impacto que han tenido las políticas públicas en la equidad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Se encontró que a pesar de que se ha creado un marco jurídico e institucional para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia y discriminación, sigue habiendo desigualdad de oportunidades. Aunque han ingresado al mercado laboral, siguen sin conquistar los espacios de poder que tradicionalmente han sido ocupados por los hombres, aún cuando ellas han logrado superar el nivel académico de ellos. Por otra parte, se detectaron actitudes socioculturales que desfavorecen el desarrollo de las mujeres y su avance hacia la equidad.

**Palabras-clave:** Sexo, rol, equidad, políticas públicas, desarrollo, empoderamiento, cultura, sociedad

## ANTECEDENTES

La desigualdad de la mujer en relación al hombre ha sido un problema social histórico: *“Durante muchos siglos la mujer ha sido marginada de una u otra manera”* (Definición formal de género, categoría, clase, grupo. Término utilizado para referirse a los estudios iniciados en los años 60-70 estudios culturales referentes a los roles de los hombres y mujeres). Su comportamiento en las instituciones creadoras de sentido como la familia, la sociedad, la iglesia y el Estado se ha subordinado al del varón:

*Todas las mujeres viven patriarcalmente y su modo de vida se conforma de manera importante en torno a la opresión genérica. Pero sólo las mujeres explotadas están sujetas a una doble opresión del capital: ante los hombres, en el conjunto de la sociedad y en el Estado, las mujeres ocupan una posición de subordinación, al poder y que define las relaciones de opresión genérica que hacen cualitativamente más intensa la explotación a la que están sometidas como productoras subordinadas al capital y sujetas a los poderes patriarcales. (Las opresiones patriarcales y clasicistas).*

Al analizar las diferencias entre mujeres y hombres, los antropólogos se han preguntado si estas divergencias se deben a factores biológicos o socioculturales. Según Margaret Mead, *“son creaciones culturales y la naturaleza humana es increíblemente maleable”* (Lamas, 2000). Igualmente para Linton, *“Todas las personas aprenden su estatus sexual y comportamiento apropiado a ese estatus. Concebía a la masculinidad y la feminidad como estatus instituidos que se vuelven identidad psicológica para cada persona.”* (Lamas, 2000). Desde esta posición, las estructuras sociales y el papel que ocupan los hombres y las mujeres dentro de la sociedad, atienden principalmente a factores culturales no biológicos. Por ello, *“a partir de la Conferencia Internacional de Mujeres, en 1975, surgen planes de acción que demandaban la igualdad entre hombres y mujeres”* (Zapata, 2002).

Los años setentas fueron el parte aguas con respecto a la alusión de la situación de la mujer y sobre las formas de abordar esta problemática. Este fenómeno

se enmarcó en dos enfoques: Mujeres en el Desarrollo (MED) y Género en el Desarrollo (GED). (Zapata, 2002). El primer enfoque (MED) plantea dos ideas centrales:

- *La necesidad de incluir a la mujer en el desarrollo, dadas las condiciones inferiores que tiene en la sociedad y que la excluyen de los beneficios del progreso.*
- *Cuestionamiento sobre el papel que “naturalmente” se le asigna al hombre como jefe de familia y que lo hace, por lo tanto, beneficiario directo de programas de capacitación, tecnología, etc. (Zapata, 2002).*

En los noventa cobra fuerza el segundo enfoque (GED), su propuesta principal se conoce como *estrategia de equidad*:

*Esta postura tomó en consideración las relaciones entre hombres y mujeres que constituyen el ámbito socio cultural. Se dice que sobre las diferencias biológicas se constituyen las diferencias sociales entre hombres y mujeres, las cuales se convierten en desigualdades sociales que se manifiestan como subordinación y discriminación de las mujeres y se caracterizan por la desigualdad entre los sexos. (Zapata, 2002).*

Según los estudios de Género (Definición formal de género, categoría, clase, grupo. Término utilizado para referirse a los estudios iniciados en los años 60-70 estudios culturales referentes a los roles de los hombres y mujeres), en el Desarrollo, el término *producción* ha sido asignado a los hombres, mientras que el término *reproducción* se asignó a las mujeres. Con ello, se excluyó a la mujer del poder económico y público y se recluyó en el ámbito doméstico: *“La reclusión de la mujer en el ámbito privado establece límites para su participación en el trabajo asalariado y restricciones a su movilidad y creatividad. La participación política de la mujer se ve opuesta a las actividades que “naturalmente” debe desempeñar, y realizarlas le produce sentimientos de culpa y frustración.”* (Zapata, 2002). A partir de los estudios con enfoque de género se ha cuestionado sobre la legitimidad del poder

otorgado a los hombres y se ha dado paso a estrategias para el empoderamiento femenino, impulsado desde los noventas.

El término empoderamiento se refiere al proceso que enfrentan las personas para el fortalecimiento de sus capacidades, confianza, visión y protagonismo como grupo social para impulsar cambios positivos de las situaciones que viven. (Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo. Recuperado de <http://www.dicc.hegoa.ehu>).

En tal caso, los estudios de género pretenden la equidad entre hombres y mujeres.

La Equidad de Género se refiere a que *mujeres y hombres sin importar sus diferencias biológicas tienen derecho a acceder con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, así como a la toma de decisiones en la vida social, política, económica, cultural, familiar.* (Pizano, 2011). Actualmente el asunto de la equidad de género es un indicador del desarrollo de los pueblos a nivel internacional. La Organización de las Naciones Unidas (O.N.U), ha promulgado el derecho de la mujer a una vida libre de violencia y discriminación. (Tamés, 2005). Por ello, en la mayoría de los países, los gobiernos han creado políticas públicas incluyentes y equitativas y se han diseñado algunas estrategias para fomentar el desarrollo económico, humano y social del género.

En México se ha creado un marco normativo e institucional que garantiza la posibilidad de hacer valer los derechos de las mujeres y en el presupuesto federal de la nación se incluyen partidas destinadas especialmente a programas de género. Sin embargo, aún falta mucho por hacer. Según estadísticas del Instituto Nacional de la Mujer (INM) una de cada cinco mujeres sufre algún tipo de violencia o discriminación. (Trasviña, 2009). Al parecer, a pesar de los avances no se han disminuido significativamente las brechas de género. Se dice que tanto en la cuestión jurídica, como en la operatividad de las instituciones existen muchas deficiencias. (Ramírez, 2015).

Por otro lado, las estructuras económicas, sociales y culturales tampoco favorecen a las mujeres.

*De acuerdo con estimaciones recientes del Consejo Nacional de Población (CONAPO), en México hay 5.6 millones de hogares en los que una mujer es la contribuyente única o la principal a los ingresos del hogar, y 11.6 millones de hogares, que equivalen a poco más de la mitad de los existentes en el país, reciben contribuciones económicas de uno o más de sus integrantes del sexo femenino, ya sea como perceptora única, principal o secundaria. (Moreno, 2008).*

Ciertamente las mujeres ocupan un lugar muy importante en la economía del país. Sin embargo el tipo de actividades y los puestos que ocupan no siempre son los mejores:

*Las mujeres son excluidas de la toma de decisiones, en algunos casos, no son consideradas con seriedad en la medida de su participación política, han sido recluidas al activismo y se han producido filtros donde una inmensa mayoría trabaja en su comunidad y una escasa minoría tiene oportunidades a cargos de representación popular. Es usual que los espacios de alto riesgo electoral, los espacios no prioritarios o las famosas suplencias se les brinden a las mujeres como evidencia pública de que si son tomadas en cuenta. (Mendiola, 2006).*

Por otro lado, aunque representan un porcentaje significativo de la población económicamente activa, es cuestionable si esto representa realmente un avance. El problema es que al realizar actividades económicas la mayoría se coloca en una situación de desigualdad porque no sólo tienen que cumplir con sus jornadas laborales, sino que además, siguen cumpliendo con las tareas que históricamente les han asignado:

*La distribución de tareas y responsabilidades domésticas sigue recayendo predominantemente sobre las mujeres, lo que a menudo se refleja en una sobrecarga que adopta la forma de la doble o triple jornada laboral. Asimismo, existen evidencias de que las mujeres con frecuencia enfrentan conflictos y violencia intra-familiar cuando intentan modificar la división del trabajo doméstico y los patrones de conducta tradicionales de sus cónyuges. Una gran mayoría de esos mexicanos no participan en su familia, aunque vivan ahí. (Mendiola, 2006).*

De acuerdo a los estudios realizados existen todavía muchas desigualdades que dificultan el avance hacia la equidad.

## INTRODUCCIÓN

A partir de la promulgación de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) con respecto a los derechos de la mujer a una vida libre de violencia y discriminación, el asunto de la equidad de género se ha vuelto una cuestión de primer orden para la mayoría de los gobiernos. La Constitución de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 4º segundo párrafo, señala que *el varón y la mujer son iguales ante la ley*; el mismo documento artículo 26, apartado A, establece que *el Estado organizará un sistema de planeación democrática que imprima, solidez, dinamismo, permanencia y equidad al crecimiento de la economía para la independencia y democratización política, social y cultural de la nación*. Allí mismo, se decreta que habrá un Plan Nacional de Desarrollo (PND), al que estarán sujetos todos los planes y programas de la Administración Pública Federal.

El Diario Oficial de la Federación, con fecha 31 de Mayo de 2007, publicó el PND con los objetivos, estrategias y prioridades para la presente administración federal. Dentro de los temas prioritarios del Eje rector 3 *Igualdad de Oportunidades* se incluye la línea “igualdad entre mujeres y hombres”. La estrategia 16.1 indica la necesidad de crear políticas públicas transversales que promuevan el desarrollo de las mujeres y extiende esta obligación a los gobiernos estatales y municipales.

El XIV Ayuntamiento de La Paz, en su Plan Municipal de Desarrollo (2012-2015) en su Eje 4 *La Paz con Desarrollo Social Incluyente*, ha circunscrito objetivos, estrategias y líneas de acción para la promoción de los derechos de las mujeres en el ámbito social, político, jurídico y laboral.

La presente investigación proporciona una somera visión sobre las condiciones de igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres en el área de Regidores del XIV Ayuntamiento de La Paz.

El Objetivo de este estudio es realizar un diagnóstico

de la cultura institucional de género en la dependencia para evaluar el impacto que han tenido las políticas públicas e internas en las condiciones laborales de las mujeres.

## MÉTODO

### *Muestra*

La muestra está formada por 39 trabajadores del área de Regidores del XIV Ayuntamiento de La Paz, de los cuales 60% son hombres y 40% son mujeres. La muestra representa el 86% de la población.

### *Instrumento*

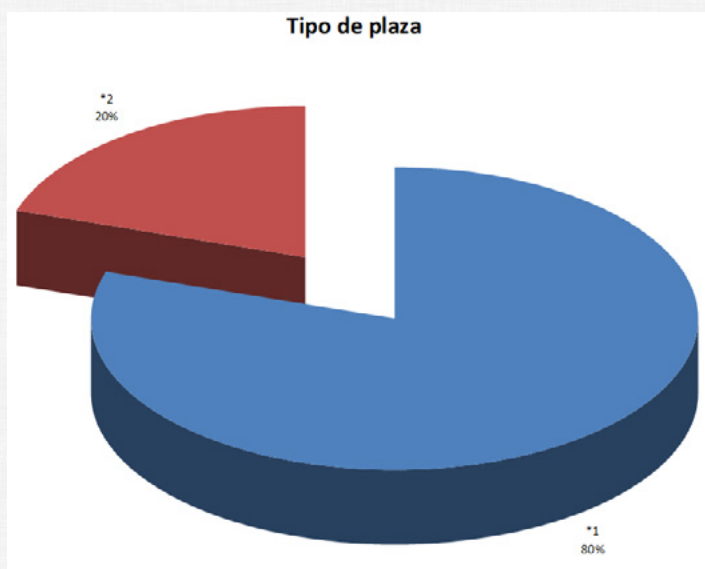
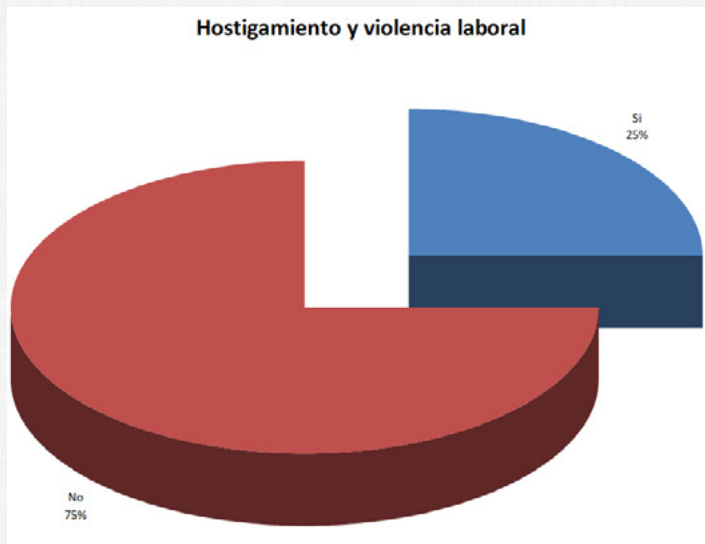
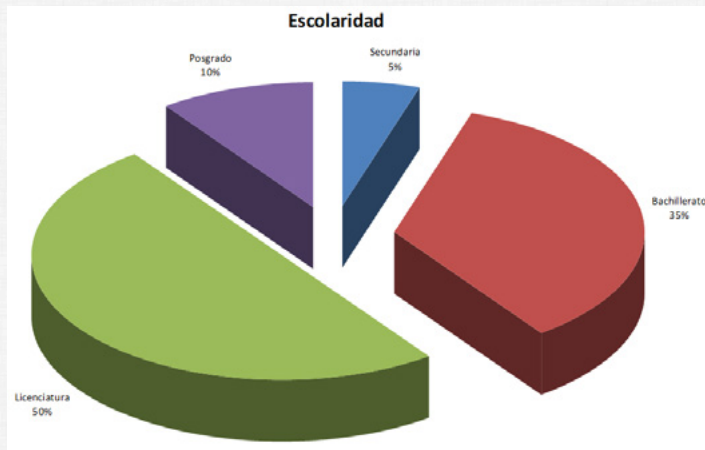
Se aplicaron 26 encuestas a trabajadores del área de Regidores, mismos que aceptaron voluntariamente participar en la investigación. El cuestionario consta de 10 preguntas que arrojan información sobre el sexo, la edad, escolaridad, estado civil, tipo de plaza, salario y tipología de puestos de los trabajadores. Además se plantean preguntas referentes a la medida en que la persona está satisfecha con la institución y con el trato que recibe en ella. El propósito fue medir tres aspectos claves en la equidad de género: discriminación laboral, hostigamiento sexual y clima laboral. Los cuestionarios se aplicaron al interior de la dependencia durante la jornada normal de trabajo.

Además se realizaron 13 entrevistas semiestructuradas para observar al personal y detectar comportamientos sociales y culturales que impiden el desarrollo del género.

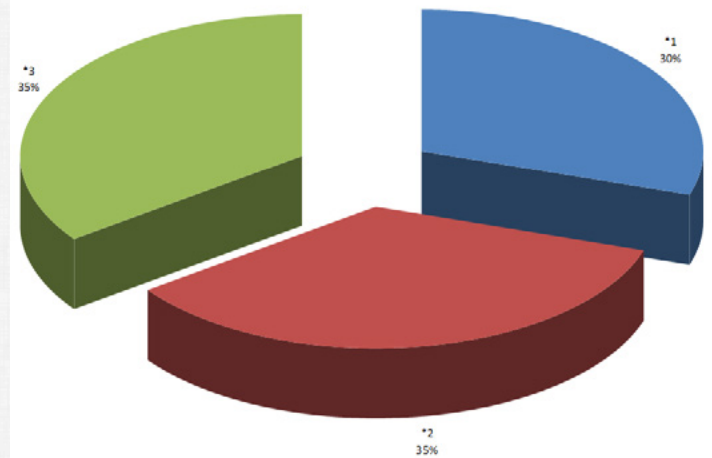
### *Procedimiento*

Los trabajadores aceptaron voluntariamente participar en la investigación. Los cuestionarios se aplicaron en el mismo centro de trabajo, durante el horario laboral. La organización de la información se realizó mediante la captura en una base de datos, creada en el programa Microsoft Office Excel 2003.

## GRÁFICOS DE RESULTADOS



### Recursos materiales para desempeñar adecuadamente el trabajo



## DISCUSIÓN

Los resultados presentados muestran que a pesar de que existe un marco jurídico que garantiza a las mujeres una vida libre de violencia y discriminación, en la vida cotidiana aún falta mucho por hacer. Ciertamente las mujeres están ingresando a los mercados laborales, sin embargo, siguen sin acceder fácilmente al poder y a la toma de decisiones. La mayoría de las mujeres en la institución son aceptadas para desempeñar las funciones que tradicionalmente se les ha concedido, como secretarías, asistentes y actualmente como asesoras, es decir, subordinadas. Los puestos de alto mando, mayoritariamente siguen siendo acaparados por los hombres, de acuerdo a la investigación de 13 Regidores, 10 son hombres y sólo 3 son mujeres. Por otra parte, el tipo de plazas mejor remuneradas no son basificadas. Sólo el 20% resultó ser sindicalizado y en su totalidad son las plazas de secretaria y de intendencia.

Por otro lado, se observó que en los puestos de mandos medios aunque hay mayoría de mujeres, los hombres son más jóvenes y con un nivel académico menor al de las mujeres, lo que lleva a pensar que a las mujeres tardan más tiempo para llegar a ocupar estos espacios y se les exige más.

El estudio revela un cambio favorable en cuanto al desarrollo de las mujeres. Las mujeres jóvenes tienen mayor preparación académica que las mujeres más

adultas e incluso que los hombres que ocupan el poder en la institución, este fenómeno marca una tendencia en cuanto a igualdad de oportunidades por lo menos en lo que tiene que ver con capacitación.

En cuanto a las condiciones institucionales se encontró que el no son las óptimas, el 70% de los encuestados respondieron no contar con los recursos necesarios para desempeñar su trabajo, por otra parte, se observó un rezago de las mujeres adultas en cuanto a profesionalización, aunque la gráfica refleja que sólo un 5% no ha realizado los estudios de bachillerato, el 83 % de éste, representa a las secretarías no han concluido los estudios de preparatoria a pesar de que la institución cuenta con un área de capacitación y profesionalización. Así mismo, aunque de acuerdo a la encuesta sólo el 25% respondió positivo a la pregunta de hostigamiento laboral, se detectó que quienes contestaron afirmativamente fueron mujeres en su mayoría no sindicalizadas, es decir en una situación laboral más vulnerable que las otras, estos datos reflejan violencia.

El estudio también revela desigualdad en algunos patrones culturales, las mujeres que se encuentran en mandos altos y medios suelen ser mujeres solteras o divorciadas, este dato contrasta con el de los hombres de altos mandos y con las mujeres de los puestos con menos jerarquía que en su mayoría resultaron casados. Por otra parte, el 35% de los encuestados que manifestaron descansar entre dos y cuatro horas, fueron hombres. Mientras que del 65% restante son mayoritariamente mujeres. Este dato revela que la carga de tareas domesticas, de crianza, fuera del horario laboral probablemente se concentra principalmente en las mujeres.

En términos generales se concluye que las políticas públicas e institucionales en el XIV Ayuntamiento de La Paz, no han logrado disminuir significativamente las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres. Es necesario diseñar e implementar un modelo institucional con perspectiva de género que verdaderamente impulse el desarrollo del género en la vida, laboral, profesional, cultural, política y social.

## REFERENCIAS

Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo, <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/86>, Consultado, 20 de Octubre de 2011.

LAMAS, Martha, La Construcción Cultural de la diferencia sexual, Editorial PUEG México, 2000, p. 13.

MORENO, Berry Judith, Las mujeres mandan... ¿En México? Análisis sobre las marginadas, Conferencia, IX Simposium Internacional de liderazgo en Viña del Mar, Chile, noviembre 2008.

MENDIOLEA, Martínez Adriana, La Mujer y Nuevas Formas de Poder, FORO de Liderazgo y Género, Cabo San Lucas, Noviembre, 2006.

PIZANO, Arellano Paula, Equidad de Género, <http://suite101.net/article/equidad-de-genero-a12157>.

RAMÍREZ, Rodríguez Juan Carlos, Notas preliminares para pensar en una agenda social y académica, [http://bvirtual.ucol.mx/archivos/886\\_0502123505.pdf](http://bvirtual.ucol.mx/archivos/886_0502123505.pdf).

TAMÉS, Peña Beatriz, Los Derechos de la mujer y del Niño, Un Compendio de Instrumentos Internacionales, Editado por Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México, 2005.

TRASVIÑA, Blanca, Conferencia – Taller “Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California Sur, La Paz, B.C.S. 18 de Noviembre de 2009.

ZAPATA, Martelo Emma/ LÓPEZ, Zavala Josefina, La Integración de las Mujeres Rurales: Un Enfoque de Género, PROMUSAG, México, 2002. P. 9