

INSTITUTO TECNOLÓGICO AUTÓNOMO DE MÉXICO

---



**BRECHAS DE GÉNERO: LA MUJER MEXICANA ENTRE EL  
SUELO PEGAJOSO Y EL TECHO DE CRISTAL**

**T E S I S**  
**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE**  
**LIC. EN CIENCIA POLÍTICA**

**PRESENTA**  
**ANGÉLICA SOFÍA BUCIO MÉNDEZ**

**ASESOR: DR. ALEJANDRO DÍAZ DOMÍNGUEZ**

**MÉXICO, D.F.**

**2014**

**Autorización para difusión:**

Con fundamento en los artículos 21 y 27 de la Ley Federal del Derecho de Autor y como titular de los derechos moral y patrimonial de la obra titulada “BRECHAS DE GÉNERO: LA MUJER MEXICANA ENTRE EL SUELO PEGAJOSO Y EL TECHO DE CRISTAL”, otorgo de manera gratuita y permanente al Instituto Tecnológico Autónomo de México y a la Biblioteca Raúl Baillères Jr., autorización para que fijen la obra en cualquier medio, incluido el electrónico, y la divulguen entre sus usuarios, profesores, estudiantes o terceras personas, sin que pueda percibir por tal divulgación una contraprestación.

ANGÉLICA SOFÍA BUCIO MÉNDEZ

---

FECHA

---

FIRMA

## **Agradecimientos**

Culminar esta etapa de mi vida es darle paso a un futuro lleno de posibilidades. No hubiera sido posible controlar la ansiedad, el estrés y la emoción producidos por cada etapa del viaje emprendido sin la inmensa fortuna de rodearme de tan valiosos seres humanos.

Gracias a mis padres por siempre confiar en mí, por su apoyo y amor incondicional. Ustedes son mi brújula, mi punto de equilibrio. Gracias a mis abuelos por ser ejemplo de paciencia y por transmitirme la tranquilidad que han ganado con los años. Gracias a mis hermanos por estar a mi lado en cada paso a pesar de la distancia. Gracias a toda mi extensa y bellísima familia por sus permanentes porras.

Gracias a mis amistades por escuchar eternamente mi obsesión con la tesis en vez de huir despavoridos, por aguantar mis ausencias y ayudarme a liberar tensiones. Por mantenerme en sus redes sociales a pesar de mi monotemática y bombardeo de feminismo.

Gracias a Marta Lamas, a Tania Ramírez, a Domitille Delaplace y a Ricardo Bucio por ser mis ejemplos a seguir, mi inspiración profesional; por mostrarme que es posible ser politóloga de una forma diferente y siempre ética.

Gracias Ivan, por nunca haber dejado de creer en mí incluso cuando yo lo hacía; por siempre hacerme ver esa mejor versión de mí misma. Gracias a mi corrector de estilo y buscador permanente de información con perspectiva de género. Gracias a mi amigo, cómplice y compañero de vida.

Gracias a todos y cada uno de mis profesores por todas sus enseñanzas, ustedes aplanaron el camino para que yo pudiera caminar por él. Especialmente agradezco a Federico Estévez y Juan Pablo Micozzi por obsequiarme su tiempo para pulir este trabajo.

Y finalmente, a mi asesor estrella. Gracias Alejandro Díaz por tu honestidad y confianza. Te agradezco profundamente que a pesar de las adversidades hayas permanecido a mi lado y me hayas guiado hasta el final del camino. Por ser mi terapeuta y mi amigo; por las risas, los litros de café y los regaños; sin ti nada de esto habría sido posible. Eres el mejor asesor que pude haber tenido y me siento muy afortunada por ello.

## Índice

1. Introducción
2. Revisión literaria
  - 2.1 Desigualdad de género
  - 2.2 Definiciones
  - 2.3 Marco teórico
  - 2.4 Diagnóstico del problema
  - 2.5 Retos y dificultades
3. Brecha salarial por sexo
  - 3.1 Las brechas salariales por sexo y su relación con el techo de cristal
  - 3.2 Datos, variables y mecanismo causal
  - 3.3 El modelo
  - 3.4 Resultados
  - 3.5 Brecha salarial por *matching*
  - 3.6 Conclusiones
4. Techo de cristal a nivel individual
  - 4.1 Mecanismo causal
  - 4.2 Los datos
  - 4.3 Los modelos
  - 4.4 Resultados
  - 4.5 Conclusiones
5. Techo de cristal a nivel municipal
  - 5.1 Mecanismo causal
  - 5.2 Los datos
  - 5.3 Los modelos
  - 5.4 Resultados
  - 5.5 Conclusiones
6. Conclusiones
7. Fuentes
8. Apéndice: Descripción de variables

## 1. Introducción

Si durante las últimas dos décadas del siglo XX las mujeres vivieron más que los hombres, representaron casi la mitad de la población global, estuvieron igual de preparadas que los hombres y representaron el 40% de la fuerza laboral, ¿por qué en 2001 las mujeres ocupaban tan sólo del 1 al 3% de los máximos puestos ejecutivos en las mayores empresas del mundo? ¿Por qué apenas 21 naciones tenían mujeres en las vicepresidencias o segundas magistraturas y tan sólo ocho países del mundo tenían una jefa de Estado? o ¿por qué sólo el 13% de los escaños de los parlamentos mundiales eran ocupados por mujeres? ¿Hay alguna explicación para que del 40% de los miembros sindicales, que eran mujeres, sólo llegara el 1% como dirigentes? Si a esto le agregamos la diferencia salarial de entre 10 y 30% en perjuicio de las mujeres (Wirth 2001), parece más que válida la pregunta que en este trabajo se plantea: ¿Por qué las mujeres no llegan a la cúpula del poder y, por tanto, por qué no pueden acceder a los salarios más altos?

En México, el 23% de puestos directivos, el 8% de CEO y tan sólo el 3% de los puestos con mayor responsabilidad están ocupados por mujeres. El poder ejecutivo nunca ha sido encabezado por una mujer y el porcentaje de féminas en el gabinete ampliado es del 12%. En la Suprema Corte de Justicia de la Nación sólo el 18.2% son del sexo femenino, dos ministras frente a nueve ministros; la presidencia de este organismo tampoco ha sido ocupada por una mujer. En la LXII Legislatura de la Cámara de Diputados, el 37% de los miembros son mujeres pero sólo el 27% de las comisiones son presididas por ellas. Por el otro lado, en la LXII Legislatura del Senado de la República el 19% de las comisiones son presididas por las mujeres que conforman el 33% de la cámara alta. En ambas cámaras la presidencia la ostenta actualmente un hombre. (Instituto Federal Electoral [IFE] 2013). Por último, sólo en alrededor del 6% de los municipios hay mujeres presidentes municipales.

Este estudio pretende mirar el fenómeno de brecha de género en los niveles jerárquicos –suelo pegajoso y techo de cristal- en el contexto mexicano contemporáneo desde la técnica econométrica para reconocer sus componentes e iluminar la discusión en aras de dar un paso más hacia su disolución.

El segundo capítulo comienza definiendo los conceptos para proceder al diagnóstico del problema. Se ofrecen estadísticas para conocer el estado actual del problema y ubicar a México en el espectro mundial. Este capítulo culmina con una vasta revisión de la literatura que nos permite analizar lo que se ha hecho en el resto del mundo y compararlo con el avance que se ha logrado en México en cuanto al estudio de este tema. Fundamentalmente se delinearán cuatro tipos de barreras que construyen el techo de cristal: 1) las barreras personales e intrapersonales -ámbito privado-, 2) las barreras sociales -ámbito público-, 3) las barreras organizacionales -ámbito laboral- y 4) las barreras gubernamentales -legislación e información-.

Enseguida se abre un espacio para discutir la brecha salarial y su relación con el fenómeno del techo de cristal para reconocer sus similitudes pero aun así poder diferenciarlos. Grosso modo se confirma la brecha salarial por sexo y se comienza a discutir la situación de desventaja que enfrenta la población femenina.

El tercer capítulo inicia planteando las preguntas ¿de qué depende que una persona pertenezca a uno u otro nivel jerárquico? ¿Es significativamente diferente ser mujer u hombre para ser jefe? Luego se presentan las variables explicativas, el desarrollo del mecanismo causal y su relación con las barreras personales/intrapersonales que conforman el techo. Después se procede a introducir los datos de los cuales se hace uso para plantear los modelos econométricos que modelan el fenómeno de estudio. Descubrimos que sí es significativamente desventajoso ser mujer para lograr llegar a un puesto de jefe. También descubrimos que el suelo pegajoso es muy evidente, más evidente que el techo de cristal cuando los datos no nos permiten llegar a la cúpula del poder. Podremos ver evidencia que nos indica que hombres y mujeres tienen diferentes mecanismos para pertenecer a cada nivel. Por ejemplo, el capital humano fomenta el avance masculino pero no particularmente el femenino. Por último confirmamos que no es lo mismo ser madre que ser padre en el contexto laboral. El primero impulsa mientras que el segundo detiene.

El cuarto capítulo se enfoca en el caso particular de los dos más altos puestos en la presidencia municipal. Se miden las barreras sociales para distinguir cómo funcionan las características sociales para cada uno de los puestos. Nuestras regresiones pretenden modelar los mecanismos sociales del municipio relacionados con nuestro mecanismo causal, principalmente con el rol materno y familiar y las condiciones socio demográficas del municipio. Descubrimos que tener pareja frena el ascenso de las mujeres en el ámbito público pero ser madres las impulsa.

El principal objetivo de esta investigación es mirar el fenómeno desde una perspectiva diferente, presentar la viabilidad de medirlo y abrir la posibilidad de nuevas formas de estudio del techo de cristal. También se pretende mostrar las limitantes que existen en el estudio del tema y afrontarlas de una manera creativa.

## 2. Revisión literaria

### 2.1 Desigualdad de género

Dentro del ámbito internacional de derechos humanos, las mujeres son consideradas un grupo vulnerable de la sociedad y como tal se hace énfasis de manera recurrente a perseguir la igualdad de derechos y la equidad de género entre hombres y mujeres.

Si las mujeres son consideradas grupo vulnerable es por una serie de razones históricas que las han dejado en clara desventaja ante los hombres. Por ejemplo, durante muchas décadas las mujeres fueron explícitamente excluidas de la arena pública y del ámbito educativo. Estas condiciones han sido arrastradas hasta nuestros días mostrando aún fuertes disparidades entre los sexos.

La discriminación de género se refiere a la heterogeneidad de condiciones experimentadas entre hombres y mujeres por el solo hecho de pertenecer a uno u otro sexo. Observamos este tipo de discriminación todos los días en diversos ámbitos de la vida social.

Las mujeres siguen trabajando más horas de forma no remunerada que los hombres, también dedican más horas de su tiempo a trabajos del hogar y tienen menos horas libres (Instituto Nacional de Mujeres [INMujeres], 2010). Ellas también reciben un menor sueldo que ellos por realizar el mismo trabajo (Atal, Ñopo y Winder 2009).

Existe una clara división educativa y laboral por género. Hay más mujeres inscritas en licenciaturas relacionadas con temas considerados femeninos como lo son las humanidades y las comunicaciones, y más hombres en temas considerados masculinos como lo son las ingenierías y la tecnología (Matarrazo 2014).

Esta división educativa se traduce en una división laboral. Las mujeres ocupan principalmente puestos administrativos/secretariales y los hombres puestos directivos/ejecutivos. Este fenómeno se puede observar en empresas privadas (Oficina Internacional del Trabajo [OIT] 2001) y en organismos públicos (Programa de Equidad de Género del Poder Judicial de la Federación [PEGPJF] 2009).

Es decir, las mujeres ganan menos y no se distribuyen homogéneamente en todos los puestos ni en todas las disciplinas. El sesgo de género es claro.

Gilligan (1982) dice que los hombres y las mujeres desarrollan diferentes formas de ver el mundo y se ven a sí mismos conectados de forma diferente a la sociedad. Esto significaría que es necesaria una combinación equitativa de ambos para conseguir una visión global de las cosas. Sin embargo, los estudios realizados hasta la fecha no son concluyentes sobre si las decisiones tomadas por mujeres son o no diferentes a aquellas tomadas por hombres (Boyd 2010). Esto resulta un arma de doble filo pues si bien no ofrece evidencia para argumentar que es socialmente enriquecedor fortalecer la presencia femenina, tampoco sostiene ni justifica un sesgo por género.

Una pregunta recurrente en la teoría de género y política es saber si el género puede funcionar como grupo y dividir claramente a la sociedad. Por ejemplo, Htun (2004, 74) se pregunta si el género funciona como la etnicidad y concluye que las mujeres pueden actuar como grupo cuando quieren conseguir algo en específico pero se convierten en una categoría cuando han conseguido lo que estaban buscando. Ese ‘algo’ puede bien referirse al poder político.

Cuando se tratan temas de representación femenina es muy común debatir el número de mujeres en una asamblea. Al respecto, existe una amplia discusión. ¿Las mujeres hablan por mujeres? ¿Es necesario que haya féminas para que los intereses de su género tengan lugar? ¿Existe algo tal como ‘intereses de mujeres’? La teoría de la masa crítica y la teoría de representación crítica se anteponen una y otra vez para discutir si el número de uno u otro sexo es necesario para una defensa de los derechos e intereses de su género.

Aunque se ha demostrado que en varias ocasiones más mujeres se traducen en mejor representación, esto no ocurre incondicionalmente. Las mujeres representantes afrontan limitantes como las afiliaciones partidistas o las normas institucionales que pueden generar presencia que no vaya acompañada de poder. Bajo estas condiciones, sería imposible impulsar políticas públicas que tengan ganancias para los representados (Celis 2008; Hunt 2010).

Además de que la representatividad se ve beneficiada con la heterogeneidad (Celis 2008), las instituciones democráticas con sociedades heterogéneas deben reflejar las proporciones de la sociedad (Cameron 2003). Es decir, lo democráticamente correcto sería que si las mujeres conforman cerca del 50% de la población global, deberían conformar cerca del 50% de todos los ámbitos y niveles jerárquicos.

## 2.2 Definiciones

### Definición del Techo de cristal

El término techo de cristal se popularizó en 1986 en un artículo del *Wall Street Journal* que describía las barreras invisibles que enfrentan las mujeres conforme se acercan a la cima de la jerarquía corporativa (Federal Glass Ceiling Commission [FGCC] 1995, III).

Éste surge como una metáfora que se refiere al freno en el ascenso de las mujeres en su búsqueda por llegar a la cúpula del poder; sugiere “la existencia de un límite que impide la continuidad de (su) desarrollo en cualesquiera de los ámbitos sociales en los que se desenvuelve(n)” (Martínez 2001, 6). Las barreras pueden ser reales o percibidas, pero la consecuencia fáctica es que merman las oportunidades de crecimiento tanto de las minorías como de las mujeres, en estructuras organizacionales. (Tavakolian 1993). Es fundamental hacer énfasis en las percepciones porque independientemente de que éstas sean verdad o no, perpetúan la existencia de las barreras. Las percepciones conforman las creencias de las



personas y traducen estas creencias en comportamientos, actitudes y sesgos (FGCC 1995, 6).

La imagen del techo ayuda a visualizar la superficie densa con la que las mujeres topan al intentar seguir subiendo en las estructuras socioculturales del poder; una superficie muy difícil de traspasar. La transparencia del cristal permite comprender su carácter de invisibilidad. Éste proviene de la falta de sustento en dispositivos sociales. Es un conjunto de decisiones subjetivas, de rasgos y barreras invisibles que sólo se hacen presentes cuando ya se ha chocado contra ellas. No es una práctica explícita (Johnson 2012; Martínez 2001).

Este fenómeno confirma que los asientos de mayor poder de decisión en el ámbito público, tanto en el sector público como en el sector privado, siguen estando reservados para los hombres. “El techo de cristal no se ve... pero existe” (Belausteguigoitia 2012, 2). “La regla empírica es siempre la siguiente: cuanto más alta es la jerarquía institucional, menos mujeres hay” (OIT 2004a, 19). El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos en 1991 definió el techo de cristal como esas barreras artificiales basadas en sesgos organizacionales que previenen que individuos calificados avancen hacia arriba en sus organizaciones hacia posiciones de nivel administrativo (U.S. Department of Labor [DOL] 1991).

En pocas palabras, el techo de cristal se refiere a los mecanismos sociales que evitan que las mujeres ocupen igual porcentaje ponderado de puestos de alto nivel jerárquico que los hombres.

#### Definición del suelo pegajoso

El término de suelo pegajoso se concentra en los mecanismos que aplican a las mujeres para mantenerlas en los puestos jerárquicos bajos y medios. Principalmente se enfocan en los estereotipos de género, en la segregación del mercado laboral en femeninos y masculinos, en el acoso social y psicológico, y en la incompatibilidad de la vida privada y pública.

Al igual que el techo de cristal, este fenómeno es implícito. Las mujeres se ven fuertemente concentradas en los puestos laborales por debajo de la cúpula debido a razones tanto de autoselección como de origen externo.

#### Los síntomas

Como se puede deducir, la transparencia de las barreras oculta muy fácilmente el problema. Sin embargo, hay dos síntomas que nos permiten alertarnos y prestar más atención.

El primero es el más evidente, la escasísima participación femenina en la cúpula del poder, *el techo de cristal*. Hay muy pocas mujeres presidentes, secretarías de Estado,

Directoras de empresas privadas... El segundo es mucho menos notorio, la amplia participación femenina en los niveles jerárquicos medios, *el suelo pegajoso*.

Ambos conceptos involucran los mismos factores y hacen referencia al mismo fenómeno. La única diferencia es la perspectiva. Dependiendo del diseño de investigación puede ajustarse mejor una o la otra, lo importante es reconocer cuál síntoma predomina en cada contexto.

### 2.3 Marco teórico

*Existen determinados temas sobre los que no hay tradición académica de investigación o ésta es muy escasa y el que nos ocupa es un ejemplo paradigmático de ello, (...) su correcto abordaje requeriría de una compleja aproximación interdisciplinaria y de un amplio estudio longitudinal.*

*Ana Guil*

Este tema ha sido estudiado desde diferentes perspectivas y por diferentes agentes a lo largo del tiempo. En Estados Unidos el problema de la exclusión femenina comenzó a preocuparles a diversos sectores de la sociedad incluyendo a los grupos feministas. Dichos sectores comenzaron a estudiar las estadísticas para entender el fenómeno y registrar su progreso. Se instauró una comisión dedicada a estudiar el acceso y ascenso laboral de grupos minoritarios y de mujeres. El objetivo de esta comisión era conducir un estudio y preparar recomendaciones que eliminaran las barreras artificiales que frenan el ascenso de mujeres y minorías hacia posiciones administrativas y de toma de decisiones en los negocios (FGCC 1995).

Recientemente el estudio del techo de cristal se ha concretizado en estudios de caso. Tal vez se deba a la difícil tarea de recabar datos, tal vez a la peculiaridad de la ponderación de las variables según cada micro cosmos. Lo cierto es que sin importar el lugar y sin importar el ámbito, la conclusión general es la misma: aún hay mucho camino que recorrer antes de declarar conquistada la equidad de género.

Uno de estos estudios de caso es el de la Universidad de Sevilla donde, a través de la estadística descriptiva y grupos de discusión, se analiza la problemática desde una perspectiva teórica triangular y organizacional que proviene de la intersección de la administración y la psicología (Guil 2012, 93). Otro de los estudios de caso se llevó a cabo con datos de 1999 a 2010 para tener resultados actualizados sobre el porcentaje de mujeres trabajando en las agencias del gobierno federal de Estados Unidos (Martin 2010).

En este campo, uno de los estudios más completos es el *Análisis de la presencia de las mujeres en los puestos directivos de las empresas madrileñas* (Escot, et al. 2008). Los objetivos de esta publicación son: 1) determinar las variables tanto personales como profesionales que están relacionadas con que las mujeres ocupen puestos directivos empresariales para poder estimar las desigualdades o discriminaciones de género; 2) obtener un número de mujeres en los consejos administrativos empresariales madrileños para reconocer el tipo de empresas que tiene más mujeres en esos puestos y, finalmente; 3) proponer recomendaciones de políticas que permitan acrecentar el número de mujeres en puestos directivos de dichas empresas.

Es importante recalcar que el tema ha sido abordado tanto por instancias gubernamentales como privadas, tanto a nivel nacional como a nivel internacional. Por un lado tenemos a la empresa internacional Deloitte que generó un estudio que reflexiona sobre las causas del techo de cristal y sus posibles soluciones. (Deloitte 2010, 1). Por el otro lado tenemos a la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) que últimamente se ha preocupado por temas de género y entre sus esfuerzos se encuentran los diagnósticos realizados en la SCJN en materia de equidad de género, en 2008 y 2009 (Suprema Corte de Justicia de la Nación [SCJN] 2009, 23).

Estos estudios buscan entender el fenómeno a través de estadísticas, encuestas, grupos focales o entrevistas. El primer objetivo es confirmar la existencia del techo, el segundo es comprender los mecanismos y características para poder dar solución al problema.

En una primera mirada puede parecer que hay suficiente presencia femenina en una empresa u oficina pública. Por ejemplo, si se mira desde fuera la Universidad de Sevilla pareciera que el techo de cristal es inexistente a causa de un gran número total de mujeres, pero cuando se comienzan a analizar los porcentajes reales se atribuyen a elecciones individuales (Guil 2012, 93). Igualmente, cuando no encontramos muchas mujeres, se suele pensar que es una cuestión de autoselección. Cualquiera que sea el caso, es necesario comparar situaciones diversas entre hombres y mujeres.

Es justo lo que Megan Martin (2010) hace en su estudio. Ella encuentra que el porcentaje de mujeres en las posiciones de servicios *Senior Executive* (SES) de las oficinas federales de E.U. ha aumentado de 23% a 30%. También observa que hay un mayor porcentaje de mujeres trabajando en el intervalo de los niveles GS-12 y GS-15<sup>1</sup> que en los niveles SES<sup>2</sup>. Hay un decrecimiento del 10% entre los dos subgrupos. Sin embargo, el

---

<sup>1</sup> Niveles jerárquicos intermedios.

<sup>2</sup> El nivel SES se refiere a los servicios de *Senior Executive* que son de mayor nivel jerárquico que los *General Services* (GS).

porcentaje de mujeres disminuye conforme se avanza en la jerarquía. Se concluye que el porcentaje de mujeres en la base de la jerarquía es mucho mayor que en la cima.

También dentro de los resultados de la SJCJN se encontró que hay más hombres que mujeres en los puestos de toma de decisión. Específicamente, “(d)el total de nombramientos de confianza, el 61% corresponde a hombres y el 39% a mujeres” (SCJN 2009, 23) y “la menor cantidad en el número de mujeres en los ámbitos de decisión documenta la existencia de techos de cristal” (SCJN 2009, 59).

Cuando ya se han obtenido las estadísticas, se busca revelar las relaciones que se forman entre hombres y mujeres. Fue este proceso el que dejó a la vista el techo de cristal en el caso de la Universidad de Sevilla (Guil 2012).

En este punto del estudio de la Federal Glass Ceiling Commission (1995), los líderes corporativos, las mujeres y minorías entrevistadas, así como los investigadores y responsables del gobierno estuvieron de acuerdo en que el techo existe y opera sustancialmente en la exclusión de minorías y mujeres de los altos niveles administrativos.

El primer hallazgo fundamental de las investigaciones que tienen como objeto de estudio el techo de cristal es confirmar su existencia. Todos los estudios aquí citados llegan a la misma conclusión: el techo de cristal es real. Pero no sólo eso, sino que en las empresas madrileñas se encuentra que las mujeres sí son discriminadas, sus características profesionales y personales no tienen el mismo peso que las que tienen los hombres; el mercado las evalúa de forma diferente. La menor presencia de mujeres en puestos directivos no se explica enteramente por dichas características (Escot, et al. 2008). Es decir, nuestro fenómeno de estudio tiene una fuerte relación con la discriminación de género que debe ser considerada.

Cuando se ha confirmado el fenómeno, el siguiente paso es identificar sus características y particularidades para pensar cuáles podrían ser las causas. Los resultados de Escot (2008) en las empresas madrileñas indican que hay pocas mujeres empresarias y que las mujeres con altos puestos se encuentran mayormente en el sector de asalariadas.

Es indispensable reconocer al tipo de mujer que sufre más de este problema porque difícilmente es una situación que golpea homogéneamente a todas las mujeres. En la publicación que se centra en la población madrileña hallamos que la edad importa pues las mujeres menos jóvenes enfrentan barreras más severas. También observamos que las mujeres con una vida familiar particularmente activa, con hijos(as) y/o casadas, enfrentan mayores limitantes para obtener puestos de alto nivel jerárquico (Escot, et al. 2008).

Ese mismo estudio nos muestra que la mayoría de las mujeres labora en el sector de servicios (Escot, et al. 2008). El resto de los estudios hace énfasis en la participación

femenina en niveles medios administrativos. Un buen ejemplo es la SCJN donde encontramos ligeramente más mujeres en el ámbito administrativo que en el jurisdiccional a pesar de que el segundo demanda jornadas más largas que inciden negativamente en los roles familiares, generalmente más pronunciados en las mujeres (SCJN 2009).

### Las barreras

Los estudios hablan de varios tipos de barreras que construyen el techo de cristal. Aquí se han agrupado en cuatro tipos principales con base en las diferentes divisiones que presentan varios trabajos citados en este segmento<sup>3</sup>:

1) **Las barreras personales e intrapersonales (ámbito privado):** Las barreras personales son las “formas de introyección del clima organizacional y del contexto social” (Guil 2012, 96). Éstas incluyen las limitaciones profesionales, familiares y cognitivo-emocionales y cambiarían si la organización y el contexto cambiaran. (Guil 2012). Es la forma en la que la persona absorbe e incorpora a su psique el orden social existente.

Las barreras intrapersonales hacen referencia al tiempo disponible para el trabajo<sup>4</sup>, al contexto histórico profesional<sup>5</sup> y a las responsabilidades familiares de cada persona, es decir, al rol de género que se desempeña dentro de la familia. (Guil 2012, 93). Son las decisiones personales que se toman con base en la relación privada que se mantiene con la otredad.

2) **Las barreras sociales (ámbito público):** Consisten en las actitudes derivadas de la cultura patriarcal que influyen en los roles de género y los valores (Guil 2012, 93). Incluyen principalmente los estereotipos y prejuicios sociales, los cuales son fortalecidos a través de los medios de comunicación. Una de las mayores diferencias que causan incomodidad son las diferencias de género, el rol social preconcebido de la persona según su sexo. También incorporan limitaciones sociales como las diferencias en acceso a oportunidades educativas o las dificultades de movilidad social (FGCC 1995, 26).

3) **Las barreras organizacionales (ámbito laboral):** Estas barreras se forman por la percepción de pérdida de poder del grupo dominante, es decir, de los hombres blancos (FGCC 1995, 26). Los hombres siguen controlando las relaciones de poder y fomentan la permanencia de actitudes y roles estereotipados. (Guil 2012, 93). Las barreras organizacionales también hacen referencia al sesgo que existe en el reclutamiento de

---

<sup>3</sup> Guil 2012; FGCC 1995; Escot et al. 2008; INMujeres 2004 ; SCJN 2009 y Deloitte 2010.

<sup>4</sup> El tiempo disponible para el trabajo, necesariamente se encuentra relacionado con tiempo destinado a actividades del hogar.

<sup>5</sup> Mientras que el valor del hombre recae en su éxito profesional, el valor de la mujer sigue vinculado con el ámbito privado.

nuevos talentos; se excluyen segmentos de población por desconocer los mecanismos adecuados para aproximarse a ciertos subgrupos poblacionales. Asimismo, incluyen el clima cultural corporativo como temas de conversación o contextos de reuniones (FGCC 1995, 26), es decir, con las normas informales que rigen las interacciones sociales de los altos niveles y que por un lado favorecen a los hombres mientras que por el otro lado afectan a las mujeres (Escot, et al. 2008). Finalmente, se considera que existen ciertas rutas laborales que desembocan en puestos con poca movilidad y pocas posibilidades de crecimiento (FGCC 1995, 26).

4) **Las barreras gubernamentales (legislación e información):** Sobre las barreras anteriores se construyen las gubernamentales y éstas se reflejan claramente en la falta de monitoreo para aplicar efectivamente las legislaciones existentes. De igual manera hacen referencia a la debilidad de reunión y desagregación de datos para diagnosticar y atacar el problema. La información no es suficiente y la que existe no tiene una función educativa para los interesados en el tema. Por último, la forma en que se reporta y difunde la información que sí existe relativa al tema rara vez cumple con las características necesarias para conducir verdaderos estudios de género (FGCC 1995, 26).

*Con frecuencia, los productores de estadísticas aún insensibles a los asuntos de género aseveran que el simple hecho de diferenciar los datos por sexos implica un enfoque de género. Sin embargo, quienes sí los analizan desde esta perspectiva insisten en que incluso cuando las estadísticas se distinguen de acuerdo con el sexo de los individuos, ello no es suficiente para comprender el conjunto de relaciones socialmente construidas entre los sexos (INMujeres 2004, 13).*

En el contexto madrileño se argumenta que las desigualdades entre mujeres y hombres tienen dos orígenes principales. En primer lugar, hay un número reducido de mujeres en condiciones de ser promovidas a causa de las barreras personales y sociales. En segundo lugar, hay barreras organizacionales que excluyen a un porcentaje de las mujeres con cualidades para ser promovidas (Escot, et al. 2008).

En el contexto judicial mexicano, el crecimiento laboral se relaciona con actitudes organizacionales que se contraponen con los roles de cuidado que generalmente desempeñan las mujeres. Específicamente, 80% de las personas atribuye un ascenso al mayor tiempo dedicado al trabajo.

*Este paradigma genera discriminación por resultado; pues si bien la postergación de la vida familiar para obtener un ascenso parece una 'exigencia' neutral, tiene efectos diferenciados para hombres y mujeres, perjudicando sobre todo a estas últimas y complicando sus posibilidades de ascenso laboral (SCJN 2009, 29).*

En este mismo contexto, la diferencia sexual en los roles reproductivos origina actitudes diferenciadas ante el trabajo en hombres y mujeres donde el embarazo es la principal causa de interrupción de la carrera laboral de las mujeres (SCJN 2009).

#### Un caso específico: La presencia de mujeres en el gobierno municipal

El sexo de quien se desempeña en una presidencia municipal y el porcentaje de mujeres regidoras y síndicas en el municipio es un caso específico del techo de cristal. Este estudio a nivel agregado nos permite contrastar con el mecanismo a nivel individual, es un ejercicio que nos permite movernos a la esfera pública y analizar el problema desde un punto de vista completamente diferente al del ámbito privado de las elecciones individuales.

Como menciona Deloitte (2010), el ámbito donde mejores resultados se han encontrado en cuanto a la implementación de políticas de discriminación positiva en cuestiones de género, es el ámbito público. La política importa porque es el ámbito donde “se adoptan las decisiones que tienen proyección social, es decir, donde se define cómo se distribuyen los bienes de una sociedad, o sea, qué le toca a cada quien, cómo y cuándo” (Pechard 2001, 9). ¿Cómo se le puede exigir al ámbito privado que modifique su cultura empresarial y sus mecanismos de contratación y promoción si no empezamos desde casa?

Se han realizado varios estudios que se enfocan en la distribución sexual de las presidencias municipales; Verónica Vázquez (2010) ofrece una amplia revisión literaria que recorre a Massolo, Barrera, Bernal, Rodríguez y Cinta, Briseño, González, Hidalgo, Cerva, Sam, Dalton y Fernández entre muchas otras. Dichos estudios:

*nos muestran la existencia de una estructura piramidal masculina en organizaciones sociales; la reproducción de espacios y tareas tradicionalmente femeninas en el activismo; la problemática de una doble o tripe jornada en la vida de mujeres líderes; el sentimiento de culpa que éstas experimentan al asumir roles públicos, ya que no siempre pueden conciliar su papel de madre-esposa con su actividad política, y la insistencia de algunas mujeres (por ejemplo las indígenas chiapanecas en el seno del neozapatismo) en cuestionar la inequidad entre géneros. (Vázquez 2010, 115)*

Para justificar la elección de estudiar la unidad municipal tenemos razones tanto teóricas como estadísticas. En cuanto a las teóricas hay que apuntar que “diversos investigadores han reconocido en el ayuntamiento uno de los espacios más propicios para las mujeres, con mayor disposición a participar políticamente” (IFE 2003, 14) sobre todo en asuntos que presentan una estrecha relación con el espacio doméstico como son los servicios proveídos por el Estado. Estas responsabilidades se asemejan a las responsabilidades domésticas que llevan a cabo tradicionalmente las mujeres, así que si la mujer va a pasar del ámbito privado a lo público, es lógico que primero se acerque al

ayuntamiento. “De este modo, el gobierno municipal aparece como un espacio dotado de una semejanza imaginaria con la vida doméstica” (IFE 2003, 14).

Otra razón teórica consiste en la cercanía física del ayuntamiento con respecto al hogar de las mujeres. Es mucho más sencillo que la mujer empate responsabilidades privadas y públicas si las ubicaciones geográficas son cercanas. Finalmente, encontramos una menor observación internacional en los municipios de la que encontraríamos a nivel estatal o federal lo que permite un desenvolvimiento menos forzado por acuerdos internacionales y, hasta se podría decir que más auténtico (IFE 2003, 15).

Por el lado estadístico, está la relativa facilidad de encontrar datos a este nivel en bases de datos como la del Sistema Municipal de Bases de Datos (SIMBAD) o el Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal (INAFED) y la libertad econométrica consecuencia de contar con aproximadamente dos mil cuatrocientas observaciones.

Enfrentamos una importante dificultad teórica al abordar el estudio del techo de cristal a través de mujeres representantes. Éste consiste en que el número de mujeres representantes no siempre impacta en la representatividad de los intereses de las mujeres. Existen mujeres que pueden no representar los intereses de su grupo y existen hombres que sí pueden hablar por ese mismo grupo. La representatividad sustantiva de las mujeres no necesariamente depende del número de asientos que ocupa. Los ‘actores críticos’<sup>6</sup> se antepone a la ‘masa crítica’<sup>7</sup> (Celis 2008; Htun 2010).

*Sam (2002b) argumenta que la llegada de las mujeres a un puesto de poder responde no a una conquista de la ciudadanía femenina, sino a relaciones de parentesco y clientelismo por lo que las presidentas no necesariamente van a actuar en favor del sexo femenino. Dalton (2003) llega a conclusiones similares: la participación de las mujeres no siempre conlleva cambios en la política municipal. (Vázquez, 2010, p. 137).*

Es importante hacer notar que así como se argumenta que las mujeres no son un grupo que siempre deba ser representado por ellas mismas, es comprensible extender el argumento y decir que tampoco se le puede generalizar a las mujeres diciendo que la razón por la cual ocupan tan solo el 6% de determinados puestos es por una falta de interés de su parte. Si asumimos que tanto hombres como mujeres son capaces de sentir empatía por el prójimo entonces también tanto hombres como mujeres son capaces de expresar cierto interés por temas y puestos políticos. Esta lógica hace irreal tanto que sólo las mujeres

---

<sup>6</sup> Teoría que defiende la existencia de personajes públicos que trabajan en pro de un grupo en específico sin que necesariamente pertenezcan a él.

<sup>7</sup> Teoría que defiende una presencia cuantitativa mínima de individuos del grupo en cuestión para que se dé la representatividad de éste.



puedan representar sus intereses como que bajo condiciones de igualdad sólo 6% de mujeres sean presidentes municipales.

Si bien no es determinante, una mayor heterogeneidad en la representatividad sí aumenta la probabilidad de que las mujeres sean mejor representadas (Celis 2008) y es por esta razón, aunada a la justicia social y a la equidad de género, que la presencia balanceada de ambos sexos en todos los niveles y puestos es deseable per se.

Por esta misma deseabilidad se han promovido distintos tipos de acciones afirmativas como el fomento de agencias políticas femeninas –que según Weldon (2002) pueden ser particularmente eficientes-, su trabajo conjunto con representantes políticos y algunos sistemas de cuotas (Htun 2003; Krook 2014).

No se espera que este estudio demuestre o abone a la discusión sobre si la presencia cuantitativa de mujeres suma o no a la representatividad, sino que se parte de que puede hacerlo y son muchas más las posibles ventajas de tener una representación balanceada que de no tenerla. Dicho esto, continuaremos explorando la literatura existente sobre la presencia femenina en casos municipales.

Las variables socio demográficas clave que se muestran en el trabajo del Instituto Federal Electoral (IFE) (2003) son marginación, porcentaje de analfabetos, porcentaje de población con educación media y categoría de urbanidad. Lo hacen para el sexo de quien ocupa la presidencia municipal y para el porcentaje de mujeres en el ayuntamiento, como se pretende hacer en este trabajo. Los resultados arrojaron que para la primera variable de interés influyen muy poco la marginación, el porcentaje de población con educación media y la categoría de urbanidad, mientras que las mismas variables tuvieron una clara relación con el porcentaje de mujeres en el ayuntamiento. El porcentaje de población analfabeta sólo se relacionó ligeramente con la segunda variable de interés. En la tabla 2.3.1 se puede encontrar el cuadro original que presenta los resultados.

Por otro lado, después de las legislaciones, de las condiciones socio demográficas y de las características individuales de cada mujer, el partido al que pertenecen las mujeres que han llegado a estos puestos marca una diferencia en la variable causal que tiene mayor peso. Por ejemplo, la publicación del IFE de 2003 informa que:

*los tres principales partidos del país tienen una plataforma distinta hacia las mujeres. Muchos de los logros a favor de las mujeres en el PRD se deben a la presión de las feministas. Este fue el primer partido en adoptar el sistema de cuotas de género, el cual se aplica menos en el terreno municipal y estatal que federal y al interior de la estructura del partido (González 2003). Las mujeres PANistas generalmente acceden a puestos en el partido a través del sistema de parentesco, por lo que tienen posiciones ambiguas en torno al sistema de cuotas (Hidalgo 2003). En*

*lo que se refiere al PRI, las cuotas constituyen “un gran logro más que una buena práctica”, porque aunque se encuentra estipulada en los estatutos del partido aún hay resistencias para implementarla (Cerva 2008) (IFE 2003, 131).*

**Tabla 2.3.1: Resumen cualitativo de la calidad de las relaciones entre variables (IFE 2003, 55)**

Variables municipales	Nivel de relación	
	Sexo del presidente municipal	Mujeres en el ayuntamiento
Marginación	Muy poco relacionado	Relacionado
Porcentaje de analfabetos	No relacionado	Poco relacionado
Porcentaje de población con educación media	Muy poco relacionado	Relacionado
Categoría de urbanidad	Muy poco relacionado	Relacionado

#### Razones para demoler el techo

Pero, ¿por qué es un problema que las mujeres no puedan acceder equitativamente a los puestos de mayor poder? La respuesta a esta interrogante tiene tres aristas principales:

La primera es una cuestión de ética y justicia social. Cuando las subpoblaciones han sufrido injurias y discriminaciones históricas es la responsabilidad del grupo dominante retribuirles. Para que se le retribuya a las mujeres por haberlas excluido de algunos puestos dentro del ámbito laboral, se debe fomentar que aumente su número. En el estudio de Deloitte (2010) se razona que una masa crítica de mujeres en puestos de liderazgo incentiva a que más mujeres lleguen a ese tipo de puestos.

Importa que las mujeres lleguen al poder porque –según la teoría de la masa crítica– cuando las mujeres llegan al treinta por ciento del grupo tomador de decisiones, comienzan a funcionar como representantes de los intereses femeninos y surgen políticas públicas con perspectiva de género encaminadas a mejorar la situación general de las mujeres a largo plazo. Las mujeres funcionan como un grupo “con una identidad propia que comparten intereses comunes en temas como el aborto, el cuidado de la niñez o la igualdad de oportunidades educativas o laborales, entre otros” (IFE 2003, 23). Si no es contundente que esto suceda siempre, al menos es posible que ocurra hasta que consigan ese ‘algo’ que las ha unido en un principio (Htun 2004).

Por el otro lado, la teoría alternativa de ‘los actores críticos’ respeta que a mayor heterogeneidad del grupo representante es mayor la probabilidad de que todos los grupos se vean representados (Celis 2008).

Por supuesto que no podemos suponer homogeneidad dentro del grupo femenino, ni tampoco asumir que todas tengan las mismas necesidades, sin embargo, *la política de la presencia*<sup>8</sup> se refiere a lo que las mujeres tienen en común como grupo aunque no tengan exactamente la misma opinión, comparten ciertas preocupaciones y perspectivas entre sí. “La perspectiva de género, sensible a la presencia, condición y participación de las mujeres, elabora interrogantes donde antes solía haber certezas” (IFE 2003, 11-12). Por ejemplo, aumentan el número de propuestas de ley relacionados a los temas femeninos aún cuando el número final de aprobaciones disminuya (Htun, 2013). Mayor presencia femenina en un órgano gubernamental aumenta las discusiones de temas de género.

La segunda es una razón económica. Las estadísticas son claras: una cuarta parte de las familias mexicanas tienen como sustento principal a una mujer (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI] 2013). Si esta mujer se ve limitada, también se limita a su descendencia y aumenta la desigualdad, castigando a la economía global.

Por otro lado, las mujeres son cada vez más educadas y ha aumentado progresivamente su matriculación en niveles de educación superior (ANUIES 2013). Si a esto le sumamos que las mujeres trabajan más que los hombres (Wirth 2001), pareciera que se está desaprovechando un buen porcentaje de capital humano a causa de la preferencia a discriminar por parte de las y los empleadores de las empresas y gobiernos. “Becker establece que este gusto por discriminar tiene un costo para la empresa, ya que deja de emplear cierto número de mujeres capaces, por lo que deja de percibir cierto ingreso y se encontraría en un punto fuera del óptimo” (Del Razo 2003, 17). Si se utilizaran los recursos disponibles, probablemente se desplazaría la Frontera de Posibilidades de Producción (FPP) y la utilidad total aumentaría.

En el estudio de Deloitte (2010) se hace notar que las mujeres son un recurso crítico para el crecimiento económico. También existe otro estudio que, usando tres medidas diferentes, encuentra una clara correlación entre la alta promoción de mujeres a puestos ejecutivos y altas ganancias de la empresa. Usa datos de doscientas quince de las quinientas empresas *Fortune* en un periodo de diecinueve años, se muestra que las veinticinco empresas con los más altos porcentajes de promoción de mujeres logran entre 18% y 69% más ingresos que el promedio de las quinientas empresas (Adler 2001, 2).

La tercera razón es la mejora del bienestar social. Se encuentra que las mujeres descubren caminos diferentes hacia el poder, lo cual enriquece a la sociedad en general. Si se apoya a las personas más vulnerables, la desigualdad disminuye y el bienestar social agregado aumenta. Por último, se confirma que los cambios culturales y organizacionales

---

<sup>8</sup> “El enfoque general de la ‘política de la presencia’ sostiene que la presencia de las mujeres en la política produce efectos en su condición. Este planteamiento fue desarrollado en particular por Anne Phillips (1995, 1998)” (IFE 2003, 23).

aceleran la permanencia y el avance de las mujeres (Deloitte 2010, 1) creando un círculo virtuoso.

Si parece lógico querer romper el techo, ¿cómo se podría lograr esto? La literatura da algunas ideas sobre cómo desmantelarlo. Por ejemplo, el estudio de la SCJN encuentra que “un sistema de trabajo organizado por objetivos (...) beneficia particularmente a las personas dedicadas a las responsabilidades familiares” (SCJN 2009, 32). Esto sucede porque igualan el acceso a las oportunidades laborales para hacerlas compatibles con la vida privada y familiar (SCJN 2009):

*El gobierno tiene el deber de facilitar a la mujer la ayuda necesaria para aligerar su carga extra: instituciones de salud y asistencia que faciliten el cuidado de los hijos menores dando un servicio de calidad y en cantidad necesaria; sistemas de educación que incrementen la capacidad y las habilidades propias de la mujer, ayudando a su incorporación al mercado laboral; un marco legal que no solo prohíba sino que penalice prácticas discriminatorias hacia la mujer (como despidos injustificados, exámenes de embarazo, etc.) y que, en general, promueva una cultura de revaloración de la mujer como elemento clave para el desarrollo de México. En cuanto a la política social, se debe integrar el análisis de género en el diseño, la implementación y evaluación de los programas sociales, en especial aquellos dirigidos a reducir la pobreza (Del Razo 2003, 40).*

Concretamente, en las propuestas que emanan del estudio de género de la SCJN encontramos: una “propuesta de adecuaciones a los horarios de trabajo para hacerlos compatibles con la vida privada y familiar” (SCJN 2009, 63) y una “evaluación de la viabilidad de implementar licencias de paternidad en la SCJN” (SCJN 2009, 64).

Por supuesto, también está la abundante literatura de cuotas y acciones afirmativas para fomentar la presencia femenina especialmente en cargos de elección pública.

Deloitte explica que el sector público sirve como modelo para el sector privado, esto argumenta a favor de concentrar los esfuerzos primarios en el ámbito público. La idea es moldear los incentivos de tal forma que las personas empleadoras modifiquen sus comportamientos diferenciados hacia hombres y mujeres.

Como podemos ver, hay más de una fuente que muestra evidencia sobre el fenómeno del techo de cristal. Hay varios tipos de barreras que construyen este *techo* en los diferentes micro universos. Hay suficientes razones para romper el techo y varias formas de hacerlo, pero para llegar a ese punto primero hay que tomarle las medidas para saber qué herramientas serán las más útiles.

En este trabajo se pretende 1) poner a prueba la existencia del techo de cristal en el contexto mexicano, 2) comprender el mecanismo que aplica para una subpoblación mexicana y 3) encontrar la combinación de pesos que tienen las variables para los datos aquí utilizados.

Aunado a los objetivos planteados en el párrafo anterior, tenemos la cuestión de los datos. Como ya se comentó un par de veces, la obtención y desagregación de datos en esta materia es particularmente compleja a causa de las barreras gubernamentales. No existen suficientes estadísticas con perspectiva de género que faciliten el diagnóstico del techo de cristal. Así que este estudio pretende mirar desde una perspectiva diferente datos de encuesta para analizar el fenómeno con el fin de contribuir al avance de la literatura en el tema.

Finalmente, este trabajo contribuye al muy reciente estudio cuantitativo econométrico a nivel individual y municipal sobre el techo de cristal en México. Esperamos que al obtener resultados numéricos, las conclusiones a las que han llegado diversos estudios cobren mayor fuerza.

## 2.4 Diagnóstico del problema

Ahora daremos un breve repaso de las estadísticas relacionadas con el techo de cristal para plantear el escenario en todos los niveles, desde global hasta nacional. Esto es con la finalidad de mostrar cuál es la situación actual del problema y comprender las dimensiones del mismo.

Las estadísticas permiten aterrizar el concepto y darle una forma tangible para que se vuelva real. “Una de las principales herramientas para hacer visible la inequidad de género es la información estadística, ya que permite dimensionar la magnitud de las desigualdades que existen en los diferentes ámbitos de la vida social” (Instituto Nacional de las Mujeres [INMujeres] 2004, 6).

En 2011 la población mundial masculina era ligeramente mayor que la femenina, habían 1.07 hombres por cada mujer. Es decir, las mujeres representaban el 49.6% de la población global según datos del Banco Mundial (BM) (2013). En 2010, la esperanza de vida de las mujeres era de 71.8 años, mientras que la de los hombres era de tan sólo 67.6 años.

Mundialmente el nivel educativo de las mujeres es muy semejante en promedio al de los hombres. El BM indica que la proporción de inscripciones de mujeres con respecto a varones en la educación primaria era de 95.3% en 2003 y subió a 97.5% en 2010. Las cifras correspondientes a la educación secundaria fueron de 94% en 2003 y subieron a 96.9% en

2010. Si avanzamos a la educación terciaria, la proporción de inscripciones de mujeres con respecto a varones en 2003 era de 102.5% y en 2010 de 107.9%. Finalmente, la misma organización (2012) asegura que las mujeres representan más del 50% del alumnado universitario a nivel mundial. Con esto podemos fundamentar la idea de que las mujeres han estado tan preparadas como los hombres académicamente hablando en la primera década del siglo XXI.

Cuando nos trasladamos del ámbito educativo al laboral encontramos una pequeña disminución, pues cuatro de cada diez personas dentro de la fuerza laboral son mujeres. Sin embargo, la Organización Internacional del Trabajo (Wirth 2001) nos dice que las mujeres trabajan más que los hombres en casi todos los países y que cuando hablamos del trabajo no retribuido, son las mujeres quienes lo siguen realizando.

#### Presencia femenina en altos puestos del ámbito privado

La organización feminista *Independent Women's Forum* fue de los primeros grupos en registrar una inequidad de género en los puestos de mayor nivel jerárquico. Señaló que en 1973 sólo 11% de las juntas corporativas tenían al menos un miembro femenino y que en 1998 este número llegó al 72% (Johnson 2003). Recalquemos que en ese entonces lo que importaba era la presencia femenina no la proporción.

En Estados Unidos el problema de la exclusión femenina comenzó a preocuparles a diversos sectores de la sociedad incluyendo a los grupos feministas. Dichos sectores comenzaron a estudiar las estadísticas para entender el fenómeno y registrar su progreso. Se instauró una comisión dedicada a estudiar el acceso y ascenso laboral de grupos minoritarios y de mujeres (FGCC 1995).

La *Glass Ceiling Commission*, cuando investigó en 1995 las compañías del *Fortune 1000* y *Fortune 500* encontró que sólo el 5% de los altos puestos directivos estaban ocupados por mujeres. Para 2003, las mujeres representaban el 45% de los puestos administrativos en Estados Unidos pero sólo el 4% de los altos directivos y apenas 0.4 % de los CEO's<sup>9</sup> (Johnson 2003).

Es evidente que la distribución no ha sido homogénea a lo largo de regiones y países. Por ejemplo, en uno de sus estudios de 2006, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) mostró que “en general, los países latinoamericanos y de Europa Oriental (tenían) una mayor proporción de mujeres en puestos profesionales y de dirección que los países asiáticos y africanos” (OIT 2004b, 8).

---

<sup>9</sup> CEO son las siglas de *Chief Executive Officer* y se usa para designar a las personas que ocupan el puesto de mayor responsabilidad en las organizaciones o empresas; los puestos de primer nivel.

*En América Latina las mujeres (ocupaban) entre el 25 y 35 por ciento de las posiciones profesionales y de dirección, un porcentaje inferior al de los Estados Unidos (45.9 por ciento) pero muy superior al de Japón (8.9 por ciento), Pakistán (8.7 por ciento) y Arabia Saudita (0.9 por ciento) (OIT 2004b, 8).*

Por otro lado, la Unión Europea en 2007 encontró que mientras que “en toda Europa, las mujeres (representaban) más del 44% de la totalidad de los trabajadores, (sólo ocupaban) el 32% de los puestos considerados de mando”<sup>10</sup> (Unión Europea [UE] 2008, 5). En “las grandes empresas, cerca del 90% de los miembros del consejo de las principales compañías —las que constituyen los valores de primer orden en cada país— (eran) hombres” (UE 2008). “(L)as mujeres (ocupaban) cerca del 33% de los puestos correspondientes a los dos niveles superiores de la jerarquía, frente al 17% aproximadamente en 1999. El porcentaje de mujeres que (ocupaban) puestos similares en las instituciones (había pasado) del 14% a casi el 20% durante el mismo periodo” (UE 2008, 6).

#### Presencia femenina en altos puestos del ámbito público

La situación no es diferente en el ámbito público. Por ejemplo, la participación femenina mundial en los escaños parlamentarios ha pasado de 15.2% en 2003 a 19.5% en 2011 según datos del BM; no es igual al 13% del 2001 pero sigue distando mucho del 50% ideal o del 30% necesario para constituir una masa crítica<sup>11</sup> que influya en la toma de decisiones. De hecho, la OIT en la actualización del 2004 de su publicación del 2001, dice que “(l)a situación global de las mujeres en materia de empleo no ha evolucionado significativamente desde 2001” (OIT 2004a, 1).

Por otro lado, la Unión Europea detectó que en 2008 la proporción de miembros femeninos en los parlamentos nacionales y en los gobiernos nacionales europeos había una escasa representación femenina del 24%. En ese mismo año, “(l)os bancos centrales de los veintisiete Estados miembros de la UE (estaban) dirigidos por hombres” (UE 2008, 5). La región ha hecho grandes esfuerzos por poner el ejemplo, pues en 2008 en el Parlamento Europeo el 31% de sus miembros eran mujeres, el doble del promedio mundial y el porcentaje mínimo para generar una masa crítica.

---

<sup>10</sup> Jefes ejecutivos, gestores y directores de pequeñas empresas.

<sup>11</sup> La masa crítica en el ámbito social se refiere al tamaño que requiere una minoría para comenzar a ser un contrapeso para la mayoría dominante. Se considera que se ha llegado a una masa crítica “cuando el avance cuantitativo va acompañado de un avance cualitativo” (Instituto Federal Electoral [IFE], 2003, p. 25). Uno de los textos clásicos de la masa crítica en el ámbito feminista es el de “De una pequeña a una gran minoría” de Drude Dahlerup.

Se puede reconocer una fuerte disparidad de género en todas las regiones del mundo. Dicha disparidad se ha venido registrando en los últimos años por considerarse discriminatoria para las mujeres.

Según los líderes considerados en el reporte de la *Federal Glass Ceiling Commission*, a una persona le toma entre veinte y veinticinco años llegar a los altos puestos administrativos en una empresa (FGCC 1995, 36). Si asumimos que esto es verdad, los líderes y las lideresas de hoy debieron haber entrado al ámbito laboral entre 1988 y 1993. Siendo así, tomaremos el año de 1990 como punto de referencia para conocer la distribución de las características poblacionales del momento en que las lideresas y los líderes del México de hoy entraron al ámbito laboral.

Según el Censo de 1990 en México, el 50.9% de la población eran mujeres. De la población de 5 años o más, el 48.35% de los hombres tenían nivel educativo de primaria así como 48.47% de las mujeres. Para el nivel de secundaria la proporción de hombres era del 16.56% y la de mujeres era del 14,17%. El porcentaje de hombres que había concluido la preparatoria era del 7.36% y el porcentaje de mujeres era del 5.18%. Finalmente, el 7.02% de los hombres había concluido la educación superior frente al 4.66% de las mujeres. Los años promedio de educación para los hombres eran de 6.84 y el de mujeres de 6.24. La diferencia educativa no era muy pronunciada pero sí existía. Por otra parte, la participación económica era marcadamente diferente. Mientras que el 67.84% de los hombres trabajaba, sólo el 19.44 % de las mujeres lo hacía, menos de una tercera parte.

La siguiente pregunta que nos planteamos es si esta distribución ha cambiado en los últimos veinte años. De acuerdo con el Censo de 2010 (INEGI 2013), el 51.17% de la población eran mujeres. El 14.06% de los hombres mayores de cinco años habían concluido la primaria así como el 15.03% de las mujeres. La secundaria la habían completado 17.53% de los hombres y 16.98% de las mujeres. 13.25% de los hombres y 12.58% de las mujeres tenían nivel de preparatoria. Por último, el 13.25% de los hombres había concluido la educación superior mientras que el 12.58% de las mujeres había logrado lo mismo. El nivel educativo era prácticamente el mismo. Sin embargo, la diferencia en la Participación Económicamente Activa, aunque menor, permanecía. El 73.37% de los hombres laboraba mientras que sólo el 33.32% de las mujeres lo hacían, poco más de la mitad.

En la tabla 2.4.1 se pueden observar los comparativos.



**Tabla 2.4.1: Comparación del Censo de 1990 y el Censo de 2010 en niveles educativos desagregados por sexo**

	Sexo	Población	Primaria	Secundaria	Preparatoria	Superior	Años de Educación	Tasa de PEA
Censo 1990	H	49.1%	48.35%	<b>16.56%</b>	<b>7.36%</b>	<b>7.02%</b>	<b>6.84</b>	67.84%
	M	50.9%	<b>48.47%</b>	14.17%	5.18%	4.66%	6.24	19.44%
Censo 2010	H	48.83%	14.06%	<b>17.53%</b>	<b>13.82%</b>	<b>13.25%</b>	<b>8.7</b>	73.37%
	M	51.17%	<b>15.03%</b>	16.98%	12.33%	12.58%	8.4	33.32%

Podemos observar que la diferencia educativa se ha cerrado en estos años de manera muy importante. También es importante hacer notar que hay menos mujeres que hombres en el ámbito laboral. Sin embargo, la diferencia no sobrepasa el 350% en 1990 y no llega a 250% en 2010. Este dato será relevante para comparar más adelante.

Las personas responsables de tomar decisiones hoy deben tener entre 38 y 45 años aproximadamente. Así que revisaremos la Población Económicamente Activa por edades quinquenales desagregadas por sexo entre los 35 y los 49 años de edad del censo de 2010. En la tabla podemos observar cómo la diferencia en la Población Económicamente Activa permanece hasta el día de hoy. Recordemos que en 1990 la diferencia en puntos porcentuales entre los hombres y las mujeres económicamente activas era de 48.4, más o menos la misma diferencia que permanece en la misma generación a pesar del paso de los años. También hacemos notar que la diferencia en puntos porcentuales en el promedio de hombres y mujeres en 2010 era de 40.05, ligeramente menor que la diferencia en estos segmentos de edad.

**Tabla 2.4.2: participación de la PEA desagregada por sexo y edades quinquenales con base en los datos del Censo de 2010**

Edades quinquenales	Sexo	% PEA	Diferencia
35 a 39	H	96.13%	48.60%
	M	47.53%	
40 a 44	H	95.80%	47.95%
	M	47.85%	
45 a 49	H	94.95%	49.93%
	M	45.03%	

La generación económicamente activa que hoy ocupa los puestos de mediana y alta jerarquía está conformada por dos terceras partes de hombres y una tercera parte de

mujeres. Ellas tienen una menor presencia en este rango de edad que en el promedio. La diferencia ronda los 50 puntos porcentuales.

Dadas estas cifras, lo que se esperaría en una situación equitativa es que la distribución de sexos se vea reflejada en todos los escalones de la pirámide laboral. Dos terceras partes de hombres y una tercera parte de mujeres, un poco más o un poco menos. Sin embargo, la realidad es otra.

En 2010, “sólo el 23% de puestos directivos en empresas mexicanas (eran) ocupados por mujeres, de acuerdo con la encuesta *Business Tracker*, realizada por la consultora y proveedora de soluciones para oficinas *Grupo Regus*” (*CNN Expansión* 2010, 2). “El porcentaje general de mujeres que (ocupaban) puestos de dirección rara vez (excedía) el 20%. En las organizaciones más grandes, sólo de 2 a 3% de los puestos con mayor responsabilidad (eran) ocupados por ellas, según un informe de la Organización Internacional del Trabajo” (*CNN Expansión* 2010, 4).

Un ejemplo aun más actual son los 1,258 CEO<sup>12</sup> considerados en la muestra de la Encuesta Global de CEO (EGC) de *PricewaterhouseCoopers* (PwC) de los cuales 68 son mujeres (5.4%) y 1,190 hombres (95%). Asimismo, de las 42 entrevistas a fondo de la misma encuesta, sólo cuatro fueron dirigidas a mujeres CEO (9.5%) (PWC 2012).

En esa misma encuesta, “la gran noticia es que México se encuentra en el *Top 5* de las naciones con mayor participación de mujeres CEO” (PWC 2012, 6). La tabla 2.4.3 presenta las cifras del *Top 5*. Sin embargo, el 8% de mujeres contra el 92.1% de hombres sigue siendo una diferencia marcada.

**Tabla 2.4.3: Países y porcentajes de participación del *Top 5* (PWC 2012)**

		Participación %		Total	Participación %	
		Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres
1	Rusia	14	57	71	20%	80.3%
2	Italia	4	38	42	10%	90.5%
3	Australia	2	23	25	8%	92.0%
3	España	3	35	38	8%	92.1%
3	México	11	133	144	8%	92.4%

<sup>12</sup> CEO son las siglas de *Chief Executive Officer* y se usa para designar a las personas que ocupan el puesto de mayor responsabilidad en las organizaciones o empresas; los puestos de primer nivel.

*En la 15ª Encuesta Global de CEO (EGC) y 3ª Encuesta de CEO en México (ECM) han registrado un importante avance en la colaboración de mujeres CEO. En las primeras versiones de la EGC el número y el porcentaje de mujeres participantes apenas superaba el 1%, ahora en la 15ª EGC su participación ya es de 5.4% (PricewaterhouseCoopers [PWC] 2012, 4).*

Es decir, en México hay una mayoría de mujeres y casi con el mismo nivel educativo de los hombres. Las mujeres viven más y representan más del 30% de la Población Económicamente Activa. Sin embargo, encontramos que conforme escalamos en la pirámide, las mujeres reducen su presencia a porcentajes tales como el 23% de puestos directivos, 8% de mujeres CEO o el 3% de los puestos con mayor responsabilidad. ¿Sucederá lo mismo en la administración pública?

En México, las mujeres tomadoras de decisiones en el ámbito público son una novedad. “Las mujeres comienzan a ocupar puestos relevantes de la alta jerarquía del gobierno apenas en la segunda mitad del siglo XX” (García 1998, 6).

En 2012 el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) hizo notar que “de los miembros del Senado, 81% son hombres, y más de 95% de las presidencias municipales están ocupadas por hombres” (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación [CONAPRED] 2012).

En Instituciones gubernamentales como el IFE también existe una fuerte mayoría masculina. “Actualmente, de 32 delegaciones sólo tres las presiden las mujeres, o sea un 9%, y en las juntas distritales sólo 31 mujeres son titulares” (Urban360 2013, 7). Así como “los cargos de mayor nivel jerárquico, los vocales ejecutivos, son ocupados el 91% por hombres y sólo 9.3% por mujeres” (Urban360 2013, 8).

El Poder Ejecutivo nunca ha sido ocupado por una mujer y sólo han existido cinco candidatas presidenciales: Rosario Ibarra de Piedra en 1982<sup>13</sup> y 1988<sup>14</sup>, Cecilia Soto en 1994<sup>15</sup>, Marcela Lombardo Otero en 1994<sup>16</sup>, Patricia Mercado en 2006<sup>17</sup> y Josefina Vázquez Mota en 2012<sup>18</sup>. “Hasta (2004), los más altos puestos a los que (habían) tenido acceso las mujeres (habían) sido cuatro gubernaturas, nueve secretarías de Estado y cuatro

---

<sup>13</sup> Rosario Ibarra de Piedra obtuvo 1.76% de la votación en 1982.

<sup>14</sup> Rosario Ibarra de Piedra obtuvo 3.39% en las elecciones de 1988.

<sup>15</sup> Cecilia Soto logró 2.75% de los votos en 1994.

<sup>16</sup> Marcela Lombardo Otero ganó sólo el 0.47% de la votación en 1994.

<sup>17</sup> Patricia Mercado obtuvo 2.71% de la votación en 2006.

<sup>18</sup> Josefina Vázquez Mota fue la primera candidata con posibilidades de ganar las elecciones logrando el 25.41% de los sufragios.

embajadas” (INMujeres 2004, 47). De 1976 a 2004, sólo diez mujeres habían ejercido secretarías de Estado o similares (INMujeres 2004).

En el gabinete actual de 2013 del Presidente Enrique Peña Nieto, sólo 3 de 20 puestos son ocupados por mujeres; es decir, el 15%. Si incluimos al gabinete ampliado, sólo los 3 mismos puestos de 25 son mujeres, es decir, el 12% (Presidencia de la República 2013).

En el Poder Legislativo se han visto avances paulatinos con ciertas medidas como la introducción de cuotas. Sin embargo, “a pesar de la implementación de las cuotas de género, todavía las mujeres no (representaban) la masa crítica de 30% en el Poder Legislativo Federal (en 2009), tal como recomiendan los organismos internacionales de desarrollo” (Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género [CEAMEG] 2009, 5). En la tabla 2.4.4 podemos observar las distribuciones de la Cámara de Diputados más reciente como ejemplo específico. Allí vemos que en la LXI Legislatura apenas se logra el porcentaje mínimo para conformar una masa crítica y todavía un porcentaje menor al porcentaje femenino de la PEA.

**Tabla 2.4.4: Distribución de diputadas y diputados por legislatura según su sexo, 1991-2006**

Legislatura	Periodo	Porcentaje Mujeres
LV	1991-1994	8.8
LVI	1994-1997	14.1
LVII	1997-2000	17.4
LVIII	2000-2003	16.0
LIX	2003-2006	24.0
LX	2006-2009	23.4
LXI	2009-2012	31.8

Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática [INEGI] 2007. Mujeres y hombres en México.

En cuanto al Poder Judicial, encontramos que la historia resulta similar. A mayor jerarquía, menor porcentaje de mujeres. Con base en la tabla 2.4.5 podemos observar que el porcentaje nunca supera el 25%. Por ejemplo, sólo dos de los once ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación son mujeres (18.2%). Nunca ha existido una Presidente de la SCJN.

**Tabla 2.4.5: Distribución de hombres y mujeres por cada tipo de cargo en el poder judicial**

Cargo	Total	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres
Ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación	11	9	2	18.2
Magistrados del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación	7	6	1	14.3
Ministros del Consejo de la Judicatura Federal	7	7	0	0.0
Jueces y Magistrados del Consejo de la Judicatura Federal	964	765	199	20.6
Jueces CJF	311	233	78	25.1
Magistrados Tribunales Unitarios CJF	77	63	14	18.2
Magistrados Tribunados Colegiados CJF	576	469	107	18.6

Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática 2012. Mujeres y hombres en México 2011.

Hemos visto que el nivel educativo no difiere entre hombres y mujeres significativamente. Tal vez se pudiera creer que las diferencias de puestos se deben a la experiencia profesional. Sin embargo, se ha podido encontrar que las diferencias en experiencia laboral no explican un menor porcentaje de mujeres. “Después de varios años de trabajo, es más probable que una mujer se encuentre en un puesto subalterno que un hombre con las mismas calificaciones y que se haya incorporado al mercado de trabajo en la misma época” (OIT 2004a, 24). Además, “(l)a evaluación de capacidades<sup>19</sup> ha mostrado que “no hay absolutamente ninguna diferencia entre los índices de candidaturas masculinas y femeninas’ “ (OIT 2004a, 35).

De la misma forma, las aspiraciones de crecimiento no parecen ser diferentes entre los hombres y las mujeres que laboran en un mismo contexto. “Las mujeres en la SCJN muestran ambiciones profesionales muy similares a las de los hombres. En ambos casos, el 60% afirmó que dentro de tres años se ve trabajando en un mejor puesto” (SCJN 2009, 42).

Entonces, si durante las mujeres vive más que los hombres, representan casi la mitad de la población global, están igual de preparadas que los hombres y representan el 40% de la fuerza laboral, ¿por qué las mujeres ocupaban menos del 3% de los puestos ejecutivos en las mayores empresas del mundo? ¿Por qué apenas 21 naciones tenían mujeres en las vicepresidencias o segundas magistraturas y tan sólo ocho países del mundo tenían una jefa de Estado? o ¿por qué sólo el 13% de los escaños de los parlamentos mundiales eran

<sup>19</sup> Con evaluación de capacidades se refieren a habilidades y competencias necesarias para desempeñar un puesto laboral, entre ellas se encuentran: las aptitudes de dirigir y motivar o a la capacidad de resistencia y dinamismo o a la convicción política. (OIT, 2004a).

ocupados por mujeres? ¿Hay alguna explicación para que del 40% de los miembros sindicales, que eran mujeres, sólo llegara el 1% como dirigentes? Si a esto le agregamos la diferencia salarial de entre 10 y 30% en perjuicio de las mujeres (Wirth 2001), resulta de importancia la pregunta que se plantea: ¿Por qué las mujeres no llegan a la cúpula del poder y, por tanto, por qué no pueden acceder a los salarios más altos?

Como podemos observar, las mujeres pese a formar parte (a veces hasta una parte mayoritaria) de la fuerza laboral, tienen “implícitamente prohibido” acceder a los puestos jerárquicos más altos. Sin embargo, es frecuente que las mismas mujeres adopten la postura común de creer que si hay pocas mujeres en los altos puestos es por su falta de interés, de educación o de ambición. “La realidad objeto de estudio no es creída por sus propios protagonistas, de ahí la necesidad de presentar muchas veces por delante los datos” (Guil 2012, 18) que es justamente lo que se hace en este trabajo.

El problema entonces parece claro, “(l)os hombres son mayoría entre los directivos, altos ejecutivos y en los niveles superiores de los empleos profesionales, mientras que las mujeres permanecen aún concentradas en las categorías inferiores de los puestos directivos” (OIT 2004a). Las mujeres no logran subir de nivel después de los puestos administrativos y la razón no es ni educativa ni de ingreso a la Población Económicamente Activa, ni de experiencia profesional. Ha sido tan claro y tan evidente este descriptivo que se ha merecido un término específico: el fenómeno del techo de cristal.

Presentados los datos duros, ahora se ofrecerá un breve recorrido sobre los principales estudios en el tema. Así podremos conocer qué se ha hecho e intentaremos identificar algunos vacíos en la literatura.

## 2.5 Retos y dificultades

### Las dificultades teóricas

Dentro de las dificultades teóricas encontramos que no es muy evidente el beneficio de desviar recursos al fomento de presencia femenina en las altas esferas laborales.

En los estudios sobre si tiene algún efecto diferenciado incluir o no a mujeres en la toma de decisiones, no se ha encontrado una clara dirección. Una tercera parte indica que sí importa, otra tercera parte indica lo contrario y el último tercio arroja resultados mixtos. No sabemos con claridad si las mujeres representan a su clase. Por el contrario, sabemos que todas las personas responden a sus experiencias profesionales y que esas experiencias pueden variar dependiendo si se es hombre o mujer. Tampoco nos es claro que los procedimientos organizacionales explícitos a los que se enfrentan las personas sean exactamente los mismos (Boyd 2010).

Lo anterior resulta relevante porque añade dificultad a explicar por qué es importante el tema si no es concluyente que tenga efectos beneficiosos para la sociedad. Para responder este cuestionamiento, primero es necesario recordar que no solo estamos analizando la presencia femenina en el ámbito público, sino en la sociedad en general. Se ha demostrado que las empresas con mayor presencia femenina tienen mayores ingresos (Deloitte 2010).

En segundo lugar, es indispensable recalcar que la evidencia con la que se cuenta actualmente para evaluar el impacto de introducir a mujeres en la cima de la toma de decisiones pública y privada es muy reciente. No es del todo contundente que sea suficiente para evaluar con objetividad el desempeño de las mujeres. Es posible que exista un efecto retardado.

En tercer lugar, es fundamental mantener en mente la arista de justicia social y de derechos humanos que no tiene un objetivo utilitarista para fomentar la equidad de género.

Por último, existe todo un bagaje de recursos que se han destinado sistemáticamente al incremento del capital humano femenino que de no aprovecharse en todos los ámbitos representaría una pérdida del bienestar social.

### Las dificultades prácticas

Vale la pena mencionar que el estudio del techo de cristal requiere de datos muy amplios y específicos a nivel individual de las personas que ocupan los niveles más altos de la pirámide laboral pues es ahí donde se encuentra la parte más pronunciada del fenómeno. Óptimamente requeriríamos de estadísticos poblacionales como edad, nivel educativo, experiencia profesional -real-, productividad, horas laboradas, estado civil, número de hijos y percepción de rol de género. Todo esto desagregado por sexo y nivel jerárquico.

Para mayor claridad ejemplificaremos un poco. En el ámbito privado se necesitaría esta información de las personas que integran los Comités Ejecutivos, las Direcciones Generales y Técnicas, y las Gerencias Generales. Mientras que en el ámbito público hablamos del Presidente de la República, del gabinete presidencial, de las Subsecretarías de Estado, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación SCJN, de las magistraturas, de las cámaras de representantes tanto federales como estatales y de las gubernaturas estatales. Como se puede sospechar, esa información no se encuentra en ninguna base de datos de forma explícita. Tampoco es fácil, o incluso posible, identificar a dichas personas en una base de datos como la del Censo o la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto por Hogares (ENIGH). Asimismo, las encuestas no llegan a la puerta de dichos tomadores de decisiones debido a la inaccesibilidad física de sus residencias u oficinas.

Es verdad que la información, en el caso de los y las servidoras públicas, debiera estar abierta al público y, de tener los recursos necesarios, se podría generar la base de datos investigando las variables de cada una de las personas. Sin embargo, reconozcamos que se requiere de un número relativamente amplio para tener la posibilidad de hacer un estudio econométrico y esto requeriría de al menos, unos cientos de casos. Lamentablemente, los recursos disponibles para la presente investigación resultan insuficientes.

Al seguir considerando otras opciones aparecen un par de encuestas que parecían altamente prometedoras. La primera es un estudio que se llevó a cabo en la SCJN para evaluar la perspectiva de género de sus trabajadores. La segunda es una encuesta aplicada a servidores públicos de Zacatecas llevada a cabo por el Instituto de Mujeres del Estado de Zacatecas INMUZA y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD. Fue una lástima no poder acceder a las bases de datos a nivel individual de alguna de las encuestas. La razón por la cual no se pudo acceder a ellas es que fue imposible rastrear a alguien que las poseyera y tuviera la autorización legal de compartirlas.

También se consideró el uso de la Encuesta Nacional Ingreso Gasto por Hogares (ENIGH) sin embargo, no cuenta con las variables que consideramos necesarias para el desarrollo de este trabajo. Esta encuesta se levanta con base en dos formularios distintos que podrían haber sido de utilidad: el de hogares y viviendas, y el individual para personas mayores de 12 años. En el formulario individual solamente se les pregunta a las mujeres el número de hijos que tienen y de ninguna pregunta se puede inferir el nivel jerárquico de la persona de forma clara. Tampoco existe la variable de nivel educativo, ésta sólo aparece en el cuestionario de hogares y viviendas. Por el otro lado, en el formulario para hogares y viviendas no cuenta con el nivel jerárquico de la persona entrevistada que es fundamental para un estudio de brechas de género en el ámbito laboral.

Como son pocas las bases de datos que incluyen simultáneamente todas nuestras variables de interés, por ejemplo número de hijos y estado civil, decidimos utilizar bases de encuestas de opinión pública. Usamos la *World Value Survey* (WVS) y la *Latin American Public Opinion Project* (LAPOP) que nos permiten trabajar las variables que consideramos explicativas y a la vez dividir por niveles jerárquicos. Sin embargo, al utilizar datos provenientes de encuestas, estamos sujetos a una muestra poblacional establecida según los criterios de quien encuesta y con miras a los objetivos que se han planeado. Es posible que con respecto a nuestras variables de interés la demografía poblacional no se vea del todo reflejada en la muestra.



### 3. Brecha salarial por sexo

#### 3.1 Las brechas salariales por sexo y su relación con el techo de cristal.

Uno de los primeros estudios que se hicieron sobre la brecha salarial por sexo en México utilizando encuestas fue el trabajo titulado “Occupational Attainment and Gender Earnings Differentials in Mexico”, escrito en 1999 por Cynthia J. Brown, José A. Pagán y Eduardo Rodríguez-Oreggia. Los autores utilizaron la "Encuesta Nacional de Empleo Urbano" (ENEU) de los años 1987 y 1993 para analizar la brecha en estos años en el contexto mexicano. Encontraron que en 1987 las mujeres ganaban cerca de 20.8% menos que los hombres, pero para 1993 la brecha creció a 22%. Se encontró que dichas diferencias no respondían a diferencias en dotaciones por sexo, sino a diferencias en dotaciones individuales. Es decir, a un aumento en los niveles educativos relativos de los hombres como parte del cambio en la estructura laboral y las determinantes del salario en el contexto mexicano. También se encontró que las mujeres no se distribuían aleatoriamente en las todas las profesiones; estaban sub representadas en el ámbito profesional catalogado como masculino<sup>20</sup> mientras que estaban sobre representadas en el ámbito profesional catalogado como femenino<sup>21</sup>.

Aunque en este estudio se halla una mejora en cuanto a la diferencia de ingresos por el sexo, se descubre una segregación profesional por sexo y se reconoce una baja participación económica femenina que permanece muy similar hasta nuestros días. También se asume la existencia de la brecha salarial por sexo y se centra en el estudio del desarrollo de ésta. Y lo más importante: se muestra que los datos de encuestas son útiles para este tipo de estudios.

Hay una incontable cantidad de estudios sobre la brecha salarial de género. Adrián Rubli, en su tesis de licenciatura (2012), hace un análisis de varios de ellos para comparar las mediciones usadas, pues pone en duda si las tendencias son crecientes o decrecientes; sin embargo, la existencia de la diferencia de salarios por el hecho de ser mujer u hombre ya no se pone en duda.

La Brecha salarial por sexo ha sido probada y/o documentada en diversos estudios. Por ejemplo, la Unión Europea detectó que en 2007 existía una importante “diferencia en los ingresos brutos por hora entre hombres y mujeres del 15 por ciento” en promedio (OIT 2007). También el Banco Interamericano de Desarrollo ha publicado varios estudios al respecto. Uno de ellos comienza documentando que en México se encuentra la menor participación económica femenina en la región con un 36%. Luego confirma la brecha salarial y la divide en brecha por jerarquías, se refiere a la diferencia de ingreso a causa de

---

<sup>20</sup> Un ejemplo son las reparaciones.

<sup>21</sup> Un ejemplo es la enseñanza.

la exclusión de las mujeres de los altos puestos y en la segregación por ocupación en empleos masculinos y femeninos<sup>22</sup>. Por último, encuentra que eliminar la segregación ocupacional disminuiría la brecha salarial en seis puntos porcentuales, mientras que la eliminación de la segregación jerárquica la disminuiría en cinco puntos porcentuales (Calónico y Ñopo 2008). En otro estudio se encuentra una diferencia en percepción de salarios entre hombres y mujeres que va del 9 al 27% en los diferentes países de América Latina (Atal et al. 2009). A nivel internacional la diferencia salarial se calcula entre 10 y 30% en perjuicio de las mujeres (Wirth 2001) y en México, “la proporción que no puede ser explicada por diferencias en capital humano aumentó entre 1994 y 2001. Esto quiere decir que se han reforzado las prácticas discriminatorias hacia la mujer en el pago del salario” (Del Razo 2003, 39).

En otras publicaciones ya no es necesario verificar la existencia de la brecha salarial, simplemente se asume y se trabaja sobre esta suposición. Un ejemplo es la publicación sobre los derechos humanos de las mujeres de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en México (OACNUDH (2007) que hace recomendaciones al gobierno mexicano para mejorar la situación de las mujeres. Una de ellas, que aparece en repetidas ocasiones, es procurar y fomentar la igualdad de salarios entre hombres y mujeres que se encuentran en las mismas condiciones.

Otro ejemplo se encuentra en los “Resultados de los diagnósticos realizados en la Suprema Corte de Justicia de la Nación en materia de equidad de género 2008- 2009” donde se afirma que “los hombres perciben mejores salarios y prestaciones y detentan posiciones con mayor capacidad de decisión” (PEGPJF 2009, 22). En otro estudio diagnóstico, realizado por la Consultoría para fortalecer los procesos de cultura institucional de las treinta y un dependencias del gobierno del estado de Zacatecas (2011), se halló que las personas encuestadas consideraban que los hombres recibían más beneficios que las mujeres “en cuanto a la mayor remuneración económica, el crecimiento y promoción, y la inclusión en comités y equipos de trabajo” mientras que las mujeres recibían más beneficios que los hombres “en cuanto a la flexibilidad de horarios”. (Instituto para las Mujeres Zacatecas [INMUZA] 2011).

Para explicar los números, en muchos casos se apela a la autoselección o a las preferencias individuales de subgrupos femeninos, pero justamente lo que Rubli (2012) propone es una ecuación que incorpora las preferencias individuales, la autoselección y las diferencias en características ante el empleador relacionadas con el sexo. A pesar de descubrir que las mujeres que trabajan no son comparables con los hombres que trabajan, examina a ambos adaptándose a los diferentes contextos y mecanismos que se activan en cada caso. Vuelve a confirmar la existencia de la brecha y encuentra que la brecha salarial

---

<sup>22</sup> Este estudio vincula fuertemente los conceptos de brecha salarial y techo de cristal.

en México, corregida por sesgo de selección y características atribuidas a los sexos, disminuyó de 2000 a 2008; es decir, los salarios que perciben hombres y mujeres en igualdad de circunstancias se están acercando. Este resultado contrasta con el obtenido por Del Razo (2003) pero claro, hay una diferencia de nueve años entre un estudio y otro, la tendencia podría haberse modificado.

Lo que tangencialmente muestra el estudio de Rubli (2012) es que, en parte, los hombres y las mujeres poseen distintas características ante el empleador debido a que el rol paterno y el rol materno son disímiles. Esto se puede observar implícitamente en varios momentos y, sobretodo, en el uso del sexo del primogénito como instrumento de la autoselección de la mujer para entrar o no al ámbito laboral. Esto nos permite sospechar que el rol materno importa como característica laboral de las féminas, aunque la tendencia decreciente insinúa que está importando menos con el paso del tiempo. También en el Diagnóstico de la SCJN aparece el rol materno de las mujeres, pues la brecha o diferencia salarial es atribuida a “las limitaciones físicas de las mujeres” por “el 15% de los encuestados” (PEGPJF 2009, 22).

Mencionamos la brecha salarial por la íntima relación que mantiene con el techo de cristal. Ambos fenómenos buscan explicar una discriminación laboral en contra de la mujer y ambos fenómenos utilizan variables muy semejantes. Es lógico pensar que el salario está relacionado con el nivel educativo, la experiencia profesional, el esfuerzo laboral y la productividad.

*El análisis de los determinantes del salario está basado en la teoría de capital humano de Mincer, que nos provee una base teórica para el estudio de los salarios como función de variables que incrementan la productividad (y que se puedan ver reflejadas en el ingreso). Dentro de estas variables podemos encontrar los años de educación, los años de experiencia laboral, si está casado, etc. Es decir, la teoría de capital humano de Mincer establece que a mayor capital humano esperaríamos un mayor salario o ingreso. Lo anterior nos induce a pensar que la única causa por la cual dos trabajadores reciban diferente salario o ingreso es porque tienen diferente nivel de capital humano (Del Razo 2003, 15).*

Sin embargo, encontramos que al desagregar por sexo estas variables no explican del todo la evidente distancia en la percepción de ingresos ni al mismo nivel jerárquico ni tampoco cómo se distribuye la población entre los niveles.

Como nos podemos dar cuenta, ya no se cuestiona la brecha salarial sino que se mide y se compara entre diferentes contextos sociales. Por otro lado, a pesar de la íntima relación que mantienen ambos fenómenos, la existencia del techo de cristal no es tan ampliamente reconocida.

Si bien ambos conceptos pertenecen a una misma familia, no olvidemos que al analizar la Brecha salarial no estamos desagregando por niveles jerárquicos y menos estamos tomando en cuenta el porcentaje relativo de hombres y mujeres en cada nivel. No es lo mismo hablar de una discriminación en contra de la mujer que se puede ver y medir en su menor percepción de ingreso ante las mismas condiciones que el Hombre, que hablar de las ataduras que le impiden saltar de nivel y crecer paralelamente a un hombre homólogo.

La brecha salarial y el techo de cristal son fenómenos hermanos pero diferentes. Muestran una arista distinta de la discriminación por género. Requieren distintos tipos de datos, en formatos distintos y deben de ser tratados de forma independiente.

### 3.2 Datos, variables y mecanismo causal

En este capítulo no pretendemos probar de manera ni exacta ni exhaustiva la existencia de la brecha salarial por género. Más bien pretendemos establecer un punto de partida para el estudio del fenómeno del techo de cristal. Se quiere mostrar que la diferencia existe y se puede observar usando datos de encuestas como la LAPOP.

#### Los Datos

Brown, Pagán y Rodríguez-Oreggia (1999) sentaron el precedente de utilizar encuestas para estudios de brecha salarial en el contexto mexicano al utilizar la "Encuesta Nacional de Empleo Urbano" (ENEU) de los años 1987 y 1993. Siguiendo su ejemplo, los datos utilizados para el modelo de brecha salarial de este capítulo pertenecen al "Barómetro de las Américas" por el Proyecto de Opinión Pública de América Latina (LAPOP)<sup>23</sup> de los años 2004, 2006, 2008, 2010 y 2012<sup>24</sup>.

#### Las variables

La variable dependiente es el **ingreso** familiar y es medido en diez intervalos.

Las variables explicativas son el sexo, el vivir con una pareja, el tener al menos un(a) hijo(a), la edad, el nivel educativo, el vivir en una localidad urbana y el tener la piel blanca.

---

<sup>23</sup> Source: The Americas Barometer by the Latin American Public Opinion Project (LAPOP), [www.LapopSurveys.org](http://www.LapopSurveys.org).

We thank the Latin American Public Opinion Project (LAPOP) and its major supporters (the United States Agency for International Development, the United Nations Development Program, the Inter-American Development Bank, and Vanderbilt University) for making the data available.

<sup>24</sup> Revisar el Anexo1 para conocer las descripciones de cada variable.

El **sexo** es una variable indispensable debido a la naturaleza de este estudio de género. Con base en la literatura, se espera que la mujer reciba un menor salario dadas las mismas condiciones.

Aunque el **vivir con una pareja** no es condición necesaria ni suficiente para desempeñar el rol materno, sí existe una correlación entre ambas variables. Es posible encontrar que las mujeres que viven con pareja dedican más tiempo a su hogar que las mujeres solteras; o bien, que las personas con pareja encuentran más apoyo y, por lo tanto, pueden dedicarse más al trabajo. Asimismo, se puede considerar que una mujer soltera, asumiendo que ha dejado el hogar de sus padres, requiere solventar todos los gastos de su hogar mientras que una mujer con pareja tiene con quien compartir las responsabilidades hogareñas. En contraste, se espera que el hombre casado reciba mayor salario por su rol de género de proveedor. Pero también existe la alternativa de que ella sea la proveedora y su pareja no contribuya o contribuya mínimamente a la economía familiar. De cualquier forma, el tener pareja muy probablemente afectará la autoselección para trabajar y, por lo tanto, el ingreso que se recibe.

El estado civil y la expectativa del mismo han mostrado tener un impacto importante en las preferencias en política pública de las mujeres. Iversen y Rosenbluth (2006) sugieren que esto se debe a que la mujer se debe preparar para ser económicamente autosuficiente en contextos de alta probabilidad de divorcios. Aunque Finseraas, Jakobsson y Kotsdam (2012) sugieren que puede deberse a la correlación entre el estado civil y las responsabilidades de cuidado de infantes, personas enfermas y personas adultas mayores.

El **tener al menos un(a) hijo(a)**<sup>25</sup> aquí es fundamental, pues en primer lugar muestra la presencia o ausencia del rol materno en una mujer. Es aquí donde entran en juego los estereotipos hacia las madres. Además, el tiempo destinado al hogar probablemente esté relacionado con tener descendencia y el tiempo destinado al trabajo se relaciona con el tiempo destinado al hogar. Por esta razón, se espera que tener al menos un(a) hijo(a) decante en una menor remuneración para las mujeres.

La **edad** es fundamental por relacionarse con la experiencia laboral y el nivel educativo. Del mismo modo, incluye en sí misma la posible discriminación por edad. Se espera que a mayor edad se perciba un mayor ingreso, pero este aumento tendrá un punto máximo a partir del cual el signo se invertirá y las personas con mayor edad recibirán un menor salario<sup>26</sup>.

---

<sup>25</sup> En modelos alternos se consideró incluir intervalos de número de hijos pero resultó más relevante la existencia en sí de la descendencia que de su cantidad.

<sup>26</sup> Sería importante incluir la edad al cuadrado en siguientes estudios. Aquí fue complicado usar variables cuadráticas porque las variables consisten en intervalos.

El **nivel educativo** permite explicar una parte importante del salario obtenido. Depende del capital humano, de los conocimientos y habilidades que se poseen. Se relaciona fuertemente con las actividades que desempeñará la persona que trabaja. Se espera que tenga una relación positiva con respecto al ingreso pero a una tasa decreciente hasta que la relación se invierta<sup>27</sup>.

La **urbanización** se asocia con modernidad y la modernidad con mayores niveles de equidad. Por lo tanto, se espera que en localidades urbanas la diferencia salarial sea menor.

El **tener la piel blanca** pretende capturar los factores de discriminación por razas para que no se mezclen los efectos de la discriminación por género y la discriminación por razas.

Las variables de control son las *dummies* de cada año de la encuesta y de cada zona geográfica. El año de referencia es el 2004 y la zona de referencia es el Centro.

Las **zonas geográficas** se derivan del diseño de la encuesta realizada por la *World Values Survey* (WVS) por motivos de comparación con los siguientes modelos. Es necesario un control geográfico que capture hasta cierto punto lo que no es posible cuantificar como la topografía, el clima o las raíces culturales.

### 3.3 El modelo

Para modelar los componentes relevantes para el monto del ingreso laboral, es importante reconocer que existe un factor de autoselección en las mujeres que trabajan. Como se mencionó previamente, un fuerte factor de autoselección es el rol materno.

El modelo econométrico que se utiliza para confirmar la existencia de la brecha salarial por sexo utilizando las encuestas LAPOP es un modelo Heckman. En este caso corregimos por 1) vivir con pareja y 2) tener al menos un(a) hijo(a).

Mediante la interpretación y la prueba de significancia del ratio de Mills –Lambda- se puede afirmar que el modelo estimado por mínimos cuadrados presenta estimadores sesgados, debido a la existencia de un sesgo de selección muestral.

A continuación se presentan las tablas de resultados de esta regresión.

---

<sup>27</sup> En este caso también habría que incluir la variable cuadrática. Sin embargo, como ambas variables están en intervalos es prudente dejarlo para otro tipo de datos en estudios futuros.

**Tabla 3.3.1: Primer modelo de Heckman brecha salarial**

Primer Modelo de Heckman	Error estándar			
	Coef.	robusto	P>z	
Edad	-0.118	0.016	0.000	***
Educación	-0.022	0.018	0.203	
Vivir con pareja	0.23	0.052	0.000	***
Tener descendencia	0.162	0.062	0.009	***
Habitar en localidad urbana	-0.064	0.048	0.183	
Tener piel blanca	0.062	0.052	0.234	
Año 2006	-0.479	0.068	0.000	***
Año 2008	-0.272	0.07	0.000	***
Año 2010	-0.118	0.068	0.083	**
Año 2012	-0.427	0.065	0.000	***
Ser mujer	-0.145	0.04	0.000	***
Vivir en el Norte	-0.013	0.051	0.798	
Vivir en el Centro Occidente	0.245	0.061	0.000	***
Vivir en el Sur	-0.016	0.054	0.767	
Constante	1.615	0.109	0.000	***

Número de entrevistas: 6595

Log	-14857.17	
rho	-0.235	0.048
Lambda	-0.5	0.103

**Tabla 3.3.2: Determinantes del ingreso Modelo Heckman**

	Error estándar		
	Coef.	robusto	P<z
Variable dependiente: Ingreso			
Ser mujer	-0.353	0.057	0.000 ***
Edad	0.068	0.022	0.002 ***
Educación	0.790	0.025	0.000 ***
Habitar en localidad urbana	0.738	0.067	0.000 ***
Tener piel blanca	0.197	0.076	0.009 ***
Año 2006	0.042	0.091	0.647
Año 2008	0.160	0.087	0.066 **
Año 2010	-0.436	0.086	0.000 ***
Año 2012	-0.045	0.088	0.611
Vivir en el Norte	0.780	0.075	0.000 ***
Vivir en el Centro Occidente	0.580	0.083	0.000 ***
Vivir en el Sur	-0.268	0.078	0.001 ***
Constante	1.778	0.138	0.000 ***

Número de entrevistas<sup>28</sup>: 6595

Log	-14857	
rho	-0.235	0.048
Lambda	-0.5	0.103

La interpretación y la prueba de significancia del ratio de Mills -la lambda- indica que los datos sí están sesgados y correr este modelo es pertinente.

Re realizó una corrección del sesgo empleando las variables "tener pareja" y "tener al menos un hijo". Los errores estándar son robustos y están corregidos por heteroscedasticidad. El año de referencia 2004 y la región de referencia Centro.

### 3.4 Resultados

Este modelo nos muestra que existe un sesgo en entrar al ámbito laboral dependiendo de si se vive en pareja y si se tiene descendencia. Sin embargo, aun corrigiendo este sesgo encontramos que el ser mujer sale significativo. Independientemente de la autoselección para entrar al ámbito laboral, las mujeres ganan menos que los hombres. Es decir, la

<sup>28</sup> De las 6595 encuestas, 5684 se mantuvieron sin censura.



diferencia en ingresos entre hombres y mujeres no se puede explicar ni por la dotación de capital humano ni por autoselección para trabajar.

Confirmando nuestras hipótesis, encontramos que a mayor edad y mayor educación el ingreso también es mayor. Estas son las variables explicativas más fuertes del modelo. También vemos que las personas de piel blanca obtienen mayores ingresos, como lo esperábamos<sup>29</sup>. Vemos que en 2008 los ingresos fueron significativamente mayores a los de 2004 pero los de 2010 y 2012 fueron significativamente menores. Con respecto a las zonas geográficas, observamos que en el Norte y en el Centro Occidente se gana significativamente más que en el Centro pero en el Sur, significativamente menos.

Como se esperaba, la evidencia sugiere que la brecha salarial por género existe. Las mujeres ganan menos que los hombres bajo las mismas circunstancias.

### 3.5 Brecha salarial por *matching*

El *matching* o pareo es una técnica estadística que usamos cuando queremos evaluar el efecto que tiene un tratamiento en específico. Para hacerlo, comparamos dos subgrupos de poblaciones: las tratadas y las no tratadas en un proceso observacional que se asemeja lo más posible a las condiciones de un experimento.

La técnica funciona encontrando unidades con y sin tratamiento lo suficientemente parecidas en las características que son consideradas fundamentales para explicar el fenómeno que se desea estudiar. Finalmente, se comparan. El gran aporte de este método es la posibilidad de disminuir el sesgo de observaciones y comparar manzanas con manzanas y peras con peras.

En este caso el tratamiento es el sexo<sup>30</sup> de las personas así que subdividiremos a la población en hombres y mujeres para observar si el ingreso es diferenciado por causa de su sexo manteniendo constantes las características que consideramos clave para el ingreso. Para generar el pareo usaremos las características de edad, nivel educativo, año de la

---

<sup>29</sup> Para trabajos futuros, sería interesante separar a las mujeres blancas de las mujeres no blancas para encontrar la fuerza de la discriminación racial dentro de la brecha salarial.

<sup>30</sup> Otra importante dificultad teórica es usar como tratamiento el género cuando se utiliza el método de pareo para contrastar resultados. Rubin (2006) indica que el sexo no puede ser considerado una 'causa' de la variable dependiente dado que se barajea previo a que el método comience. Por definición, el tratamiento debe de ocurrir después de que inicia el método estadístico. Sin embargo, cada vez se aceptan más los estudios que toman características inherentes como el sexo o el color de piel como tratamiento para comparar grupos poblacionales. Independientemente de que se acepte o no el sexo como tratamiento, es interesante comparar las realidades de dos grupos poblacionales diferentes que solamente se pueden comparar de esta forma (Boyd 2010).

encuesta, zona geográfica, si tiene o no pareja, si tiene o no descendencia, si vive en zona urbana y si tiene la tez blanca.

Los resultados que se encontraron se basaron en 5,314 casos como se puede observar en la tabla 3.6.1

**Tabla 3.6.1: Observaciones pareadas y descartadas según si fueron o no tratadas**

	Control	Tratadas
Todas	3867	3931
Pareadas	2821	2493
Descartadas	1046	1438

Los resultados confirman varios de los resultados obtenidos por medio del método Heckman. Lo más importante es que se confirma que las mujeres reciben un menor salario, aunque la significancia sea pequeña.

También encontramos que en el 2010 los ingresos fueron menores, seguramente a causa de la crisis económica. Ganan más las personas del norte y las del centro occidente que las del centro; mientras que las del sur ganan menos. Las personas que tienen más de 35 años de edad, ganan significativamente más que las personas que tienen entre 15 y 24 años. Como era de esperarse, a mayor educación, mayor ingreso. Las personas que viven con pareja gozan de un mayor ingreso pero tener descendencia tiene el efecto contrario. Las personas que habitan en localidades urbanas ganan más que las que no y las personas blancas reciben una mayor remuneración.

En conclusión, utilizar un segundo método nos confirma que la brecha salarial existe; mientras que los hombres reciben un ingreso de 4.93, las mujeres reciben un ingreso de 4.82<sup>31</sup>.

### 3.6 Conclusiones

Al realizar una prueba a través de dos métodos estadísticos diferentes se confirmó la existencia de la brecha salarial por sexo. Bajo las mismas condiciones, las mujeres reciben menor remuneración que los hombres.

Se llegó a estos resultados usando datos de encuestas lo cual nos muestra que estos datos se pueden utilizar para realizar estudios de situación laboral por sexo. Así, se procederá a analizar el suelo pegajoso y el techo de cristal.

---

<sup>31</sup> Recordemos que la variable de ingreso consiste en diez intervalos.

**Tabla 3.6.2: Residuales**

Min	1Q	Media	3Q	Max
-6.0298	-1.5243	-0.0711	1.4967	6.6302

**Tabla 3.6.3: Resultados de la regresión después de haber usado matching**

	Coefficientes	Error estándar estimado	Valor t	Pr(> t )	
(Intersección)	1.3683	0.1546	8.8510	0.0000	***
Ser mujer	-0.1125	0.0638	-1.7630	0.0780	.
Año 2006	-0.1160	0.0924	-1.2560	0.2091	
Año 2008	0.0349	0.0935	0.3730	0.7088	
Año 2010	-0.3247	0.0913	-3.5570	0.0004	***
Año 2012	-0.0266	0.0913	-0.2910	0.7708	
Vivir en el Norte	0.7824	0.0740	10.5800	0.0000	***
Vivir en el Centro Occidente	0.5491	0.0895	6.1380	0.0000	***
Vivir en el Sur	-0.2586	0.0838	-3.0870	0.0020	**
Tener entre 25 y 34 años	0.1170	0.1038	1.1280	0.2596	
Tener entre 35 y 44 años	0.2894	0.1195	2.4210	0.0155	*
Tener entre 45 y 54 años	0.4168	0.1258	3.3130	0.0009	***
Tener entre 55 y 64 años	0.5628	0.1441	3.9060	0.0001	***
Tener más de 65 años	0.5164	0.1538	3.3590	0.0008	***
Educación	0.7076	0.0283	25.0410	0.0000	***
Vivir con pareja	0.2650	0.0933	2.8410	0.0045	**
Tener descendencia	-0.2764	0.1177	-2.3490	0.0189	*
Habitar en una localidad urbana	0.7369	0.0817	9.0210	0.0000	***
Tener piel blanca	0.3384	0.0877	3.8590	0.0001	***
PEA	0.6210	0.0687	9.0410	0.0000	***

---

Códigos de significancia: 0 '\*\*\*' 0.001 '\*\*' 0.01 '\*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Error estándar residual: 2.119 de 5294 grados de libertad

R cuadrado múltiple: 0.2436, R cuadrado ajustado: 0.2409

Estadístico F: 89.73 en 19 y 5294 DF, p-value: &lt; 2.2e-16

#### **4. Techo de cristal a nivel individual**

Como pudimos ver en el capítulo dos, hay diferentes tipos de barreras que constituyen el techo de cristal. Si reunimos la revisión de la literatura, encontramos que hay cuatro barreras principales. Éstas son:

- 1) **Las barreras personales e intrapersonales (ámbito privado)**
- 2) **Las barreras sociales (ámbito público)**
- 3) **Las barreras organizacionales (ámbito laboral)**
- 4) **Las barreras gubernamentales (legislación e información)**

Debido a que las barreras gubernamentales entorpecen constantemente el estudio del fenómeno, es complicado cuantificar las barreras organizacionales. Así que en este estudio nos enfocaremos en las barreras personales e intrapersonales y las barreras sociales. En el presente capítulo modelaremos el primer tipo de barreras y en el siguiente el segundo tipo. Específicamente nos enfocaremos en el rol materno, el cual es una decisión privada determinante del tiempo disponible para el empleo y relacionada con los roles de género<sup>32</sup>.

Se trabaja sobre la premisa que la única diferencia natural, no socialmente construida, es la diferencia biológica. Por lo tanto, la única diferencia natural en el ámbito laboral son las implicaciones de la diferencia en roles reproductivos.

El objetivo central es poner a prueba la existencia del suelo pegajoso y el techo de cristal con herramientas cuantitativas. El objetivo secundario es conocer las características y ponderaciones de las barreras que lo conforman. ¿Existe el suelo pegajoso en el contexto actual mexicano? ¿Existe el techo de cristal en el contexto actual mexicano? ¿Éstos son causados por el rol materno, los roles de género y las condiciones socio demográficas? Si es así, ¿en qué proporciones?

Es la hipótesis de este y el próximo capítulo que tanto el suelo pegajoso como el techo de cristal sí existen en el contexto actual mexicano y son causado, al menos en términos teóricos, por los cuatro tipos de barreras mencionados. A priori, se espera que el rol materno sea medular en la construcción del techo; que el tener hijos disminuya la presencia femenina conforme se sube en la jerarquía. También se espera que los contextos socio demográficos más desfavorables y los contextos donde las mujeres estén relativamente mejor –con respecto a los hombres-, fomenten la presencia femenina.

---

<sup>32</sup> El rol de género se refiere a la construcción social que se forma con base en las diferencias fisiológicas de los sexos. Es lo que se considera como femenino o masculino y cambia dependiendo de la cultura en la que se encuentre. La antropóloga feminista Marta Lamas dice que “lo que está en juego en relación al concepto *género* es una idea sobre el papel de las mujeres (y los hombres) en la sociedad” (Lamas 2004, 1).

Finalmente, existe una alta expectativa de observar que el porcentaje no explicado del fenómeno sea particularmente grande. Éste se lo podríamos atribuir a las barreras organizacionales no incluidas y a la discriminación sexista que no tiene su origen en ninguna de las barreras aquí cuantificadas. Se aspira a que los resultados que emanen del presente trabajo incentiven a futuros estudios econométricos en la materia y, eventualmente, argumenten a favor de derribar las barreras gubernamentales como un primer paso para diluir el suelo pegajoso y estrellar el techo de cristal.

#### 4.1 Mecanismo causal

Para estudiar las barreras personales/intrapersonales examinamos las decisiones personales tomadas con base en lo que la persona ha introyectado de la sociedad en la que vive y de su contexto.

##### Las variables

La variable a explicar es el nivel jerárquico. Queremos saber de qué depende la pertenencia a uno u otro nivel jerárquico y si el sexo influye de manera significativa, aun incluyendo las variables de capital humano y utilizando controles básicos. Esta aproximación es claramente una forma de medir el techo de cristal pues se aleja de los ingresos y se concentra en los escalones de la pirámide laboral.

Las variables explicativas que retomamos del modelo pasado son: el sexo, la edad, el nivel educativo, el tener pareja, el tener descendencia, el tamaño de la localidad en que se vive y si se tiene piel blanca. Se espera que estas funcionen de la misma forma que en modelo de brecha salarial. Mientras que la edad, el nivel educativo, el tamaño de la localidad y el tener piel blanca aumentarían el nivel jerárquico; el tener pareja sería incierto y el sexo y el tener descendencia se relacionarían con nuestra dependiente de forma negativa en la subpoblación femenina.

En un siguiente momento, encontramos las actitudes frente a los **estereotipos**<sup>33</sup> y **roles de género** que marcarán una diferencia en las acciones de las personas. Si una mujer es muy conservadora creará que es más importante educar y, por lo tanto, recargará el rol de proveedor en el hombre, ostentando un nivel jerárquico menor. Si una mujer es muy liberal, poco importará tener o no hijos y su estado civil, pues resolverá las necesidades de su hogar de una manera diferente a sacrificar su tiempo laboral.

---

<sup>33</sup> "Asociar ciertas características tanto a hombres como a mujeres por su sexo significa adoptar estereotipos de género" (SCJN, 2009, p.45).

“El 50% del personal encuestado considera que la brecha salarial entre hombres y mujeres es consecuencia de que las responsabilidades familiares impiden a las mujeres dedicar más tiempo y/o esfuerzo al trabajo” (SCJN 2009, 30). Una mujer liberal posiblemente tendrá un nivel jerárquico un tanto mayor a su homóloga conservadora.

Asimismo, las actitudes liberales de una mujer se asimilan a las actitudes que se consideran masculinas. En las altas jerarquías se premian las actitudes masculinizadas tanto en hombres como en mujeres, por lo que este tipo de actitudes en una mujer podría verse premiado. Pensemos en cuántas veces no se les ha etiquetado a las mujeres de altos niveles jerárquicos como *hombres con falda*, *marimachas* o similares. “Al parecer, existe mayor apertura por parte de las mujeres a intercambiar el rol masculino o de proveedor, que por parte de los hombres a adoptar el rol femenino o de cuidado familiar” (SCJN, 2009, p.41).

Tanto Iversen y Rosenbluth (2006) como Finseraas, Jakobsson y Kotsdam (2012) encuentran que las mujeres tienen preferencias en políticas públicas más inclinadas hacia lo social que a lo individual debido a su rol materno. Mientras que los recursos del Estado sean designados a programas sociales de cuidado de infantes, personas enfermas y personas adultas mayores, las mujeres se ven liberadas de las labores propias de su rol de género y tienen mayores oportunidades de tener trabajos remunerados. Según Iversen y Rosenbluth (2006) que la mujer tenga la posibilidad de trabajar de fuera de casa, equilibra su fuerza de negociación dentro de la familia y le permite distribuir de forma más equitativa el trabajo del hogar.

Las mujeres liberales tienen más cercana la posibilidad de divorciarse si las circunstancias lo ameritaran mientras que las mujeres conservadoras no lo ven tan cercano. Cuando las mujeres consideran la posibilidad del divorcio es menos probable que se alejen del ámbito laboral y mantengan su independencia financiera. Por lo tanto, sacrificarían menos su vida laboral y les sería menos complicado seguir escalando.

La primera variable de este tipo es qué tan de acuerdo se está con que, en tiempos de crisis, se privilegie dar un empleo a un hombre en vez de a una mujer. La segunda es la ideología política.

En los modelos de este capítulo también incluimos los controles previamente utilizados de zonas geográficas y años de la encuesta.

### Las barreras y el mecanismo

Con la interacción de la *dummy* de tener hijos y la *dummy* de mujer medimos la diferencia biológica. Para medir el tiempo disponible, a falta de la información explícita, utilizamos tanto la *dummy* de tener hijos como el tipo de trabajo que se tiene. Las limitaciones profesionales también las encontramos incorporadas al tipo de trabajo pues no hay las

mismas posibilidades de llegar al puesto más alto si la empresa es propia, como en el auto empleo, que si se trabaja medio tiempo o tiempo completo en una empresa no propia o en una institución gubernamental. El rol de género lo incorporamos mediante la postura que se tiene con respecto a la afirmación “Cuando hay escasez de trabajos, los hombres tienen más derecho al trabajo que las mujeres” (WVS 2000; 2005). Consideramos que si se está de acuerdo esa postura está vinculada con una percepción de género tradicional donde las mujeres están más ligadas a lo privado y los hombres a lo público. El rol de género intrafamiliar lo medimos con el estado civil de la persona. Como apoyo a los roles sociales, sumamos la ideología política, pues de esta forma hacemos un cruce de las posturas políticas y las posturas personales en controversias sociales.

Por supuesto introducimos la variable tradicional de capital humano, el nivel educativo y su complemento, la edad. Lamentablemente, no tenemos una variable de experiencia profesional como tal, por lo que la variable a construir estaría relacionada con la edad y el nivel educativo.<sup>34</sup> También incluimos una *proxy* de productividad que es el esfuerzo que se le invierte. Ésta la construimos a partir de la afirmación “el trabajo siempre debe ser primero, incluso si esto significa tener menos tiempo para otras cosas” (WVS 2000; 2005). Controlamos por zona geográfica, por el mismo tipo de empleo y por el año de la encuesta. Incluimos la variable del tono de piel a sabiendas que en México existe un fuerte componente de discriminación racial. La *dummy* de mujer nos permite observar si hay un trato diferenciado hacia las mujeres que no responda a ninguna de las otras variables sino que se da solamente por el sexo de la persona. Las nuevas variables explicativas que introducimos en este modelo son las relacionadas con las percepciones de género y la decisión individual de cuánto tiempo se le dedica al trabajo.

Los modelos que construiremos para relacionar todos estos componentes deben responder a las características de la información con la que contamos. Todas las variables son categóricas, como se mencionó antes, así que es necesario usar modelos del tipo *logit*.<sup>35</sup>

## 4.2 Los datos

Los datos que se usarán en el presente capítulo provienen de las encuestas *World Values Surveys* (WVS) o Encuesta Mundial de Valores<sup>36</sup> siguiendo la lógica del capítulo anterior

---

<sup>34</sup> La construcción tradicional de la experiencia laboral consiste en tomar la edad de la persona, restarle la edad de ingreso a la educación formal y los años correspondientes a su nivel educativo.

<sup>35</sup> El modelo *multinomial logit* que aquí se presenta es la culminación de varios modelos *ologit* cuya variable dependiente fue el nivel jerárquico asumiendo un cierto orden y varios modelos *logit* cuyas variables dependientes fueron las pertenencias a cada uno de los niveles jerárquicos.

de utilizar datos de encuestas a falta de la inclusión de preguntas con perspectiva de género en las estadísticas nacionales.

La Encuesta Mundial de Valores investiga cambios socioculturales y políticos que se llevan a cabo en países de todo el mundo. Las encuestas son realizadas por científicos sociales que se encuentran vinculados con las principales universidades de cada país y cada encuesta consiste en, al menos, mil entrevistas representativas a nivel nacional. En este estudio se analizan las encuestas de 2000 y de 2005 para México<sup>37</sup>, que suman más de 3000 entrevistas.

La ventaja que nos ofrece esta base de datos recae principalmente en la disponibilidad de variables de nivel jerárquico. Por supuesto, el tener la variable de sexo resulta fundamental en este trabajo. A falta de poder llegar a la cima de la pirámide de jerarquías laborales, la Encuesta Mundial de Valores nos permite dividir a las personas económicamente activas en cuatro niveles jerárquicos para así acercarnos lo más posible a estos techos invisibles que detienen a las mujeres.

Aunque estos datos no son tan recientes como nos gustaría, funcionan para analizar el fenómeno del techo de cristal pues incorpora, si no todas, la mayoría de las variables necesarias como lo son el sexo, el nivel educativo, el estado civil, el número de hijos y el nivel jerárquico. También nos permite algunas medidas de ideología y percepción de roles de género. Es muy raro encontrar toda esta información junta en una sola base. Lamentablemente, el ingreso viene por hogar y el nivel máximo parte de \$10,500 lo que impide estudiar a las personas en los niveles más altos. Primero se presentan las variables que fueron creadas con base en los datos de estas encuestas. Para conocer los valores que toma cada variable, favor de consultar el Apéndice.

### Análisis descriptivo de datos

Las encuestas se levantaron en 2000 y en 2005. El primer año se encuestaron a 1,535 personas y el segundo a 1,560. La muestra consta de 48.95% de hombres y 51.05% de mujeres; un porcentaje muy cercano a la distribución poblacional mexicana. Cerca de la quinta parte de la población fue catalogada de tez blanca con casi la misma distribución en ambos sexos.

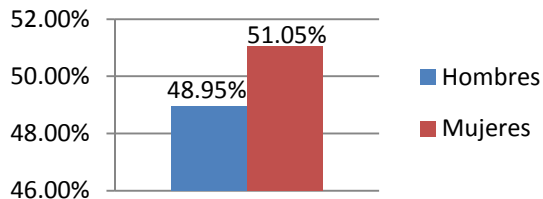
---

<sup>36</sup> AGREGADO OFICIAL DE 5 OLEADAS DEL WORLD VALUES SURVEY 1981-2008 v.20090914, 2009. World Values Survey Association ([www.worldvaluessurvey.org](http://www.worldvaluessurvey.org)). Productor del Fichero Agregado: ASEP/JDS, Madrid.

<sup>37</sup> En este trabajo se usan las olas cuarta (2000) y quinta (2005) solamente porque la ola sexta (2012) estuvo disponible al público a principios de mayo de 2014, fecha en la que esta investigación había sido finalizada. Sin embargo, es importante tomar en cuenta que estudios posteriores se podrían usar las tres olas para conseguir resultados más certeros basados en un mayor número de observaciones y un mayor periodo temporal.

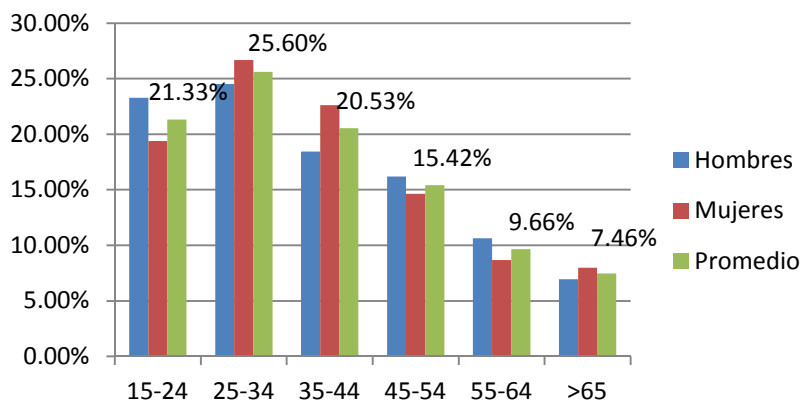


**Gráfica 4.2.1: Población encuestada desagregada por sexo**



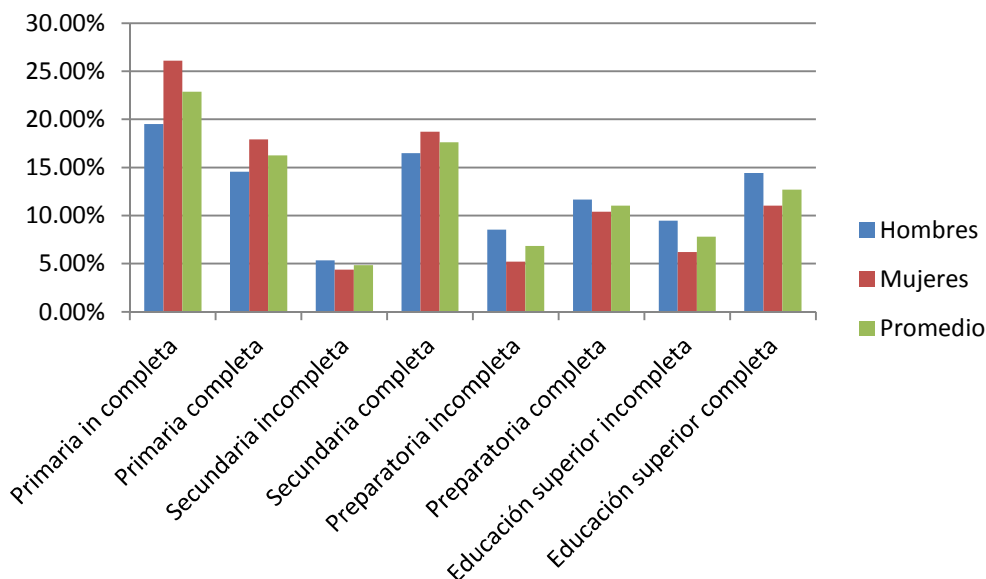
La distribución por edades y por sexo nos indica que hay más personas jóvenes que maduras, con ciertas variaciones entre hombres y mujeres, pero la distancia entre ambos no supera los cuatro puntos porcentuales.

**Gráfica 4.2.2: Población encuestada por grupos de edad y desagregada por sexo**



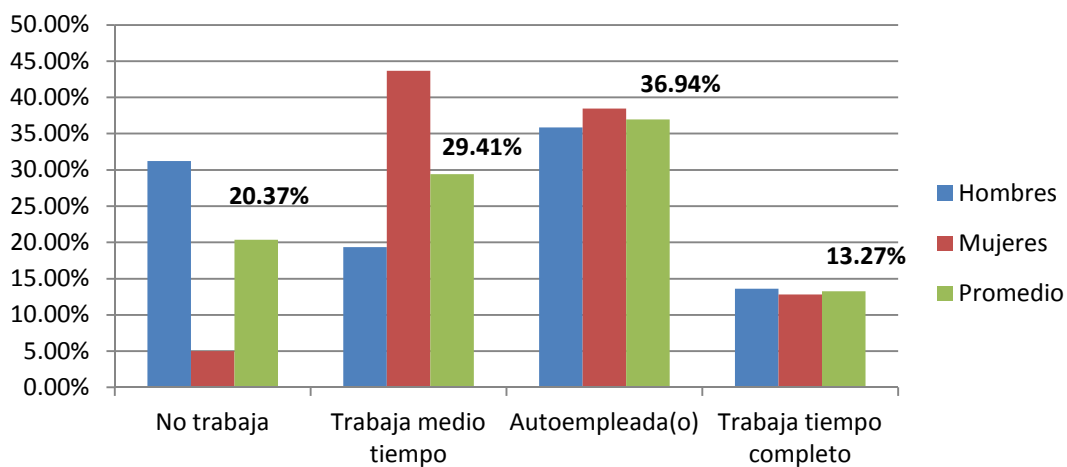
La población encuestada muestra una división educativa por sexo a partir del ingreso al nivel preparatoria donde las mujeres presentan una desventaja menor a cinco puntos porcentuales. La quinta parte de la población no terminó la primaria. Poco menos de una quinta parte completó la secundaria y menos del 15% se graduó de educación superior.

**Gráfica 4.2.3: Población por nivel educativo y sexo**



Como se observa en la siguiente gráfica, las mujeres trabajan más que los hombres. En los empleos de medio tiempo encontramos a más mujeres que hombres, 43.67% y 19.34% respectivamente. La tercera parte de las personas que trabajan son auto empleadas; en este sector encontramos una presencia femenina ligeramente mayor. Por último, sólo el 13.27% de las personas encuestadas tienen una plaza de tiempo completo donde la proporción de hombres y mujeres es muy homogénea.

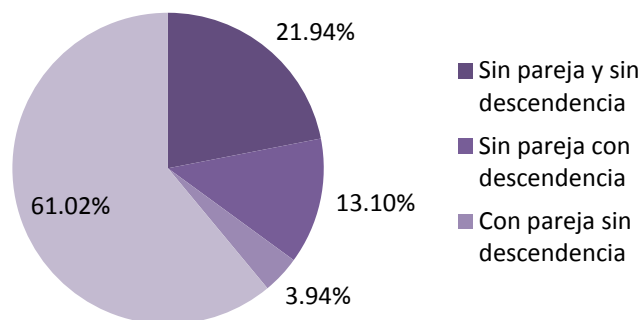
**Gráfica 4.2.4: Población encuestada según el tipo de empleo y desagregada por sexo**



Más de la mitad de las personas encuestadas viven con pareja y tienen descendencia. La quinta parte vive sin pareja y no se ha reproducido. El 13.10% vive en

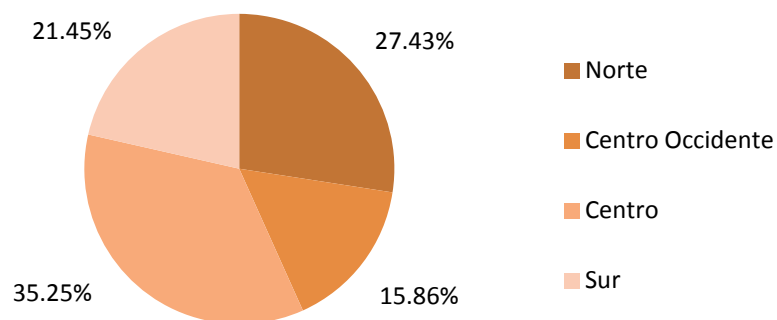
pareja pero sin hijos(as) y la pequeña minoría la conforman personas solteras con descendencia. Dos terceras partes del total habitan con su pareja mientras que tres cuartas partes de la población tienen al menos una hija o hijo.

**Gráfica 4.2.5: Población encuestada según la presencia de pareja y descendencia**

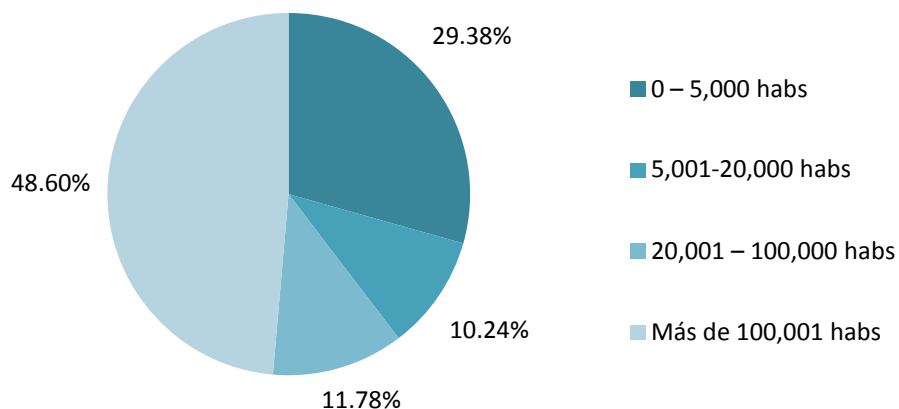


En cuanto a la distribución geográfica, vemos que hay más personas del Centro, poco más de una tercera parte. Poco menos de otra tercera parte vive en estados del Norte. En el sur encontramos más de una quinta parte de las personas encuestadas y en el Centro Occidente observamos la menor densidad con un 15.86%. La mitad de las personas encuestadas viven en localidades grandes, de más de 100,000 habitantes. Poco menos de la tercera parte vive en localidades muy pequeñas, de menos de 5,000 habitantes. El resto de las personas habitan en localidades de entre 5,000 y 100,000 habitantes. Esto nos muestra que la sociedad está dividida en mucha y poca urbanización y distribuida mayormente de la sección central hacia el norte del país.

**Gráfica 4.2.6: Población encuestada según su zona geográfica**



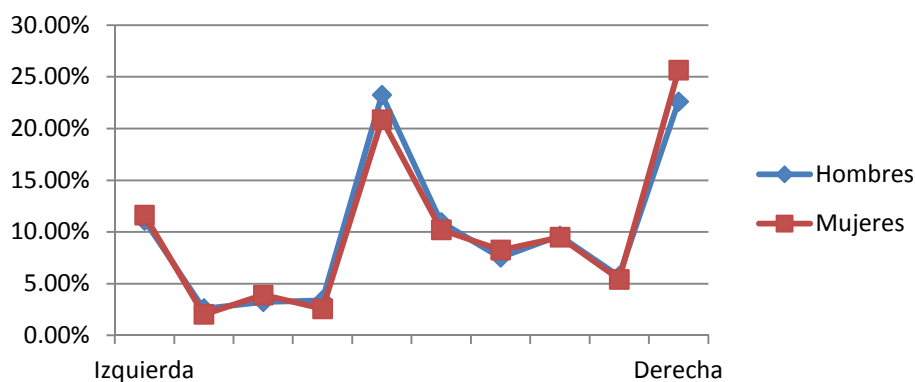
**Gráfica 4.2.7: Población encuestada según tamaño de la población en la que habita**



La gran mayoría de las personas, el 86.17%, contestó que el trabajo es la prioridad aun cuando implique sacrificar otros aspectos de la vida. El 71.8% no estuvo de acuerdo con que en periodos de crisis económicas el hombre tenga más derecho que la mujer a tener empleo; una proporción similar existe entre mujeres jefas de familia. Entre sexos, están más de acuerdo los hombres que las mujeres en ambas preguntas.

La ideología política se pronuncia en los extremos y en el centro cargándose hacia la derecha. Ambos sexos se comportan de forma muy similar. Las mujeres son ligeramente más conservadoras que los hombres.

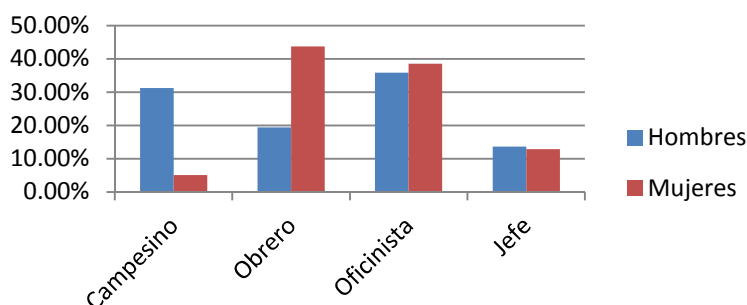
**Gráfica 4.2.8: Distribución por ideología política de cada sexo.**



Por último, es de suma importancia revisar las distribuciones jerárquicas según el sexo. En la gráfica podemos apreciar cómo se distribuye la población total de cada sexo dentro de los cuatro niveles jerárquicos. El nivel campesino es ocupado por el 30% de los hombres y apenas el 5% de las mujeres. En el nivel obrero se invierten los lugares y mientras el 20% de los hombres se coloca allí, casi el 45% de las mujeres lo hace. El nivel

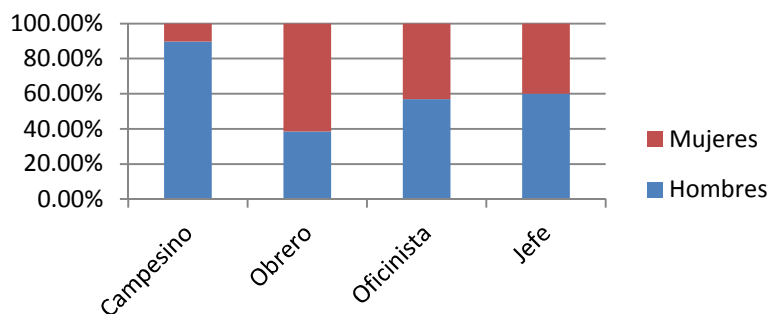
oficinista recibe tanto al 36% de los hombres como al 38% de las mujeres. En el nivel de jefes encontramos a casi 15% de los hombres y a aproximadamente 13% de las mujeres. Podemos decir que el ámbito campesino incluye más hombres y el nivel obrero a más mujeres, mientras que los niveles de oficinista y jefe atraen más o menos a la misma proporción relativa de cada sexo.

**Tabla 4.2.9 Distribución jerárquica para cada sexo.**



Por el otro lado, cuando vemos el peso que tiene cada sexo dentro de cada nivel encontramos patrones similares. El nivel campesino está conformado en su mayoría por hombres, el nivel obrero por mujeres y los niveles oficinista y jefe están en proporciones 40% - 60% en favor de los hombres. Pareciera existir un relativo equilibrio, sin embargo, recordemos que el nivel jefe incluye todos los niveles de mando.

**Gráfica 4.2.10: Participación femenina y masculina para cada nivel jerárquico.**



En resumen, tenemos una muestra con más mujeres que hombres conforme a la distribución censal. Una quinta parte de la población es de tez blanca. La educación es similar entre ambos sexos y decrece el número de graduados a partir de la primaria completa; menos del 15% acaba una licenciatura o similar. La mayoría de las personas generan su propio empleo. Mientras que más hombres no trabajan, más mujeres ocupan plazas de medio tiempo. Lo común es vivir en pareja y reproducirse. La mayor parte de la población vive del Centro hacia el Norte pero están divididos en zonas muy urbanas o muy rurales. Son personas trabajadoras y los hombres un poco más liberales que las mujeres en

ideología, no necesariamente así en cuestiones de roles de género en el ámbito laboral. La mayor parte de los entrevistados se ubican en el centro y en la derecha del espectro ideológico. Los hombres son más campesinos que las mujeres y ellas son más obreras que ellos. Aunque la proporción de hombres es similar a la proporción de mujeres en puestos de oficinistas y jefes, en el total de quienes ocupan estos puestos cerca del 60% son hombres.

### Las correlaciones entre variables

Es importante inspeccionar el tipo y sentido de las relaciones que existen entre las variables antes de utilizarlas en un modelo. Se necesita conocer cómo se comportan para saber qué esperar de ellas. En este caso, no encontramos relaciones particularmente fuertes; sin embargo, sí hay relaciones importantes.

Algunas de las relaciones nos dan una idea sobre de qué depende escalar a un alto nivel jerárquico. Por ejemplo, el nivel jerárquico está medianamente relacionado en forma positiva con el nivel educativo como bien habíamos planteado en nuestro marco teórico y mecanismo causal; mayor educación se relaciona con mayores puestos jerárquicos. También hallamos que el tipo de empleo se relaciona positivamente con la jerarquía. Posiblemente esto suceda porque es poco común que personas que laboran medio tiempo lleguen a ser jefes. Otra relación interesante nos indica que las personas del sur tienen menos jerarquía. Por otro lado, se observa que desempeñar un puesto alto se relaciona con ser de piel blanca. Es curioso encontrar que las mujeres tienen más alta jerarquía pero esto podría deberse al gran salto del valor 1 al 2, de no tener empleo a tener empleo de medio tiempo.

Un hallazgo interesante consiste en el papel que ocupa el tono de la piel. Geográficamente vemos que en el sur hay menos gente de tez blanca, lo cual es lógico sabiendo que el sur es donde más indigenismo hay. También, en las localidades más grandes hay más personas con esta característica y tal vez por eso, las personas de tez blanca tienen mejores niveles educativos. Esto es icónico de cierta discriminación racial que se vive en nuestro país.

Como es lógico, el paso del tiempo tiene efectos en las características socio demográficas. En este caso se observa que de 2000 a 2005 la ideología política de las personas se ha desplazado un poco a la izquierda. Asimismo, ha mejorado la educación, ha aumentado el promedio de los niveles jerárquicos y las personas que no trabajan o trabajan medio tiempo han disminuido. Es importante notar que en 2005 hay proporcionalmente menos mujeres encuestadas que en 2000.

La ideología política tiene sus propias características. Mientras que en ciudades grandes hay más liberales, las personas más derechistas están relacionadas con menores niveles de educación. Particularmente la clase campesina es conocida por su ideología de

derecha. Quienes son más propensos a tener descendencia son de ideología conservadora y esta misma posición política se relaciona con edades más avanzadas. Hay una relación positiva entre estar de acuerdo con contratar a hombres en vez de mujeres en tiempos de crisis económica y tener una ideología política de derecha. Es importante incluir esta variable para considerar la posibilidad de que la ideología política o la clase social capturada por ella expliquen la presencia femenina en cada nivel jerárquico. Se espera que esta variable sólo funja como un control dentro del modelo.

Con respecto a nuestra variable relacionada con la percepción de roles de género, vemos que quienes están de acuerdo con contratar a hombres en vez de mujeres en tiempos de crisis económica, se relacionan con menores niveles educativos y con localidades más grandes. Estas mismas personas tienen menores niveles jerárquicos. Estos hallazgos contradicen nuestra primera hipótesis, pues al parecer tener una postura más liberal en cuanto a roles de género va de la mano con mejores puestos. Es posible que este efecto se deba a que los hombres liberales ocupan mejores puestos por favorecer la equidad mientras que en las mujeres son las machistas las que logran escalar más.

La relación positiva que encontramos entre nivel jerárquico y tamaño de localidad nos indica que hay más puestos de niveles altos en ciudades grandes que en localidades pequeñas. Probablemente se deba a que el primer nivel jerárquico es el campesino, lo cual captura en cierto sentido la ruralidad. En el mismo tenor, hallamos que el nivel educativo se relaciona de forma positiva con el tamaño de localidad. La razón es muy similar, el nivel jerárquico captura un poco del urbanismo y mayor urbanismo se relaciona con mejor educación. También vemos que las personas del Centro-Occidente tienen menores niveles jerárquicos que las del resto del país.

Observamos que en las ciudades grandes hay más mujeres que en las ciudades pequeñas, posiblemente por la mortalidad materna relacionada con las localidades rurales. Asimismo, las personas más educadas es menos probable que vivan con su pareja o tengan hijos, tal vez porque dedican su tiempo a aumentar su escolaridad. Encontramos que el tipo de empleo se relaciona negativamente con ser mujer. Como vimos en las gráficas descriptivas previas, las mujeres se concentran en los empleos de medio tiempo. Sin embargo, recordemos que hay más mujeres que hombres en el autoempleo y casi la misma cantidad en los empleos de tiempo completo. También existe una relación positiva entre nivel educativo y tipo de empleo; mientras más se estudia, se trabaja más en un formato de tiempo completo.

Entre las variables relacionadas con la edad hallamos que a mayor edad más personas viven con sus parejas. Como era de esperarse, encontramos una relación negativa entre educación y edad, pues no se puede tener un grado educativo alto si no se tiene la edad mínima para haber cursado los estudios. La última de este rubro se da entre edad y tener

hijos, lo cual tiene una lógica temporal y biológica. Se espera que algunas de estas relaciones se reflejen en los modelos y que las variables que determinen la presencia femenina global, sean principalmente: la variable *dummy* de tener descendencia, tener la piel blanca, el tipo de trabajo, el tamaño de la localidad, la jerarquía, así como las zonas geográficas.

### 4.3 Los modelos

#### Modelo 2a: ¿De qué depende pertenecer a un nivel jerárquico o a otro?

El primer modelo es un modelo multinomial que tiene como variable dependiente al nivel jerárquico. Ésta es una variable cualitativa nominal que toma cuatro valores discontinuos no ordinales que corresponden a los cuatro niveles jerárquicos: campesino, obrero, oficinista y jefe. El tipo de regresión que se usa es un *logit* multinomial.

La regresión *logit* multinomial se utiliza para analizar la relación que sostiene una variable dependiente cualitativa con una serie de variables independientes cuantitativas o cualitativas. Este tipo de regresión nos permite comparar varios grupos de forma simultánea a través de una combinación de regresiones *logit* del tipo binario. Es importante mencionar que una regresión de esta naturaleza no hace suposiciones sobre la normalidad, la linealidad o la homogeneidad de varianzas de las variables explicativas<sup>38</sup>.

Las variables que se incluyen como explicativas del nivel jerárquico son las siguientes: la edad, el nivel educativo, el estado civil, la presencia de descendencia, el tiempo que se le destina al empleo, la zona geográfica a la que se pertenece, el tamaño de la localidad donde se vive, si la piel es blanca o no, si la persona considera que el trabajo es su prioridad<sup>39</sup>, si se está de acuerdo con privilegiar la contratación de hombres en vez de mujeres en época de crisis<sup>40</sup>, la ideología política, el año de la encuesta y el sexo de la persona.

Concretamente, nuestra ecuación del modelo es:

$$Y(n\_jerarquico) = X_1(edad) + X_2(educacion) + X_3(dummy\_pareja) + X_4(dummy\_hijos) + X_5(tipo\_empleo) + X_6(norte) + X_7(centro\_occ) + X_8(sur) + X_9(tam\_localidad) + X_{10}(tez\_blanca) + X_{11}(trab\_prioridad) + X_{12}(contratar\_HvsM) + X_{13}(ideologia) + X_{13}(ano\_encuesta) + X_{13}(dummy\_mujer)$$

---

<sup>38</sup> Es importante mencionar que cuando el *logit multinomial* se usa para modelar opciones se está suponiendo que las alternativas irrelevantes son independientes, es decir, que las probabilidades de preferir una opción sobre otra no dependen de la presencia o ausencia de otras alternativas; éstas son irrelevantes.

<sup>39</sup> *Proxy* de esfuerzo laboral.

<sup>40</sup> *Proxy* de percepción de rol de género.



A priori, esperamos que personas con mayor edad y mayor educación se ubiquen en los niveles más altos. Lo mismo se espera de las personas que consideren el empleo su prioridad. Personas que tengan un tipo de empleo que demande más tiempo se encontrarán más en los niveles de obrero y oficinista más que en el de jefe. Posiblemente el color de la piel juegue a favor de la probabilidad de ser jefe.

Principalmente, esperamos corroborar la teoría que nos indica que las mujeres tienen más probabilidad de ser obreras y campesinas que de ser jefas.

La tabla de resultados de la regresión se basa en 977 observaciones, en un coeficiente Wald de 493.64 y una probabilidad de 0.0000 lo que nos dice que nuestro modelo es estadísticamente significativo. Nuestra pseudo  $R^2$  nos indica que las variables explicativas en esta combinación explican el 35.8% de nuestra variable dependiente.

**Tabla 4.3.1: Resultados de la regresión logit multinomial simple para techo de cristal individual**

	Coef.	Std. Err.	P>z	
Robust				
Variable dependiente: nivel jerárquico				
<b><u>Nivel Campesino</u></b>				
Ser mujer	-1.918	0.431	0.000	***
Edad	-0.093	0.120	0.439	
Educación	-0.419	0.082	0.000	***
Vivir con pareja	-0.348	0.401	0.385	
Tener descendencia	-0.349	0.463	0.451	
Tipo de empleo	0.134	0.154	0.385	
Vivir en el Norte	0.880	0.431	0.041	**
Vivir en el Centro Occidente	-0.332	0.468	0.479	
Vivir en el Sur	0.382	0.346	0.270	
Tamaño de la localidad	-0.810	0.132	0.000	***
Tener la piel blanca	-0.736	0.437	0.092	*
Si el trabajo es prioridad	-0.343	0.501	0.494	
Preferir contratar a hombres en vez de mujeres en tiempos de crisis	0.313	0.313	0.317	
Ideología política	0.099	0.046	0.031	**
Año de la encuesta	-0.682	0.328	0.037	**
Constante	3.873	0.997	0.000	***

### **Nivel Obrero**

Ser mujer	0.352	0.267	0.187	
Edad	-0.288	0.100	0.004	***
Educación	-0.273	0.059	0.000	***
Vivir con pareja	-0.232	0.353	0.511	
Tener descendencia	-0.227	0.426	0.594	
Tipo de empleo	-0.365	0.105	0.001	***
Vivir en el Norte	-0.287	0.351	0.414	
Vivir en el Centro Occidente	-0.010	0.310	0.973	
Vivir en el Sur	-0.181	0.314	0.566	
Tamaño de la localidad	0.095	0.099	0.338	
Tener la piel blanca	-0.382	0.289	0.186	
Si el trabajo es prioridad	-0.805	0.408	0.049	**
Preferir contratar a hombres en vez de mujeres en tiempos de crisis	0.061	0.290	0.832	
Ideología política	0.048	0.040	0.233	
Año de la encuesta	-1.056	0.265	0.000	***
Constante	4.626	0.807	0.000	***

### **Nivel Oficinista**

Ser mujer	0.661	0.254	0.009	***
Edad	-0.065	0.096	0.500	
Educación	0.454	0.059	0.000	***
Vivir con pareja	0.096	0.332	0.771	
Tener descendencia	-0.353	0.404	0.382	
Tipo de empleo	0.203	0.104	0.051	*
Vivir en el Norte	-0.312	0.307	0.310	
Vivir en el Centro Occidente	-0.127	0.304	0.676	
Vivir en el Sur	-0.587	0.293	0.045	**
Tamaño de la localidad	0.242	0.097	0.012	**
Tener la piel blanca	-0.353	0.253	0.162	
Si el trabajo es prioridad	-0.335	0.381	0.379	
Preferir contratar a hombres en vez de mujeres en tiempos de crisis	0.073	0.320	0.820	
Ideología política	0.013	0.040	0.749	
Año de la encuesta	-0.504	0.248	0.042	**
Constante	-2.120	0.820	0.010	***

Número de entrevistas: 977<sup>41</sup>  
Wald chi2(45) = 493.64  
Prob > chi2 = 0.0000  
Log pseudolikelihood = -814.68482  
Pseudo R2 = 0.3580  
-Este modelo está corregido por heterasticidad

### Modelo 2b: ¿De qué depende pertenecer a un nivel jerárquico o a otro?

Esta segunda versión del modelo parte del anterior pero introduce interacciones. La variable dependiente sigue siendo el nivel jerárquico y el tipo de regresión sigue siendo un *logit* multinomial.

A las variables explicativas se les agregan algunas interacciones relevantes para nuestro tema que pretenden aislar los efectos femeninos de las variables explicativas concernientes a nuestro mecanismo causal. Estas interacciones son: mujeres con descendencia, mujeres por el tiempo que le dedican al empleo, personas divididas por el tiempo que le dedican al empleo –nada de tiempo, medio tiempo, autoempleo, tiempo completo- y tienen descendencia, así como si las mujeres que tienen descendencia y según el tiempo que le dedican al empleo. Concretamente, nuestra ecuación del modelo es:

$$Y(n\_jerarquico) = X_1(edad) + X_2(educacion) + X_3(dummy\_pareja) + X_4(dummy\_hijos) + X_5(tipo\_empleo) + X_6(norte) + X_7(centro\_occ) + X_8(sur) + X_9(tam\_localidad) + X_{10}(tez\_blanca) + X_{11}(trab\_prioridad) + X_{12}(contratar\_HvsM) + X_{13}(ideologia) + X_{13}(ano\_encuesta) + X_{13}(dummy\_mujer) + X_{13}(mujXhij) + X_{13}(mujXt\_emp) + X_{13}(hijXt\_emp) + X_{13}(mujXhijXt\_emp)$$

A priori, esperamos que las mujeres continúen con una menor probabilidad de ser jefas. Creemos que las mujeres con descendencia se concentrarán en los dos niveles intermedios. Las mujeres con descendencia y por tipo de empleo también se concentrarán en los niveles intermedios.

La tabla de resultados de la regresión se basa en 977 observaciones, en un coeficiente Wald de 518.14 y una probabilidad de 0.0000 lo que nos dice que nuestro modelo es estadísticamente significativo. Nuestra pseudo  $R^2$  nos indica que las variables explicativas en esta combinación explican el 36.37% de nuestra variable dependiente.

---

<sup>41</sup> A pesar de que hay 1500 casos por año y son 2 años, no a todas las personas se les hizo la pregunta. Sólo hay 2,202 respuestas en ambos años. De éstos, 202 nunca habían trabajado. Al recodificarse en los cuatro niveles jerárquicos que aquí se usan, el número de casos se reduce a 1,394. Finalmente, al cruzar la información de esta variable con el resto de las variables del modelo, el número efectivo de casos que se incorporan en la regresión es de 977. Vale la pena mencionar que sólo 1,712 de las personas encuestadas trabajan al momento de la entrevista.

**Tabla 4.3.2: Resultados de la regresión logit multinomial con interacciones para techo de cristal individual**

	Robust Coef.	Robust Std. Err.	P>z
Variable dependiente: nivel jerárquico			
<b><u>Nivel Campesino vs. Nivel Jefe</u></b>			
Ser mujer	-1.426	1.923	0.458
Edad	-0.062	0.123	0.614
Educación	-0.425	0.083	0.000 ***
Vivir con pareja	-0.395	0.404	0.329
Tener descendencia	-2.083	1.256	0.097 *
Tipo de empleo	-0.106	0.295	0.720
Vivir en el Norte	0.864	0.429	0.044 **
Vivir en el Centro Occidente	-0.346	0.471	0.463
Vivir en el Sur	0.408	0.348	0.241
Tamaño de la localidad	-0.812	0.131	0.000 ***
Tener la piel blanca	-0.706	0.446	0.113
Si el trabajo es prioridad	-0.357	0.509	0.482
Preferir contratar a hombres en vez de mujeres en tiempos de crisis	0.313	0.312	0.316
Ideología política	0.101	0.047	0.031 **
Año de la encuesta	-0.719	0.327	0.028 **
Ser mujer y tener descendencia	0.210	2.260	0.926
Ser mujer por tiempo dedicado al empleo	-0.112	0.596	0.851
Tener descendencia por tiempo dedicado al empleo	0.538	0.353	0.127
Ser mujer, tener descendencia por tiempo dedicado al empleo	-0.059	0.698	0.932
Constante	4.582	1.306	0.000 ***
<b><u>Nivel Obrero vs. Nivel Jefe</u></b>			
Ser mujer	1.637	1.363	0.230
Edad	-0.232	0.106	0.028 **
Educación	-0.277	0.060	0.000 ***
Vivir con pareja	-0.292	0.360	0.417
Tener descendencia	-2.657	1.087	0.015 **
Tipo de empleo	-0.574	0.227	0.012 **
Vivir en el Norte	-0.285	0.348	0.413
Vivir en el Centro Occidente	0.027	0.315	0.932
Vivir en el Sur	-0.155	0.318	0.627
Tamaño de la localidad	0.091	0.101	0.371
Tener la piel blanca	-0.347	0.297	0.242
Si el trabajo es prioridad	-0.799	0.423	0.059 *

Preferir contratar a hombres en vez de mujeres en tiempos de crisis	0.014	0.292	0.961	
Ideología política	0.049	0.041	0.226	
Año de la encuesta	-1.089	0.265	0.000	***
Ser mujer y tener descendencia	0.997	1.622	0.539	
Ser mujer por tiempo dedicado al empleo	-0.442	0.447	0.323	
Tener descendencia por tiempo dedicado al empleo	0.766	0.310	0.013	**
Ser mujer, tener descendencia por tiempo dedicado al empleo	-0.296	0.522	0.570	
Constante	5.122	0.991	0.000	***

### **Nivel Oficinista vs. Nivel Jefe**

Ser mujer	1.483	1.314	0.259	
Edad	-0.025	0.101	0.807	
Educación	0.463	0.059	0.000	***
Vivir con pareja	0.039	0.329	0.906	
Tener descendencia	-1.776	1.085	0.102	
Tipo de empleo	0.159	0.197	0.421	
Vivir en el Norte	-0.287	0.304	0.345	
Vivir en el Centro Occidente	-0.088	0.306	0.774	
Vivir en el Sur	-0.564	0.297	0.057	*
Tamaño de la localidad	0.233	0.097	0.017	**
Tener la piel blanca	-0.328	0.256	0.201	
Si el trabajo es prioridad	-0.355	0.388	0.361	
Preferir contratar a hombres en vez de mujeres en tiempos de crisis	0.047	0.318	0.883	
Ideología política	0.017	0.040	0.670	
Año de la encuesta	-0.520	0.250	0.037	**
Ser mujer y tener descendencia	1.191	1.612	0.460	
Ser mujer por tiempo dedicado al empleo	-0.303	0.392	0.439	
Tener descendencia por tiempo dedicado al empleo	0.395	0.285	0.166	
Ser mujer, tener descendencia por tiempo dedicado al empleo	-0.308	0.470	0.512	
Constante	-2.043	0.954	0.032	**

Número de entrevistas: 977

Wald chi2(57) = 518.14

Prob > chi2 = 0.0000

Log pseudolikelihood = -807.40108

Pseudo R2 = 0.3637

-Este modelo está corregido por heterasticidad

### Modelo 2c: ¿De qué depende pertenecer a un nivel jerárquico o a otro?

Esta tercera versión del modelo retoma todas las características de la primera pero se aplica únicamente a los hombres.

Concretamente, nuestra ecuación del modelo es:

$$Y(n\_jerarquico) = X_1(edad) + X_2(educacion) + X_3(dummy\_pareja) + X_4(dummy\_hijos) + X_5(tipo\_empleo) + X_6(norte) + X_7(centro\_occ) + X_8(sur) + X_9(tam\_localidad) + X_{10}(tez\_blanca) + X_{11}(trab\_prioridad) + X_{12}(contratar\_HvsM) + X_{13}(ideologia) + X_{13}(ano\_encuesta)$$

A priori, esperamos que hombres con mayor edad y educación sean más oficinistas que jefes y más jefes que campesinos u obreros. Es decir, que la edad y el nivel educativo favorezcan que los hombres escalen a los mejores puestos. Esperamos que los hombres con descendencia sean más campesinos que jefes, pero más jefes que oficinistas. La descendencia sería una especie de ancla en el nivel más bajo, pero un impulso que marque la diferencia en los dos niveles más altos. Probablemente, el tono de piel marcará la diferencia entre ser obrero y ser oficinista. En general, esperamos que la ideología liberal juegue a favor de altos niveles jerárquicos.

La tabla de resultados de la regresión se basa en 606 observaciones, en un coeficiente Wald de 246.21 y una probabilidad de 0.0000 lo que nos dice que nuestro modelo es estadísticamente significativo. Nuestra pseudo  $R^2$  nos indica que las variables explicativas en esta combinación explican el 31.58% de nuestra variable dependiente<sup>42</sup>.

### Modelo 2d: ¿De qué depende pertenecer a un nivel jerárquico o a otro?

Esta última versión del modelo retoma todas las características de la primera, pero se aplica únicamente a las mujeres.

Concretamente, nuestra ecuación del modelo es:

$$Y(n\_jerarquico) = X_1(edad) + X_2(educacion) + X_3(dummy\_pareja) + X_4(dummy\_hijos) + X_5(tipo\_empleo) + X_6(norte) + X_7(centro\_occ) + X_8(sur) + X_9(tam\_localidad) + X_{10}(tez\_blanca) + X_{11}(trab\_prioridad) + X_{12}(contratar\_HvsM) + X_{13}(ideologia) + X_{13}(ano\_encuesta)$$

A priori, esperamos que mujeres con mayor edad y educación sean más obreras y oficinistas que jefes. Mujeres con más educación probablemente serán más jefas que

---

<sup>42</sup> Si a este modelo se le introduce la interactiva de tener descendencia por el tiempo que se le dedica al empleo, encontramos que en el nivel obrero es significativa y positiva mientras que en el nivel oficinista, la variable de tipo de empleo pierde su significancia.

campesinas. Recordemos que casi no hay mujeres campesinas que reciban remuneración económica por su trabajo. Las mujeres con hijos serán más obreras que jefas. Posiblemente, las mujeres que trabajen tiempo completo serán más oficinistas que jefas. Las mujeres con piel blanca serán más jefas que oficinistas. Por último, una ideología más conservadora jugará a favor de altos niveles jerárquicos.

La tabla de resultados de la regresión se basa en tan solo 371 observaciones, en un coeficiente Wald de 8764.20 y una probabilidad de 0.0000 lo que nos dice que nuestro modelo es estadísticamente significativo. Nuestra pseudo  $R^2$  nos indica que las variables explicativas en esta combinación explican el 43.4% de nuestra variable dependiente<sup>43</sup>.

**Tabla 3.3.3: Resultados de la regresión logit multinomial simple segmentado por sexo para techo de cristal individual**

Variable dependiente:	Modelo 2c: HOMBRES			Modelo 2d: MUJERES		
	Coef.	Std. Err.	P>z	Coef.	Std. Err.	P>z
Nivel Jerárquico						
<b><u>Nivel Campesino vs. Nivel jefe</u></b>						
Edad	-0.227	0.133	0.087 *	0.760	0.449	0.091 *
Educación	-0.443	0.091	0.000 ***	-0.057	0.274	0.834
Vivir con pareja	-0.173	0.472	0.714	-0.456	1.045	0.662
Tener descendencia	-0.232	0.526	0.659	-0.917	1.502	0.541
Tipo de empleo	0.156	0.179	0.383	-0.254	0.409	0.534
Vivir en el Norte	0.560	0.483	0.246	1.944	1.378	0.158
Vivir en el Centro Occidente	-0.637	0.513	0.215	1.090	1.284	0.396
Vivir en el Sur	0.683	0.397	0.085 *	-1.375	2.042	0.501
Tamaño de la localidad	-0.750	0.143	0.000 ***	-1.384	0.303	0.000 ***
Tener la piel blanca	-0.246	0.504	0.625	16.869	0.922	0.000 ***
Si el trabajo es prioridad	-0.398	0.597	0.505	0.044	1.134	0.969
Preferir contratar a hombres en vez de mujeres en tiempos de crisis	0.594	0.350	0.089 *	-0.394	0.888	0.657
Ideología política	0.081	0.053	0.126	0.276	0.190	0.146
Año de la encuesta	-0.580	0.348	0.096 *	0.646	1.037	0.533

<sup>43</sup> Si a este modelo se le introduce la interactiva de tener descendencia por el tiempo que se le dedica al empleo, los resultados permanecen iguales.

Constante	3.918	1.151	0.001	***	-1.150	3.749	0.759
<b><u>Nivel Obrero vs. Nivel Jefe</u></b>							
Edad	-0.417	0.137	0.002	***	0.129	0.189	0.494
Educación	-0.241	0.073	0.001	***	-0.251	0.109	0.022 **
Vivir con pareja	-0.096	0.492	0.845		-0.737	0.605	0.223
Tener descendencia	-0.011	0.556	0.984		-0.532	0.769	0.489
Tipo de empleo	-0.270	0.162	0.097	*	-0.575	0.179	0.001 ***
Vivir en el Norte	-0.485	0.456	0.287		-0.077	0.661	0.907
Vivir en el Centro Occidente	-0.384	0.391	0.326		0.567	0.614	0.356
Vivir en el Sur	0.017	0.394	0.966		-0.680	0.568	0.232
Tamaño de la localidad	0.089	0.128	0.485		0.205	0.187	0.275
Tener la piel blanca	-0.135	0.398	0.735		-0.807	0.512	0.115
Si el trabajo es prioridad	-0.895	0.534	0.094	*	-0.686	0.702	0.328
Preferir contratar a hombres en vez de mujeres en tiempos de crisis	0.493	0.350	0.159		-1.005	0.548	0.066 *
Ideología política	0.031	0.052	0.557		0.177	0.077	0.022 **
Año de la encuesta	-0.511	0.316	0.106		-2.368	0.531	0.000 ***
Constante	4.115	1.040	0.000	***	4.597	1.417	0.001 ***
<b><u>Nivel Oficinista vs. Nivel Jefe</u></b>							
Edad	-0.164	0.119	0.168		0.398	0.186	0.033 **
Educación	0.440	0.076	0.000	***	0.596	0.105	0.000 ***
Vivir con pareja	0.539	0.446	0.227		-0.617	0.560	0.271
Tener descendencia	-0.610	0.504	0.227		-0.314	0.730	0.667
Tipo de empleo	0.366	0.148	0.014	**	-0.015	0.171	0.931
Vivir en el Norte	-0.077	0.374	0.837		-0.678	0.599	0.258
Vivir en el Centro Occidente	0.177	0.364	0.627		-0.543	0.639	0.396
Vivir en el Sur	-0.191	0.359	0.596		-1.360	0.525	0.010 ***
Tamaño de la localidad	0.165	0.124	0.184		0.423	0.166	0.011 **
Tener la piel blanca	-0.046	0.322	0.887		-0.766	0.490	0.118
Si el trabajo es prioridad	-0.460	0.484	0.342		-0.067	0.711	0.925
Preferir contratar a hombres en vez de mujeres en tiempos de crisis	0.178	0.375	0.635		-0.577	0.593	0.330
Ideología política	-0.039	0.051	0.446		0.189	0.072	0.009 ***



Año de la encuesta	-0.277	0.298	0.351		-1.414	0.481	0.003	***
Constante	-2.165	1.011	0.032	**	-3.108	1.410	0.027	
	Número de entrevistas: 606				Número de encuestas: 371			
	Wald chi2(42) = 246.20				Wald chi2(42) = 1549.99			
	Prob > chi2 = 0.0000				Prob > chi2 = 0.0000			
	Log pseudolikelihood = -549.15173				Log pseudolikelihood = -228.2498			
	Pseudo R2 = 0.3158				Pseudo R2 = 0.4340			

-Estos modelos están corregidos por heterasticidad

#### 4.4 Resultados<sup>44</sup>

##### Nivel Campesino vs. Nivel Jefe

Nuestra variable estrella, el sexo, nos muestra que las mujeres tienen mayor probabilidad de ser jefas que campesinas. Esto pudiera deberse a distribución relativa de las mujeres en los niveles jerárquicos y a su contraste con la de los hombres. Es importante mencionar que ninguna de las interacciones sale significativa en esta sección.

En el modelo simple vemos que ser mujer resulta significativo, las mujeres son más jefas que campesinas y no es ninguna sorpresa. Esto ya lo habíamos visto desde el análisis descriptivo de datos. De la misma manera, las personas con mayor educación son más jefas y menos campesinas. Las personas que viven en el Norte y son conservadoras son más campesinas, pero las que viven en localidades grandes y tienen la piel blanca es más probable que sean jefas.

Al correr las regresiones en las subpoblaciones encontramos que los hombres con mayor edad son más propensos a ser jefas que a ser campesinos. Contrariamente, las mujeres con mayor edad son más propensas a ser campesinas que a ser jefas; aun cuando hay 5% de campesinas y 12.8% de jefas.

Con respecto a la educación encontramos un fenómeno interesante. Tanto en el modelo simple como en el que tiene interacciones y en la regresión aplicada sólo a hombres encontramos un signo negativo significativo. Esto nos indica que los hombres que tienen

<sup>44</sup> Para corroborar los hallazgos aquí presentados se repitieron las regresiones con algunas modificaciones. Se reprodujeron el modelo central –a– eliminando la población campesina para examinar si las relaciones, los signos y las significancias cambiaban. Igualmente, se reprodujo ese mismo modelo central utilizando la técnica de *exact matching* o pareo para simular lo más posible un experimento neutral. Los resultados de esas pruebas presentaron pocos cambios en comparación en el modelo original y no agregaron valor explicativo.

mayores niveles de educación es más probable que sean jefes a que sean campesinos. Sin embargo, la falta de significancia en el caso de la regresión 2d aplicada sólo a mujeres nos indica que en el caso de ellas tener más o menos educación no hace diferencia entre ser campesina o jefa.

Hallamos que ni el estado civil, ni el tipo de empleo resultan significativos en ninguna de las cuatro versiones del modelo. Tal vez esto suceda porque la distribución de estas características es muy similar entre las personas de los cuatro niveles jerárquicos. Por otro lado, en el modelo interactivo 2b vemos que el tener descendencia disminuye la probabilidad de ser jefe. Es probable que este efecto nos esté reflejando la correlación que existe entre ruralidad y tasa de fecundidad. En los otros tres modelos no aparece ninguna significancia. En las variables de zonas geográficas podemos observar que en las versiones a y b del modelo la *dummy* de norte es positiva y significativa. Esto nos indica que las personas del norte tienen mayor probabilidad de ser campesinas a ser jefas comparadas con las personas del centro. Asimismo, los hombres del sur tienen mayor probabilidad de ser campesinos que jefes comparados con los hombres del centro.

El vivir en localidades grandes aumenta la probabilidad de que las personas sean jefes y no campesinas en las cuatro versiones del modelo. No hay efecto diferenciado por sexo. Resulta interesante encontrar que las personas blancas, en el modelo simple, tienen más probabilidades de ser jefas que campesinas. Sin embargo, en la regresión con interacciones el efecto desaparece. Cuando vemos los modelos de los subconjuntos 2c y 2d entendemos que es un efecto causado por las mujeres. Las mujeres de tez blanca tienen más probabilidades de ser jefas que de ser campesinas.

Que las personas prioricen el trabajo no tiene un efecto significativo entre ser campesino o jefe, sin importar el sexo. En cuanto a la postura con respecto al rol de género encontramos que los hombres que están a favor de que se privilegie contratar a hombres sobre mujeres en época de crisis tienen más probabilidad de ser campesinos que de ser jefes, lo que quizá se vincula con niveles de educación. Los otros tres modelos no muestran ningún efecto significativo.

La ideología política tiene un efecto positivo significativo sólo en los modelos que no segmentan por sexo. Las personas conservadoras son más campesinas y menos jefas.

El año de encuesta hace referencia a que con el paso del tiempo hay más jefes que campesinos. Este efecto aparece en las tres primeras regresiones, lo cual nos indica que el efecto sólo aparece en hombres, no en mujeres.

#### Nivel Obrero vs. Nivel Jefe

Cuando comparamos a las personas que pertenecen al nivel obrero con las que pertenecen al nivel jefe encontramos que el ser mujer no marca una diferencia significativa entre ser obrero o jefe. En los tres primeros modelos, 2a, 2b y 2c, la edad aumenta la probabilidad de que los hombres sean jefes en vez de obreros. En las mujeres no aparece dicho efecto. La educación siempre aumenta la probabilidad de ser jefe y disminuye la de ser obrero mientras que el estado civil no muestra ningún resultado significativo.

Sólo en la versión con interacciones encontramos que el tener descendencia aumenta la probabilidad de ser jefes en vez de ser obreros<sup>45</sup>. Dada la *dummy* de mujer y las interacciones que se relacionan con ella, podemos suponer que este efecto es más fuerte en los hombres que en las mujeres. El tipo de empleo se muestra significativo y negativo en las cuatro versiones del modelo. Esto significa que a mayor tiempo dedicado al empleo, hay mayores probabilidades de pertenecer al nivel jefe que de pertenecer al nivel obrero.

Ninguna de las variables *dummy* de zona geográfica ni el tamaño de la localidad parecen marcar una diferencia entre las probabilidades de ser obrera(o) o jefe. El color de piel no parece significativo cuando comparamos a personas del nivel obrero con personas del nivel jefe. Respecto a la prioridad para el trabajo, dicha variable sólo impacta a los hombres. Si ellos tienen como prioridad el trabajo, eso aumenta su probabilidad de ser jefes y se reduce la de ser obreros. Este efecto aparece en los dos primeros modelos que no segmentan por sexo y en el tercer modelo sólo aplicado a los hombres. En las mujeres darle más importancia al trabajo no hace diferencia entre ser obrera o jefa.

La postura ante roles de género en este caso sólo importa para la subpoblación femenina. Sólo las mujeres aumentan su probabilidad de ser jefas y no obreras cuando están a favor de que se priorice contratar a hombres sobre mujeres durante periodos de crisis económicas. Es decir, las posturas conservadoras en temas de roles de género hacen una diferencia en que las mujeres sean jefas en vez de obreras, quizá es a causa de la masculinización comentada en el capítulo previo. Por el otro lado, sólo en la subpoblación femenina aumenta la probabilidad de ser obrera cuando se tiene una ideología política de derecha. Es decir, cuando se comparan a mujeres obreras y mujeres jefas, resulta que las mujeres obreras son de ideología política de derecha, pero rechazan los roles de género tradicionales, mientras que las mujeres jefas comulgan con una ideología política de izquierda pero favorecen los roles de género conservadores.

Esta combinación pudiera parecer contradictoria, pero recurramos a los descriptivos. El 37% de las mujeres obreras vive en las poblaciones más pequeñas y el 44% en las localidades más grandes. Este grupo se distribuye casi homogéneamente entre medio

---

<sup>45</sup> Con base en otras regresiones que se consideraron, se puede sospechar que este efecto es causado porque a los hombres se les premia ser padres con mayor nivel jerárquico mientras que este efecto nunca apareció para las mujeres.

tiempo, autoempleo y jornada completa. Finalmente, más del 81% de ellas tiene al menos un(a) hijo(a) pero sólo el 63% vive con su pareja. Por otro lado, el 30% de las mujeres jefas vive en las poblaciones más pequeñas y el 38% en las localidades más grandes. Este grupo está fuertemente concentrado en el autoempleo. Finalmente, más del 79% de ellas tiene al menos un(a) hijo(a), pero sólo el 65% vive con su pareja. La gran diferencia entre ambas es el tipo de empleo en el que se encuentran.

La teoría nos dice que la ideología política no necesariamente está en línea con las actitudes ante los roles de género; en México simplemente el género no es un tema central en la política. A esto le sumamos que las mujeres obreras trabajan más tiempo completo y medio tiempo que las mujeres jefas, por lo tanto se ven en la necesidad de contratarse en los espacios laborales donde los hombres tienen mayor presencia. Esto posiblemente las convida a rechazar que se prefiera emplear a un hombre en vez de una mujer.

El año de la encuesta nos sugiere que en 2005 la probabilidad de ser jefa fue mayor que en 2000 comparada con la probabilidad de ser obrera, pues los modelos 2a, 2b y 2d arrojan significancia de esta variable. En esta comparación de niveles, la regresión que incluye interacciones nos muestra que las personas que tienen hijos y le dedican más tiempo al trabajo tienen más probabilidades de pertenecer al nivel obrero que al de jefe.

#### Nivel Oficinista vs. Nivel Jefe

La primera versión del modelo nos indica que hay una diferencia significativa en ser mujer; las mujeres tienen menor probabilidad de ser jefas que de ser oficinistas. Gracias a la regresión 2b podemos apreciar que este efecto no es causado por ninguna de las subpoblaciones que introducimos como interacciones: ni por mujeres con hijos(as), ni por mujeres según su tipo de empleo, ni por las personas según su tipo de empleo ni por las mujeres con hijas(os) por su tipo de empleo.

A comparación de las dos secciones previas, aquí el efecto de edad es sólo para las mujeres. Cuando ellas tienen más edad, es más probable que sean oficinistas a que sean jefas. Es posible que esto indique una correlación entre discriminación por edad y discriminación por sexo. El efecto de la educación es significativo y está presente sin importar el sexo de la persona. A mayor educación, es más probable que se pertenezca al nivel oficinista. De nuevo, ni el estado civil ni la presencia de descendencia resultaron significativos.

En cuanto al tipo de empleo, los modelos 2a y 2c sugieren que los hombres que dedican más tiempo al empleo tienen mayores probabilidades de ser oficinistas que de ser jefes. En las variables *dummy* de zonas geográficas encontramos que sólo importa si se es del sur cuando comparamos con el centro. Como el efecto aparece significativo y en el mismo sentido en las versiones a, b y d, podemos suponer que el efecto en las primeras dos

es causado por las mujeres. Las mujeres que viven en el sur tienen más probabilidades de ser jefas que de ser oficinistas, comparadas con las mujeres que viven en el centro. Es decir, en el sur hay más mujeres jefas y en el centro hay más mujeres oficinistas. El análisis descriptivo nos permite saber que en el Centro el 63% de las mujeres encuestadas no trabajan y en el Sur el 69%. También sabemos que el 12% de las mujeres que trabajan en el Centro son jefas mientras que en el Sur son el 16%. Teóricamente se explica que las mujeres suelen ser colocadas en puntos menos focales –en el Sur en vez de en el Norte-, se profundizará en este aspecto en el siguiente capítulo.

El tamaño de la localidad también aparece en los modelos 2a, 2b y 2d. Esto nos indica que en localidades grandes, las mujeres tienen menores probabilidades de ser jefas que en las localidades pequeñas o medianas, esto se relaciona con el efecto que vimos entre Centro y Sur. Las mujeres suben más en contextos donde se llama menos la atención. Cuando comparamos niveles oficinista y jefe, descubrimos que el tono de la piel no es un factor que diferencie significativamente si se pertenece al uno u otro nivel. En este caso, ni el esfuerzo dedicado al empleo ni la postura en cuestiones de rol de género resultan significativos. Sin embargo, hallamos que las mujeres que tienen ideología política de derecha tienen menos probabilidades de ser jefas y más de ser oficinistas. Es posible que este hallazgo esté relacionado con la menor presencia de mujeres jefas en localidades grandes y la mayor cantidad de mujeres jefas en la zona Sur.

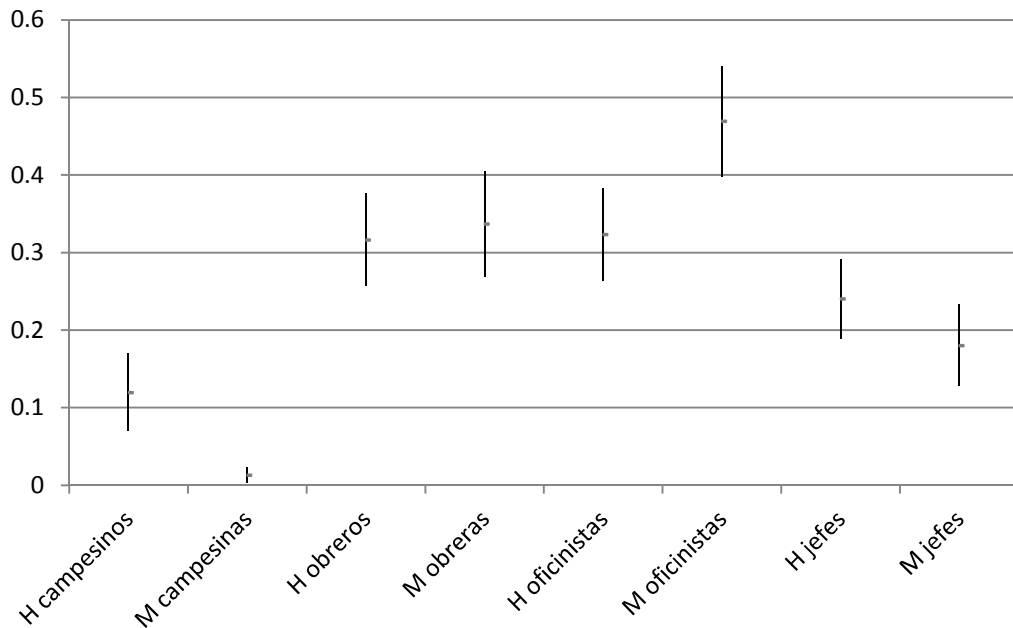
El año de encuesta nos indica que en año 2005 hubo mayor probabilidad de que las mujeres pertenecieran al nivel jefe que cinco años atrás, comparando con el nivel oficinista.

### Probabilidades

Recordemos que existen dos síntomas complementarios en el fenómeno de las brechas jerárquicas. En primer lugar, tenemos el “piso pegajoso” que se enfoca a la fortísima participación femenina en los niveles jerárquicos intermedios. En segundo lugar, tenemos el “techo de cristal” que se enfoca a la escasa participación femenina en los puestos jerárquicos más altos. Como el número de mujeres en el ámbito laboral es un número finito, las mujeres que no están en un puesto deben de estar en otro. Si las mujeres no llegan a los puestos más altos, entonces deben de concentrarse en otros puestos y estos son los inmediatos anteriores.

Lo que encontramos en las gráficas de probabilidades pronosticadas a nivel individual no alcanza a reflejar el techo de cristal pero consistentemente muestra el suelo pegajoso. Es claro que no hay diferencia entre ser mujer u hombre en los niveles obrero o jefe; sin embargo, la probabilidad de pertenecer al nivel campesino cuando se es hombre es significativamente mayor que cuando se es mujer y la probabilidad de pertenecer al nivel oficinista cuando se es mujer es significativamente mayor que cuando se es hombre.

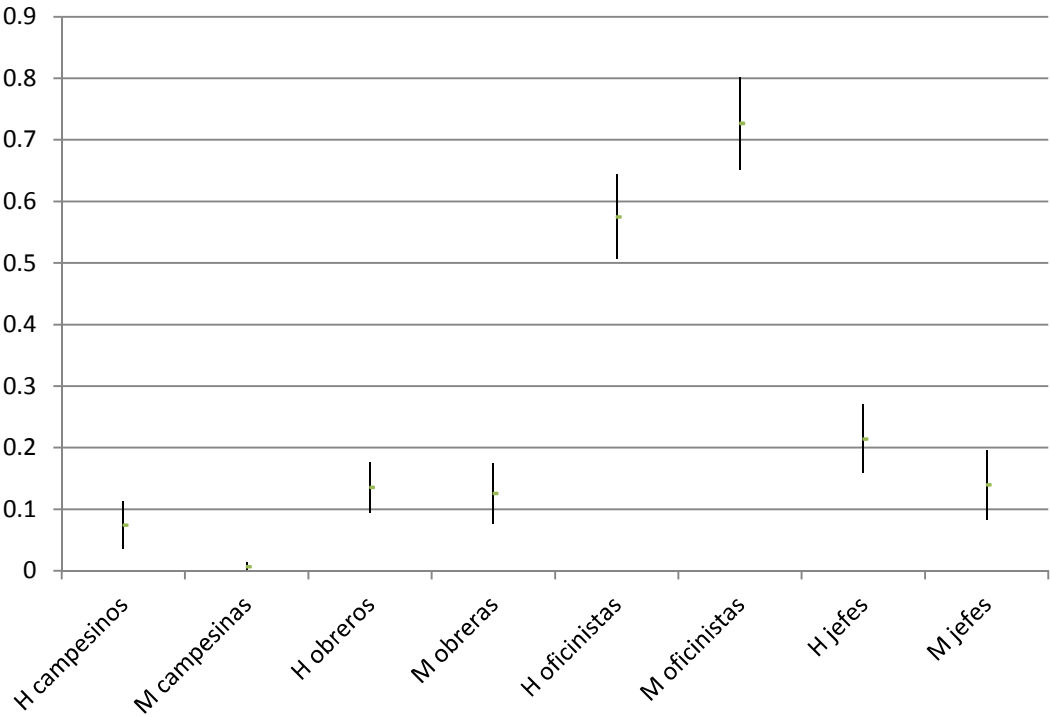
**Gráfica 4.4.1: Los intervalos de confianza y el valor promedio de las probabilidades pronosticadas para hombres y mujeres con base en el modelo 1.**



También vemos que para los hombres no hay diferencia significativa entre ser obrero, oficinista o jefe mientras que para las mujeres la diferencia entre pertenecer a cada uno de los niveles jerárquicos es muy diferente. Esta diferencia es significativa entre mujeres campesinas y mujeres obreras, y entre mujeres oficinistas y mujeres jefas. La diferencia entre mujeres obreras y mujeres oficinistas está muy cerca de ser significativa pero los intervalos de confianza se tocan ligeramente. Esto muestra que ser mujer implica de inmediato una mayor probabilidad de ser oficinista y una menor probabilidad de ser jefa, cosa que no sucede cuando se es hombre.

Este efecto resulta más marcado en personas de piel no blanca, entre treinta y cinco, y cincuenta y cuatro años de edad que terminaron sus estudios de preparatoria y que laboran tiempo completo.

**Gráfica 4.4.2: Los intervalos de confianza y el valor promedio de las probabilidades pronosticadas para personas no blancas entre 35 y 44 años con preparatoria concluida que laboran tiempo completo con base en el modelo 1.**



4.4 Conclusiones

La educación resultó sí relacionarse con mayores niveles jerárquicos. Sin embargo, no en todos los casos. Para los hombres es diferencia entre ser campesino o jefe pero para las mujeres no. Tanto hombres como mujeres cuando presentan mayores niveles educativos, están relacionados con mayores probabilidades de ser jefes y menores de ser obreros. Para las mujeres el color de su piel marca una diferencia significativa entre ser campesina o ser jefa. Para los hombres no.

En general las ideologías más liberales se relacionan con mayores niveles jerárquicos. Para los hombres hace la diferencia entre ser campesino o ser jefe, mientras que en las mujeres lo hace entre ser obrera u oficinista y ser jefa. Con el tiempo ha habido un cambio significativo entre la proporción de hombres campesinos y hombres jefes; mientras que la primera ha disminuido, la segunda ha aumentado. De 2000 a 2005 la proporción de personas obreras ha disminuido y la proporción de personas con nivel de jefe ha aumentado.

Aunque hay pocas mujeres jefas, hay menos mujeres campesinas; las mujeres tienen más probabilidades de ser jefas que de ser campesinas. Ser mujer por sí mismo disminuye la probabilidad de ser campesina. En la otra mano, las mujeres tienen menos probabilidades de ser jefas que de ser oficinistas.

Para los hombres, tener más edad implica una mayor probabilidad de ser jefe comparando con la probabilidad de ser obrero. Sin embargo, en las mujeres esta diferencia no existe, al contrario, las mujeres más grandes se colocan en el nivel de oficinista. Para los hombres, tener hijos aumenta su probabilidad de ser jefes en vez de obreros. Para la mujer esta variable nunca resulta significativa ni de forma positiva, ni de forma negativa. Mientras que a los hombres tener descendencia puede impulsarlos, a las mujeres las mantienen donde están.

Para los hombres, dedicarle más tiempo al trabajo marca una diferencia entre ser obrero y ser jefe. Sin embargo, esto mismo concentra a los hombres en oficinistas en vez de en niveles de jefe. Las mujeres que más trabajan son las oficinistas. Para los hombres, privilegiar el trabajo en sus vidas, tiene un efecto positivo y significativo entre ser obrero o ser jefe. Sin embargo, para las mujeres esta variable no es significativa. Es decir, que a los hombres el esfuerzo se les premia pero a las mujeres no. En general, cuando las localidades son grandes, es más probable ser oficinista y particularmente en el sur, las mujeres tienen mejores probabilidades de ser jefas.

Las características que juegan a favor de que los hombres sean jefes es que no vivan en el norte, que tengan altos niveles educativos pero no los más altos, que vivan en localidades grandes, que tengan una ideología de izquierda y que no sean jóvenes, que el trabajo sea su prioridad y si son padres tienen una probabilidad ligeramente mayor de ser jefes, todo ello generalmente en línea con el marco teórico discutido en el capítulo previo. Mientras que las características que ayudan a las mujeres a llegar a esos puestos es la piel blanca, trabajar tiempo completo, tener niveles medios de educación, vivir en localidades medianas, ser de mediana edad, tener una ideología liberal y vivir en el sur.

En pocas palabras, aunque los mecanismos parecen muy similares para hombres y mujeres, detectamos que hay variables que actúan de forma diferente. Para los hombres ser padres aumenta sus calificaciones para ser jefes, mientras que para las mujeres, ser madres las hace permanecer donde se encuentran. Para los hombres la experiencia que viene de la mano con la edad, los impulsa y a las mujeres no. A los hombres el esfuerzo se les premia pero a las mujeres no. En las mujeres el color de piel importa mientras que para los hombres no. Las mujeres están claramente concentradas en el nivel de oficinistas mientras que los hombres se distribuyen más homogéneamente. El hallazgo más relevante es observar que ser mujer implica de inmediato una mayor probabilidad de ser oficinista y una menor probabilidad de ser jefa, cosa que no sucede cuando se es hombre.



## **5. Techo de cristal a nivel municipal**

Para estudiar las barreras sociales haremos uso de datos municipales. Por medio de esta información examinaremos las condiciones sociales que limitan o fomentan el ascenso de las mujeres.

En esta sección enfocaremos el análisis cuantitativo en los dos puestos más altos del gobierno municipal: la presidencia y los cargos de regidores/as y síndicas/os. La razón es que el fenómeno se ve más claramente en puestos más altos y comparar dos niveles inmediatos hace que los resultados cobren más sentido.

### 5.1 Mecanismo causal

Recordemos que la literatura nos dice que el techo de cristal está formado por cuatro tipos de barreras: 1) las barreras personales e intrapersonales -ámbito privado-, 2) las barreras sociales -ámbito público-, 3) las barreras organizacionales -ámbito laboral- y 4) las barreras gubernamentales -legislación e información-. En este capítulo nos queremos centrar en las barreras sociales a nivel agregado. Estas se refieren a las limitaciones sociales como las diferencias en acceso a oportunidades educativas o las dificultades de movilidad social y su relación con algunas variables de las barreras sociales como lo son las características educativas o el rol de género derivado del estado civil.

Como hemos visto anteriormente, la brecha salarial existe; las mujeres reciben una menor remuneración comparando con lo que reciben los hombres por ese mismo trabajo. Vimos que esta diferencia persiste a pesar de la autoselección de entrar o no al ámbito laboral. También vimos que las características individuales que llevan a una persona a pertenecer a cada nivel jerárquico son distintas según el sexo. Fundamentalmente, mostramos una evidencia estadística de que las mujeres sólo por ser mujeres tienen una mayor probabilidad de ser oficinistas y una menor probabilidad de ser jefas.

Ahora buscamos modelar la relación entre las características socioeconómicas y políticas del municipio con la proporción de mujeres en los dos puestos más altos.

Es nuestra hipótesis que la presencia femenina en los puestos de regentes y síndicas no está completamente explicada por las características socio económicas del municipio. Asimismo, el sexo del presidente municipal depende muy poco o casi nada de las características de su electorado. La razón se extiende de lo que hemos visto en los dos capítulos previos. La mayor parte del techo de cristal no es modelable ni cuantificable con los datos existentes. Nos hace falta incluir las barreras organizacionales y contar con mayores datos que midan los roles y percepciones de género tanto a nivel personal como a

nivel cultural. Aún no tenemos forma de medir el impacto de los medios de comunicación y ciertamente no a nivel municipal.

Creemos que a mayor modernidad y mayor apertura cultural las mujeres tendrán mayor presencia en los segundos puestos más importantes. Sin embargo, no esperamos que esto suceda para los primeros puestos. Es nuestra hipótesis que los puestos más altos no responden a los mecanismos naturales del electorado sino que son independientes de la modernización o el progreso. Creemos esto en primer lugar por el inmutable porcentaje de mujeres presidentas municipales a lo largo del tiempo. En segundo lugar porque aunque el municipio es la unidad más básica de la política, también es el más auténtico. Sin presiones externas y fuera de los reflectores internacionales y nacionales no hay acciones reales que modifiquen la inercia dominante. En tercer lugar, el promedio de la presencia femenina está en el segmento de dominación masculina abrumadora lo que significa que las mujeres que llegan a dichos niveles no tienen la fuerza suficiente como grupo como para modificar las reglas sociales. Esta ruptura en la representatividad sería una clara prueba de la existencia del techo de cristal.

### Las barreras y las variables

Las variables<sup>46</sup> que influyen para que un municipio tenga mayor o menor presencia de mujeres son muy similares a aquellas presentadas en el análisis a nivel individual. Hay variables socio demográficas que son fundamentales para explicar por qué hay ciertos municipios con más mujeres regidoras y síndicas o qué es lo que hace diferentes a menos del 5% de los municipios del resto para tener a mujeres presidentes municipales.

Vale la pena mencionar que hay variables que serían de suma relevancia pero que no están disponibles para todos los casos. Por ejemplo, encontramos que la “experiencia previa en la administración pública; (los) antecedentes políticos en la familia, y (el) trabajo comunitario previo” son características que facilitan que una mujer llegue a liderar su municipio. Al tener que elegir entre recabar información para pocos casos o utilizar todos los municipios sin esta información, se decidió mantener una N grande y sacrificar estas tres variables específicamente. La razón es que los estudios de caso son mucho más comunes en la literatura que los estudios econométricos, sobre todo en nuestro país. Sin embargo, se deberá tener en cuenta este hueco en las ecuaciones al momento de leer e interpretar los resultados (Vázquez 2010, 131).

En este capítulo habrá dos modelos. El primero tendrá como variable dependiente el porcentaje de mujeres regentes y síndicas, es decir, en el segundo puesto más alto del municipio. En el segundo modelo, la variable a explicar será el sexo de quien ocupa la presidencia municipal. Queremos conocer cuál es el vínculo entre las características

---

<sup>46</sup> Para ver más información de las variables, se puede consultar el Anexo 2.

poblacionales del municipio y el sexo de sus representantes y qué tan importantes son las barreras sociales en la construcción del techo.

Para estos cargos mediremos el rol de género con el promedio de hijas/os y el porcentaje de la población que está casada o en unión libre. Es muy importante hacer notar que el dato sobre descendencia se toma del Censo y solamente se le realiza a las mujeres. Con base en las estadísticas y en la primera parte de este capítulo podemos extender que el ser madre no tiene las mismas implicaciones que ser padre.

A priori esperamos que tanto el rol de género como el rol materno sostengan una relación negativa con el porcentaje de mujeres políticas a causa del mayor tiempo dedicado a la vida privada y el menor tiempo dedicado a la vida pública.

Por supuesto incorporaremos a los modelos algunas características socio-demográficas tales como: porcentaje de la población femenina que conforma la PEA ocupada, porcentaje de la población que tiene computadora –como proxy de ingreso y modernidad-, porcentaje de indigenismo y tamaño de la localidad. Otro componente del techo a incluir son las limitaciones sociales. En este aspecto contamos con el nivel de marginación, con el porcentaje de la población sin escolaridad y con la brecha educativa. Estas variables capturan de alguna forma el capital humano del municipio. Se espera que lo vinculado con la modernización aumente la presencia femenina y viceversa. Se espera un mayor efecto en los segundos puestos más altos. “La hipótesis que se puede formular es que conforme estas variables perfilen municipios más modernos (con menor marginación, más urbanos y dedicados principalmente a los sectores industrial y de servicios) la presencia de mujeres en los ayuntamientos será mayor” (IFE 2003, 20).

Cuando es pertinente para el modelo incorporamos el porcentaje de mujeres dentro de la Población Económicamente Activa ocupada. Esto para controlar por la cantidad de mujeres y la autoselección de entrar al mercado laboral. El porcentaje de **mujeres en la PEA** hará que las mujeres empujen en su conjunto con mucha más fuerza para intentar romper el techo de cristal que las limita. Es más difícil mantener un discurso de autoselección ante una proporción mayor de mujeres. Por lo tanto, mientras más mujeres económicamente activas haya, se espera una mayor presencia femenina en los niveles más altos de la jerarquía municipal.

Lamentablemente no tenemos posibilidad de medir estereotipos en esta unidad de observación pero una medida de cultura a la que sí tenemos acceso es el porcentaje de la población sin religión. Es una forma de capturar la ideología. El porcentaje de la **población sin religión** es una medida que permite visualizar que tan liberal es una población y qué tanto se aleja del grupo dominante. A mayor porcentaje se esperan ver más mujeres. No existe una moral religiosa que mantenga a las mujeres en sus casas en sacrificio de su

presencia en la vida pública. Además, una de las características del grupo dominante – hombres blancos, presumiblemente católicos, heterosexuales- se debilita, lo cual hace que crezca de tamaño la presencia femenina y se flexibilicen las barreras a la entrada. Se incluye como forma de control cuando puede aportar algo al modelo.

Se sospecha que el porcentaje de **indigenismo** puede ir de la mano con el tradicionalismo y, por lo tanto, en sentido opuesto de la urbanización. Se espera que a mayor porcentaje de indigenismo la participación femenina en el ámbito público sea menor.

El **porcentaje de la población que tiene computadora** es una proxy de ingreso que no incurre en los problemas de usar el índice de marginación de CONAPO que se encuentra correlacionado con algunas de las variables necesarias para este modelo. Se espera que esté muy relacionado con la presencia femenina a causa de la relación entre modernidad y equidad de género. Hemos visto que en la literatura “existe una relación negativa entre la categoría de marginación del municipio y la presencia de presidentas municipales: conforme el grado de marginación disminuye, la presencia relativa de presidentas municipales aumenta, excepto en la categoría de marginación baja” (IFE 2003, 42). Por lo tanto, en general, se espera que a mayor porcentaje de la población con computadora haya más mujeres en la cima del municipio.

Asimismo, se asocia el **tamaño de la población** con modernidad o tradiciones. Por lo tanto, se espera que a mayor población haya más mujeres en puestos de toma de decisiones a nivel municipal (IFE, 2003). Sin embargo, ya se ha comentado antes que se espera que las mujeres sean relegadas de puestos focales y por lo tanto, rara vez se verán mujeres en los puestos que atraigan más reflectores, aunque sean puestos del mismo nivel jerárquico. En general, los estudios que se han llevado a cabo han encontrado que “a las mujeres se les exige más o su clase social pesa más que su género para acceder al poder municipal” (Vázquez 2010, 128).

A esto sumamos las variables de **zona geográfica** que en este caso introducimos por estado para recoger características propias de la cultura o del clima que pudieran estar influyendo en las dependientes. La zona geográfica se relaciona con el tipo de actividad que predomina y por lo tanto marca suaves tendencias con respecto a la modernidad. También es necesario un control geográfico que capture hasta cierto punto lo que no es posible cuantificar como la topografía, el clima, o las raíces culturales.

El contexto legal será representado por la existencia de **legislación** en materia de género<sup>47</sup> que comentamos en el marco teórico. Esperamos que esta variable capture un poco

---

<sup>47</sup> Es importante recordar que la teoría sobre cuotas no es contundente sobre los resultados cuando un mecanismo de discriminación positiva ha sido implementado (Krook, 2008; Krook, 2014a; Krook, 2014b; Htun, 2013). Aquí capturaremos la existencia de cuotas asumiendo que funciona de manera similar en la

de la voluntad política para seguir limpiando el efecto que buscamos. Es importante recordar que se refiere a legislaciones estatales, no municipales. En la publicación del IFE encontramos la siguiente tabla que separa a los estados que sí incluyen de una forma u otra este tipo de normas.

**Tabla 5.1.1: Características de las legislaciones estatales electorales respecto a la promoción de la participación política de las mujeres<sup>48</sup>**

Entidad	Ámbito de elección al cual está dirigida la norma		Fuerza vinculante	
	Diputados locales	Cargos en el ayuntamiento	Recomendación	Mandato
Chihuahua	Sí			Sí
Coahuila	Sí			Sí
Distrito Federal*		Sí	Sí	
Durango	Sí	Sí	Sí	
Guerrero	Sí	Sí		Sí
Michoacán	Sí	Sí	Sí	
Oaxaca	Sí			Sí
Puebla	Sí	Sí	Sí	
Querétaro	Sí	Sí	Sí	
San Luis Potosí	Sí	Sí	Sí	
Sonora	Sí			Sí
Zacatecas	Sí	Sí	Sí	
12 entidades	11	8	7	5

\*En el Distrito Federal la norma se refiere a jefes delegacionales

Como sabemos, los puestos públicos dependen de muchos factores; algunos de éstos son la competencia, el clima electoral y la ideología partidista. Para aislar nuestro fenómeno de ellos, se incluyen tres **variables electorales**. La primera es el promedio del margen de victoria de las tres elecciones inmediatas anteriores a 2010. La segunda es el promedio de las mismas tres elecciones del número efectivo de partidos medidos con el índice de Molinar y tomadas de las bases de datos de CIDAC. Estas variables pretenden capturar la facilidad con la que se ganan elecciones en el municipio para así controlar por si la mujer ganó en un municipio seguro o en uno con alta competencia electoral. Se espera

mayoría de los estados. Sin embargo, sería muy importante actualizar esta *dummy* si se realiza un estudio sobre las legislaciones en materia de género y sus efectos reales.

<sup>48</sup> (IFE 2003, 29)

que haya más mujeres en los municipios con alta competencia. Por lo ya visto en la literatura, a las mujeres se les suele *candidatear* en municipios débiles sólo por cumplir una cuota.

Continuando con los controles del clima partidista, introducimos la ideología política del presidente municipal en turno para controlar por partido. También controlamos por el año de las elecciones previas donde se ganó la presidencia municipal del o de la presidente municipal en turno. Esto es para tratar de controlar por el clima político en general y por todos los factores externos relacionados con la temporalidad.

## 5.2 Los datos

La base aquí utilizada es de elaboración propia y proviene de distintas bases de datos: del Sistema Estatal y Municipal de Bases de Datos (SIMBAD), del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), del Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal (INAFED), del Consejo Nacional de Población (CONAPO) y, finalmente, del Centro de Investigación para el Desarrollo (CIDAC).

Cada unidad observada consiste en cada municipio de la República Mexicana en el año de 2010.

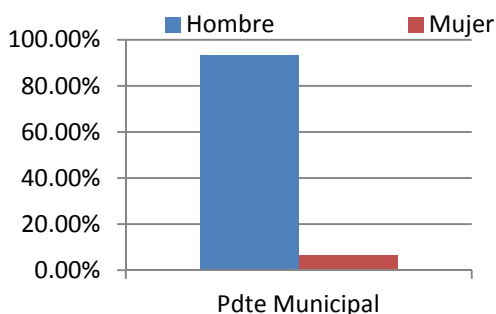
A continuación se enlistan las variables con el nombre que tienen en la base de datos.

### Análisis descriptivo de datos

Cada variable tiene aproximadamente entre 1155 y 2460 observaciones correspondientes a los datos municipales del año 2010. A continuación se presentan los estadísticos descriptivos más relevantes. Todas las variables son categóricas.

Empezando con nuestras variables dependientes, tenemos 2465 municipios que ofrecen información sobre el sexo de quien ocupa la presidencia municipal. Mientras que el 93.24% de estas plazas están ocupadas por un hombre, sólo el 6.76% tiene a una mujer en el puesto más alto del gobierno municipal; ver gráfico.

**Gráfica 5.2.1: Sexo de quien ocupa la presidencia municipal**

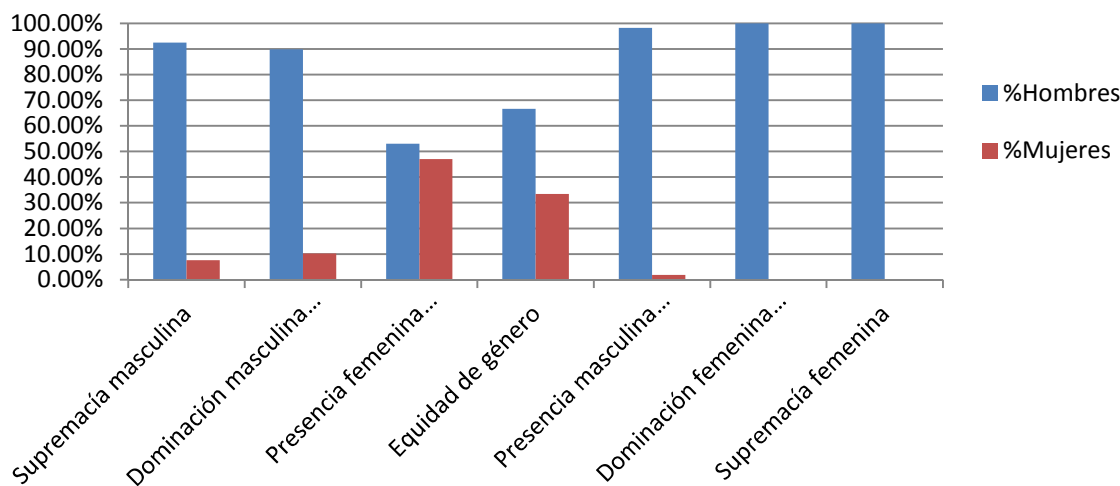


En el caso de los segundos puestos más altos de la jerarquía a nivel municipal, los asientos de síndicos/as y regidores/as, sólo tenemos datos de 1405 casos pues es la información disponible en la fuente original del SIMBAD. Si dividimos los municipios en siete tipos con base en la teoría de tamaños de mayorías y minorías que menciona Vázquez (2010) encontramos que los municipios donde las mujeres han tenido más éxito son en los que conforman una minoría dominada, porcentajes cercanos a la masa crítica. Casi no hay municipios con presencia femenina fuerte y lamentablemente el 7.54% del total tiene una población absolutamente masculina en el penúltimo escalón de su jerarquía. Sólo existe un municipio donde las mujeres ocupan la totalidad de estos puestos, éste es el municipio de Acula en Veracruz.

**Tabla 5.2.2: Tipos de distribución según la presencia y el tamaño de cada sexo (Vázquez, 2010)**

	<b>Porcentaje de síndicas y regidoras (mujeres)</b>	<b>Porcentaje de síndicos y regidores (hombres)</b>
Supremacía masculina	0% de mujeres	<b>100% de hombres</b>
Dominación masculina abrumadora	de 1% a 20% de mujeres	<b>de 81% a 99% de hombres</b>
Presencia femenina como minoría dominada	de 21% a 40% de mujeres	<b>de 61% a 80% de hombres</b>
Equidad de género	<b>de 41% a 60% de mujeres</b>	<b>de 41% a 60% de hombres</b>
Presencia masculina como minoría dominada	<b>de 61% a 80% de mujeres</b>	de 21% a 40% de hombres
Dominación femenina abrumadora	<b>de 81% a 99% de mujeres</b>	de 1% a 20% de hombres
Supremacía femenina	<b>100% de mujeres</b>	0% de hombres

**Gráfica 5.2.3: Distribución de municipios según el tipo de presencia femenina/masculina en los puestos de regidores y síndicos**



Pasando al resto de nuestras variables, encontramos una distribución normal en la proporción femenina de la Población Económicamente Activa ocupada. Ésta tiene un promedio de 0.25 significando que la mayoría de los municipios tiene más o menos una cuarta parte de mujeres que participan activamente en la economía no doméstica. También podemos apreciar que es más común que prácticamente no haya mujeres en la PEA ocupada a que haya una distribución igualitaria en cuanto a sexos. También es importante mencionar que no hay municipios donde la proporción femenina llegue al 70%. El ámbito laboral no doméstico sigue siendo dominio masculino.

Una de nuestras variables focales es el porcentaje de la población que vive con su pareja. Esta variable importa porque hace referencia a una serie de roles de género dentro de la familia. En la mayoría de los municipios un poco más de la mitad de la población vive con su pareja.

Ahora, nuestra variable estrella, qué porcentaje de la población tiene descendencia, nos permite conocer que, en promedio, el 67% de la población se reproduce.

Las variables educativas han sido relevantes en estudios previos. La gran mayoría de los municipios está por debajo del promedio nacional y la brecha educativa que existe entre sexos es más marcada en perjuicio de las mujeres que en su beneficio. Mientras que el valor más favorable para ellas es el -1.4, el valor más favorable para ellos es de 2.31.

Son pocos los municipios que presentan porcentajes relevantes de población sin religión. En el 30% de los municipios prácticamente toda la población tiene alguna religión.

### Las correlaciones entre variables

A continuación se muestran las correlaciones más relevantes para conocer cómo se comportan nuestras variables y cómo interactúan con cada una de nuestras dependientes.



**Tabla 5.2.4: Correlaciones entre variables de mujeres síndicas y regidoras**

CORRELACIONES ENTRE VARIABLES	Porcentaje de mujeres síndicas y regidoras
Porcentaje de la población que vive con pareja	0.140 0.000 ***
Porcentaje de mujeres que tiene al menos un(a) hijo(a)	0.251 0.000 ***
Brecha educativa por sexo	-0.374 0.000 ***
Porcentaje de la población que tiene computadora	0.248 0.000 ***
Porcentaje de indigenismo	-0.276 0.000 ***
Tener legislación al estatal que fomente la equidad de género	-0.034 0.208
Promedio de 1° diferencia de las tres elecciones pasadas	0.084 0.002 ***
Promedio de número efectivo de partidos de las tres elecciones pasadas	-0.136 0.000 ***

**Tabla 5.2.5: Correlaciones entre variables de presidente municipal**

CORRELACIONES ENTRE VARIABLES	Sexo de quien ocupa la presidencia municipal
Porcentaje de mujeres en la PEA ocupada	0.030 0.139
Porcentaje de la población que tiene computadora	0.070 0.001 ***
Porcentaje de la población que vive con pareja	0.023 0.257
Porcentaje de mujeres que tiene al menos un(a) hijo(a)	0.016 0.423
Brecha educativa por sexo	-0.049 0.016 **
Porcentaje de indigenismo	-0.037 0.070 *
Porcentaje de la población sin religión	-0.003 0.895
Tamaño de la localidad	0.015 0.472
Tener legislación al estatal que fomente la equidad de género	-0.059 0.004 ***
Ideología del partido de quien ocupa la presidencia municipal	0.005 0.860
Promedio de 1° diferencia de las tres elecciones pasadas	-0.020 0.370
Promedio de número efectivo de partidos de las tres elecciones pasadas	-0.007 0.738
Año de la última elección	-0.017 0.406

Casi todas las correlaciones entre el porcentaje de mujeres síndicas y regidoras y las variables explicativas resultan significativas. Como se esperaba, la brecha educativa por sexo y el porcentaje de indigenismo se relacionan de forma negativa. Por otro lado, el porcentaje de la población que tiene computadora se relaciona de forma positiva. La legislación no presenta relación relevante.

El contexto electoral muestra que en a mayor diferencia entre el ganador y el segundo lugar, mayor es la presencia femenina. Sin embargo, la relación es débil. En la otra mano, el promedio de número efectivo de partidos de las tres elecciones pasadas se relaciona negativamente con el porcentaje de mujeres síndicas y regidoras. Al parecer hay más mujeres en municipios con poca competencia en cada elección pero muchos partidos compitiendo.

La sorpresa son las relaciones positivas entre la dependiente y el porcentaje de la población que vive con pareja y el porcentaje de mujeres que tiene al menos un(a) hijo(a). Al parecer a mayores roles maternos y familiares hay más representación de las mujeres.

En cuanto a las correlaciones de las explicativas con el sexo de quien ocupa la presidencia municipal encontramos muchas menos significativas. La única correlación positiva es con el porcentaje de la población que tiene computadora, como se esperaba. Las correlaciones negativas son con la brecha educativa por sexo, el porcentaje de indigenismo y el tener legislación al estatal que fomente la equidad de género. La única correlación que no se esperaba es esta última.

### 5.3 Los modelos

Ahora que hemos presentado el mecanismo causal junto con las variables y hemos analizado las características y correlaciones, pasaremos a los dos modelos de este capítulo.

#### Modelo 3a ¿De qué depende que una mujer llegue a ser regidora o síndica?

En este primer modelo a nivel agregado, nuestra variable a explicar es el tamaño de la participación femenina en los puestos más importantes del ayuntamiento, después de la presidencia. Ésta es una variable cuantitativa que requiere de una regresión lineal.

En esta ocasión nuestras variables independientes son: el porcentaje de hogares con computadora, el porcentaje de la población que está casada o en unión libre, el porcentaje de la población femenina con descendencia, la brecha educativa por sexos, el porcentaje de indigenismo, la *dummy* de legislación en materia de género, el promedio del número efectivo de partidos en las tres elecciones pasadas, el promedio de la primera diferencia electoral en las tres elecciones pasadas, el año de la última elección y una serie de *dummies*

por estado que se fueron introduciendo para cumplir con las necesidades de los datos y del modelo<sup>49</sup>.

A priori se espera que las características modernizadoras aumenten la presencia femenina en los puestos regidores y síndicos. Asimismo, creemos que se replicará lo que se vio en las correlaciones; si muchas variables explicativas se correlacionaron con la variable dependiente, es coherente creer que muchas variables independientes saldrán significativas.

A continuación se presenta la tabla de resultados de la regresión.

**Tabla 5.3.1: Resultados de la regresión lineal de mujeres síndicas y regidoras**

	Coef.	Std. Err.	P>t
Variable dependiente porcentaje de mujeres síndicas y regidoras			
Porcentaje de la población que vive con pareja	-0.321	0.148	0.030 **
Porcentaje de mujeres que tiene al menos un(a) hijo(a)	0.320	0.148	0.030 **
Brecha educativa por sexo	-0.038	0.014	0.007 ***
Porcentaje de la población que tiene computadora	0.107	0.045	0.018 **
Porcentaje de indigenismo	0.000	0.000	0.033 **
Tener legislación al estatal que fomente la equidad de género	0.038	0.047	0.413
Promedio de 1° diferencia de las tres elecciones pasadas	-0.098	0.052	0.060 *
Promedio de número efectivo de partidos de las tres elecciones pasadas	-0.026	0.010	0.008 ***
Año de la última elección	0.053	0.042	0.209
Aguascalientes	-0.128	0.049	0.009 ***
Baja California	-0.150	0.070	0.033 **
Coahuila	-0.120	0.048	0.012 **
Colima	-0.027	0.017	0.105
Chiapas	0.079	0.043	0.062 **
Chihuahua	-0.034	0.026	0.194
Durango	-0.232	0.025	0.000 ***
Guanajuato	-0.032	0.032	0.322
Guerrero	0.038	0.087	0.662
Hidalgo	0.140	0.043	0.001 ***

<sup>49</sup> En este modelo a demás de incluir *dummies* por estado se usó la opción de *robust* para corregir la heteroscedasticidad que se presentó en modelos anteriores.

México	0.008	0.128	0.948	
Morelos	0.081	0.036	0.025	**
Nayarit	-0.108	0.049	0.028	**
Oaxaca	-0.248	0.022	0.000	***
Puebla	-0.151	0.016	0.000	***
San Luis Potosí	-0.087	0.089	0.329	
Sinaloa	-0.074	0.053	0.168	
Sonora	-0.003	0.042	0.943	
Tamaulipas	0.005	0.052	0.925	
Tlaxcala	-0.130	0.051	0.010	**
Veracruz	-0.121	0.061	0.047	**
Constante	-105.816	84.440	0.210	

Número de observaciones = 1397

F( 30, 1366) = 40.42

Prob > F = 0.0000

R-squared = 0.3756

Root MSE = .12709

Nuestro primer modelo a nivel municipal incluye 1397 casos<sup>50</sup> y muestra que el modelo es estadísticamente significativo. Alcanza a capturar algo del fenómeno aunque el conjunto de las variables sólo explique cerca del 37.56% de éste.

### Modelo 3b ¿De qué depende que una mujer llegue a ser presidente municipal?

En el segundo y último modelo de este capítulo la variable dependiente es el sexo de quien ocupa la presidencia municipal, el puesto más alto del ayuntamiento. Ésta es una variable cualitativa binaria que requiere de una regresión del tipo *logit*. Por las características de la variable será necesario usar un *relogit* que se adapte a la baja proporción de casos exitosos que tiene nuestros datos, dado que menos del 5% de las presidencias municipales son ocupadas por mujeres.

En esta ocasión nuestras variables independientes son: el porcentaje femenino de la PEA ocupada, el porcentaje de hogares con computadora, el porcentaje de la población que está casada o en unión libre, el porcentaje de mujeres que tiene al menos un(a) hijo(a), la brecha educativa por sexos, el porcentaje de indigenismo, el porcentaje de la población sin religión, el tamaño de la localidad, la *dummy* de legislación en materia de género, la

<sup>50</sup> En este modelo tenemos valores para la variable dependiente – porcentaje de mujeres en puestos de regentes y síndicos- en 1,405 municipios. Esta variable se tomó de la base de datos de INAFED.

ideología del partido de quien ocupa la presidencia municipal, el promedio del número efectivo de partidos en las tres elecciones pasadas, el promedio de la primera diferencia electoral en las tres elecciones pasadas y el año de la última elección:

AL igual que en el modelo pasado se espera que las características modernizadoras aumenten la probabilidad de que quien ocupe la presidencia municipal sea una mujer. Sin embargo, por las razones ya mencionadas y por la experiencia de las pocas correlaciones significativas, esperamos que muy pocas variables independientes salgan significativas.

A continuación se presenta la tabla de resultados de la regresión.

**Tabla 5.3.2: Resultados de la regresión lineal de presidente municipal**

	Coef.	Std. Err.	P>z	
Variable dependiente: el sexo de quien ocupa la presidencia municipal				
Porcentaje de mujeres en la PEA ocupada	-0.391	2.378	0.869	
Porcentaje de la población que tiene computadora	2.228	1.402	0.112	
Porcentaje de la población que vive con pareja	-7.478	4.702	0.112	
Porcentaje de mujeres que tiene al menos un(a) hijo(a)	9.458	4.586	0.039	**
Brecha educativa por sexo	0.275	0.331	0.406	
Porcentaje de indigenismo	-0.003	0.009	0.761	
Porcentaje de la población sin religión	0.787	2.201	0.721	
Tamaño de la localidad	-0.076	0.138	0.579	
Tener legislación al estatal que fomente la equidad de género	-0.281	0.259	0.278	
Ideología del partido de quien ocupa la presidencia municipal	0.018	0.073	0.803	
Promedio de 1° diferencia de las tres elecciones pasadas	-2.992	2.355	0.204	
Promedio de número efectivo de partidos de las tres elecciones pasadas	-0.131	0.258	0.613	
Año de la última elección	-0.171	0.098	0.080	**
Constante	339.478	195.119	0.082	**

Número de observaciones = 1144 (1317 valores perdidos generados)

Esta regresión se basa en 1144 observaciones<sup>51</sup>. En la regresión equivalente usando *logit* se encuentra que las variables en su conjunto explican cerca del 3% de la variable dependiente.<sup>52</sup>

#### 5.4 Resultados

En el primer modelo vimos que las variables que disminuyen la presencia femenina en puestos de regidores y síndicos son: el porcentaje de la población que vive con pareja, la brecha educativa por sexo, el promedio de 1° diferencia de las tres elecciones pasadas y el promedio de número efectivo de partidos de las tres elecciones pasadas. Por el otro lado, las variables que aumentan esta presencia son: el porcentaje de mujeres que tiene al menos un(a) hijo(a), el porcentaje de la población que tiene computadora y el porcentaje de indigenismo.

El rol de género parece sí afectar de forma negativa a nivel agregado aun cuando no se vio a nivel individual. Mientras más personas vivan en pareja en el municipio hay menos mujeres representándolos. Probablemente porque habla de una ambiente conservador donde se contraponen más fuertemente el rol privado y el rol público de las mujeres. Es posible que si una mujer vive con su pareja, ésta espere que la mujer esté en casa.

A mayor brecha educativa hay menos mujeres regidoras y síndicas. Este hallazgo es muy intuitivo, pues si las mujeres tienen desventajas educativas éstas se trasladarán a todos los espacios públicos.

En cuanto a la competencia electoral, encontramos que cuando la diferencia entre el primer y el segundo lugar es grande hay menos mujeres pero también hay menos mujeres representantes si hay más partidos en la elección. Esto probablemente esté relacionado con el fuerte sesgo de municipios -61.5%- gobernados por alguna combinación de partidos donde el PRI es el partido mayoritario. Igualmente existe una fuerte correlación entre ambas medidas de competencia, a mayor número de partidos la diferencia entre los primeros dos lugares es menor.

---

<sup>51</sup> Este modelo se basa en 1,144 observaciones porque la variable del partido de quien ocupa la presidencia sólo existe para 1,155 municipios. Esta información se tomo de la base de datos de CIDAC.

<sup>52</sup> Para este modelo se consideró introducir efectos fijos por estado. En las regresiones *logit* con resultados similares a las *relogit* el modelo con efectos fijos exhibió menores valores de AIC y BIC. Cuando se usaron efectos fijos la pseudo  $R^2$  fue de 6.4%; dos variables más resultaron positivas y significativas: el porcentaje de la población con computadora y los estados con legislación especializada en el tema. Éstas nos indican que municipios más modernos y municipios con leyes especializadas fomentan que una mujer llegue a la presidencia municipal, como se esperaba. Lo más relevante es que en ambos modelos permanece significativa la variable del porcentaje de la población femenina con al menos una hija(o). La evidencia sugiere que el rol materno de las mujeres promueve que las féminas ocupen estos puestos.

Como se esperaba mayores ingresos en el municipio se relacionan con mayor presencia femenina, muy probablemente por su relación con la ideología liberal y la modernidad. También encontramos que a mayor porcentaje de indigenismo hay más mujeres en el ayuntamiento. Esto puede deberse a razones culturales y a la correlación que existe entre migración e indigenismo.

El hallazgo más importante fue la relación positiva que existe entre el porcentaje de madres en el municipio y el número de mujeres síndicas y regidoras. Si bien no encontramos un efecto en el rol materno para la situación individual, sí parece haber un efecto en el agregado. Las mujeres pueden o no trabajar y tener uno u otro puesto cuando son madres pero, al parecer, la sociedad en su conjunto votará más por mujeres cuando haya muchas madres en la localidad o bien, los partidos postularán a mujeres en localidades con alto porcentaje de maternidad.

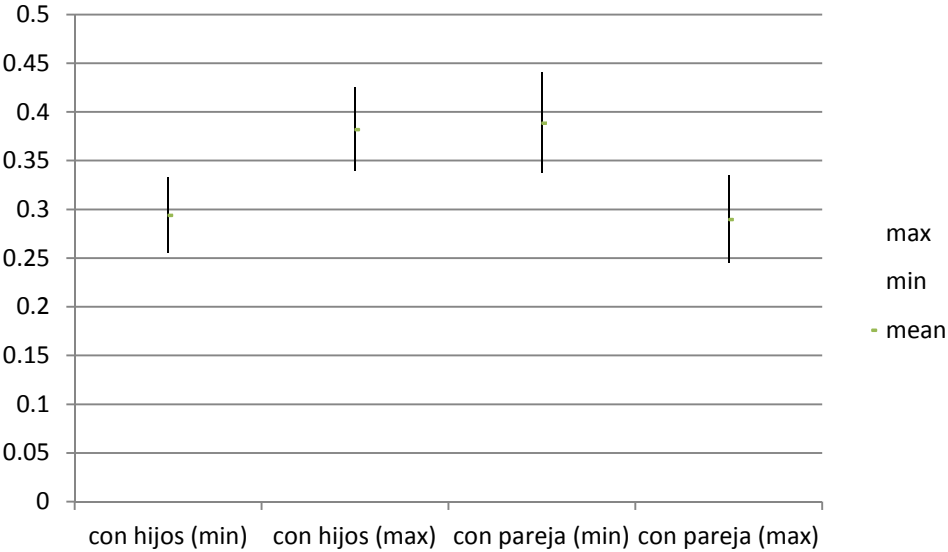
Los estados que muestran menor presencia femenina según nuestro modelo, son: Aguascalientes, Baja California, Coahuila, Durango, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Tlaxcala y Veracruz. Mientras que los estados que muestran una mayor presencia son: Chiapas, Hidalgo y Morelos.

En el segundo modelo sólo aparecen dos variables significativas. Por un lado el porcentaje de mujeres que tiene al menos un(a) hijo(a) aumenta la probabilidad de que las mujeres ocupen la presidencia municipal. Por el otro lado, el año de la última elección nos sugiere que hubo una ligera tendencia a la baja en presidentas municipales de 2007 a 2010.

### Probabilidades

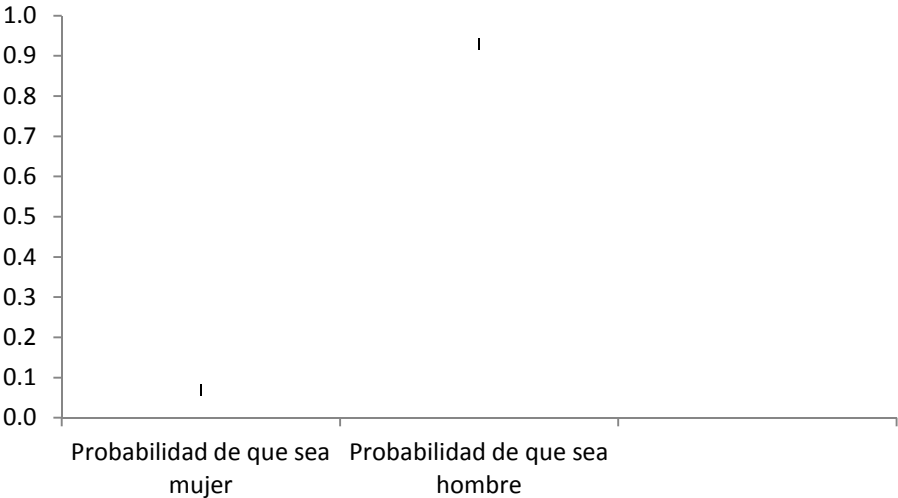
La gráfica de probabilidades pronosticadas nos muestra que nuestras variables explicativas más importantes sí hacen una diferencia estadística significativa. El municipio con la menor proporción de mujeres con descendencia es significativamente diferente al municipio con la mayor proporción. De la misma forma sucede con el mínimo y el máximo que toma la variable de proporción de la población que vive con su pareja. Con esto se confirma que ambas variables son significativamente relevantes y explicativas de nuestro fenómeno.

**Gráfica 5.4.1: Probabilidades pronosticadas de presencia femenina en puestos de regidores y síndicos con base en la proporción de mujeres con descendencia**



En la gráfica 5.4.2 que se presenta se puede observar que los valores pronosticados con nuestro modelo indican que hay una diferencia significativamente diferente en que sea hombre o mujer quien ocupa la presidencia municipal. Es mucho más probable que sea un hombre y se pudo obtener prueba estadística de que el fenómeno social no es causado por el resto de las variables explicativas, sólo por el porcentaje de mujeres que tiene al menos un(a) hijo(a). Esto nos indica que a mayor rol materno, la población apoya más a una mujer para que la represente.

**Gráfica 5.4.2: Probabilidades pronosticadas del sexo de quien ocupa la presidencia municipal con base en la proporción de mujeres con descendencia**





## 5.5 Conclusiones

Con base en los dos modelos presentados en este capítulo podemos decir que los mecanismos que aplican para que una mujer ocupe un nivel u otro son diferentes. Mientras que en el nivel de regente y síndica la presencia femenina responde a las características sociales de su comunidad, el sexo de quien ocupa la presidencia no. Esto nos indica que como suponíamos, para llegar al puesto más alto de la jerarquía se requieren de otro tipo de características. Como en este capítulo sólo se incorporaron cualidades sociales, haría falta evaluar en este contexto las barreras personales/intrapersonales como lo son la “experiencia previa en la administración pública; (los) antecedentes políticos en la familia, y (el) trabajo comunitario previo” (Vázquez 2010, 131). Por supuesto, también habría que buscar alguna forma de evaluar las barreras organizacionales en investigaciones futuras.

Se pudo mostrar que las barreras sociales importan. Como se planteó en la hipótesis, los contextos donde hay más modernización favorecen la presencia femenina en los puestos de segundo nivel. Por lo tanto, la evidencia sugiere que políticas públicas relacionadas con la modernización también podrían tener efectos en el aumento de la proporción de mujeres.

Se encontró que el porcentaje de la población que vive con pareja disminuye la proporción de mujeres en el segundo nivel. Este hallazgo soporta nuestra hipótesis y muy probablemente responda a cuestiones de rol de género. La mujer que vive en pareja destina más tiempo a actividades del hogar y por lo tanto menos tiempo al trabajo remunerado, en este caso al activismo político.

En cuanto al porcentaje de mujeres que tiene al menos un(a) hijo(a) se mostró que es una variable que impulsa a las mujeres en los dos niveles. Pese a lo que se pensó en un principio, el que haya muchas madres en un municipio hace que la población pida una representación femenina o bien, que los partidos la ofrezcan con mayor facilidad. Probablemente sea a causa de las necesidades que las madres tienen con respecto a la implementación de políticas públicas destinadas a satisfacer sus necesidades maternas aunque eso no signifique que esos intereses se traduzcan en política pública. Vale la pena recordar que la teoría de masa crítica indica que eso sólo sucederá cuando la presencia femenina sobrepase el 30%<sup>53</sup>.

En conclusión, las barreras sociales muestran evidencia estadística de su existencia. Se puede decir que los mecanismos que funcionan en los dos niveles inmediatos son diferentes y que las mujeres efectivamente están en desventaja.

---

<sup>53</sup> Por supuesto, la teoría de representación crítica estaría en desacuerdo.

## 6. Conclusiones

Desde la inclusión de la mujer en el ámbito laboral, ésta ha sufrido de limitantes para ser tratada en equidad de género. El fenómeno del techo y el fenómeno del suelo pegajoso se suman a la brecha salarial para nombrar las barreras que enfrentan las mujeres en el ámbito público y que son más fuertes conforme se accede a mejores niveles jerárquicos. Las mujeres enfrentan salarios más bajos que los hombres, se concentran en puestos intermedios y son excluidas de los mejores cargos laborales.

En México, el 23% de puestos directivos, el 8% de CEO y tan sólo el 3% de los puestos con mayor responsabilidad están ocupados por mujeres. El poder ejecutivo nunca ha sido encabezado por una mujer y el porcentaje de féminas en el gabinete ampliado es del 12%. En la Suprema Corte de Justicia de la Nación sólo el 18.2% son del sexo femenino, dos ministras frente a nueve ministros; la presidencia de este organismo tampoco ha sido ocupada por una mujer. En la LXII Legislatura de la Cámara de Diputados, el 37% de los miembros son mujeres pero sólo el 27% de las comisiones son presididas por ellas. Por el otro lado, en la LXII Legislatura del Senado de la República el 19% de las comisiones son presididas por las mujeres que conforman el 33% de la cámara. En ambas cámaras la presidencia la ostenta actualmente un hombre (IFE 2013). Por último, sólo en alrededor del 6% de los municipios hay mujeres presidentes municipales.

En este trabajo se recuperó de la teoría la diversidad de barreras que construyen el techo de cristal. Con base en Guil 2012; FGCC 1995; Escot et al. 2008 e INMujeres 2004, éstas se concentraron en cuatro categorías: 1) las barreras personales e intrapersonales, 2) las barreras sociales, 3) las barreras organizacionales y 4) las barreras gubernamentales. Esta división sirvió para identificar variables relacionadas que pudieran ofrecer mediciones cuantitativas de los dos primeros tipos y así desarrollar modelos econométricos que nos mostraran la situación actual de la brecha jerárquica entre sexos.

En el tercer capítulo se dedicó a confirmar la existencia de la brecha salarial por sexo en el contexto actual mexicano. Este modelo nos muestra que existe un sesgo en entrar al ámbito laboral dependiendo de si se vive en pareja y si se tiene descendencia. Sin embargo, aun corrigiendo este sesgo encontramos que independientemente de la autoselección para ser económicamente activas, las mujeres ganan menos que los hombres. Es decir, la diferencia en ingresos entre hombres y mujeres no se puede explicar ni por la dotación de capital humano ni por autoselección para entrar al ámbito laboral. Como se esperaba, la evidencia sugiere que la brecha salarial por género existe. Las mujeres ganan menos independientemente de su edad, nivel educativo y de su autoselección basada en su rol familiar. Además, este capítulo nos permitió comprobar que los datos de encuestas funcionan para analizar situaciones laborales con perspectiva de género.

En el cuarto capítulo nos enfocamos en explicar los diferentes mecanismos y ponderaciones de las variables de las que depende el nivel jerárquico de un individuo. Basándonos en las Encuestas Mundiales de Valores de 2000 y 2005 pudimos encontrar que las variables actúan de manera diferente para cada sexo. Para los hombres ser padres aumenta sus calificaciones para subir en la jerarquía mientras que para las mujeres ser madres las hace permanecer en el nivel en el que se encuentran. Para los hombres la experiencia que viene de la mano con la edad los impulsa y a las mujeres no. En las mujeres el color de piel importa para ostentar un mayor cargo mientras que para los hombres no. Para los hombres ocupar más tiempo en el empleo y priorizar su trabajo les impulsa a tener mejores puestos mientras que ese efecto no existe para sus contrapartes femeninas. Mientras que los hombres se distribuyen indistintamente en los puestos de obreros, oficinistas y jefes, las mujeres enfrentan probabilidades significativamente diferenciadas. El hallazgo más importante no es el techo de cristal sino el suelo pegajoso; las mujeres están claramente concentradas en los puestos de oficinistas y tienen una probabilidad menor de pasar de ser oficinistas a ser jefas.

El quinto capítulo se dirigió hacia el caso particular de los dos cargos más altos del poder ejecutivo en los municipios: puestos de regidores y síndicos, y presidencia municipal. Con base en una aglutinación de datos provenientes de diversas fuentes federales descubrimos que los mecanismos que aplican para que una mujer ocupe un nivel u otro son diferentes. Mientras que en el nivel de regente y síndica la presencia femenina responde a las características sociales de su comunidad, el sexo de quien ocupa la presidencia no. Se pudo mostrar que las barreras sociales importan. Los contextos de mayor modernización favorecen la presencia femenina en los puestos de segundo nivel. Por lo tanto, la evidencia sugiere que políticas públicas relacionadas con la modernización también podrían tener efectos en el aumento de la proporción de mujeres. Se mostró que el porcentaje de mujeres que tiene al menos un(a) hijo(a) es una variable que impulsa a las mujeres en ambos niveles. Pese a lo que se pensó en un principio, el que haya muchas madres en un municipio hace que la población pida o acepte una representación femenina. En conclusión, las barreras sociales muestran evidencia estadística de su existencia. Se puede decir que los mecanismos que funcionan en los dos niveles inmediatos son diferentes y que las mujeres efectivamente están en desventaja. El rol de género en la pareja frena la presencia femenina en la política municipal pero el rol materno la impulsa.

Uno de los hallazgos globales más importantes nos muestra que mientras a nivel individual el rol materno frena el avance laboral de las féminas, a nivel agregado funciona como una exigencia o aceptación de representatividad.

Estos hallazgos nos dicen que sí existe una diferencia entre los mecanismos y las ponderaciones de las variables según se trate de un hombre o de una mujer, esta diferencia sí resulta en perjuicio de ellas y es más pronunciada conforme se escala en la pirámide

jerárquica. Descubrimos que el rol materno a nivel individual detiene a las mujeres en el lugar donde se encuentran mientras que el rol paterno funciona como impulsor. También encontramos que la importancia del capital humano no es tan fuerte para las mujeres como para los hombres. A nivel agregado, encontramos que el rol materno impulsa la representación femenina y el estado civil la detiene.

Vale la pena tomar acciones concretas para eliminar las desventajas que enfrentan las mujeres. Se ha visto que eliminar la segregación ocupacional disminuiría la brecha salarial en 6 puntos porcentuales mientras que la eliminación de la segregación jerárquica la disminuiría en cinco puntos porcentuales (Calónico y Ñopo 2008). En este contexto, se sugiere que equilibrar los costos y beneficios de los roles materno y paterno podrían ayudar a impulsar la equidad de género. Una alternativa es aumentar el permiso paterno como propone el Programa de Equidad de Género del Poder Judicial de la Federación (2009). Otra, es implementar cuotas y otras acciones afirmativas como examina Krook en diversos trabajos (2012; 2014a; 2014b).

El fenómeno se confirma y no se atribuye únicamente a las variables relacionadas con las barreras personales/intrapersonales y las sociales. Es menester reconocer que hay una gran parte del fenómeno que no se pudo medir. En un futuro, sería fundamental generar algún mecanismo de medición que incluya las barreras organizacionales. Como se mencionó antes, las barreras gubernamentales, como lo es la falta de datos con perspectiva de género, es la principal limitante para haber incluido el tercer tipo de barreras. Por otro lado, permanece la sospecha de que existe un componente discriminatorio no vinculado con ninguno de los cuatro tipos de barreras. Para combatirlo, se deben seguir promoviendo medidas de no discriminación que favorezcan la equidad de género como las propuestas por el CONAPRED, las Comisiones de Derechos Humanos y las comisiones de equidad de género de instancias gubernamentales como el Instituto Federal Electoral, el Congreso de la Unión o el Instituto Nacional para las Mujeres.

Este estudio nos muestra que la brecha jerárquica de género representada por el suelo pegajoso y el techo de cristal existe. Nos permite dimensionar el problema que enfrenta la sociedad mexicana ya que nos presenta de cara las estadísticas. Nos explica por qué es importante tomar cartas en el asunto. También nos da un primer acercamiento a los componentes y abre la puerta a los estudios cuantitativos en este campo y a una nueva serie de investigaciones que pudieran basarse en encuestas especialmente diseñadas para esta empresa. Hace énfasis en la escasez de datos con perspectiva de género así como la disponibilidad de los datos que ya existen.

Recordemos que Belausteguigoitia (2012) escribe: “el techo de cristal no se ve... pero existe”. Si pudiéramos entintar ese cristal y volverlo visible, entonces tendríamos la posibilidad de estrellarlo.

## 7. Fuentes

- Adler Roy. (2001). "Women in the executive suite correlate to high profits". <http://w2t.se/uk/facts/literature.htm> (29 de noviembre de 2012).
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) (2013). [http://www-old.anui.es/servicios/e\\_educacion/docs/estadisticas\\_2007.html](http://www-old.anui.es/servicios/e_educacion/docs/estadisticas_2007.html) (10 de agosto de 2012).
- Atal Juan Pablo, Ñopo Hugo y Winder Natalia (2009). "New Century, Old Disparities: Gender and Ethic Wage Gaps in Latin America". *IDB Working Paper IDB-WP-109*. Banco Interamericano de Desarrollo
- Banco Mundial [BM]. (2013). "Estadísticas". <http://datos.bancomundial.org/tema> (20 de agosto de 2012).
- Belausteguigoitia Imanol y Belausteguigoitia Maite (2013). "Las Mujeres Ejecutivas y el Techo de Cristal". México. Centro de Desarrollo de la Empresa Familiar CEDEF del Instituto Tecnológico Autónomo de México. <http://cedef.itam.mx/publicaciones.html> (10 de septiembre de 2012).
- Blanchard Oliver. (2006). "Macroeconomía". Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Boyd Christina, Epstein Lee y Martin Andrew (2010). Untangling the causal effects of sex on judging. *American journal of political science*, 54(2): 389-411.
- Brown Cynthia, Pagán José y Rodríguez-Oreggia Eduardo. (1999, octubre). "Occupational Attainment and Gender Earnings Differentials in Mexico". *Industrial and Labor Relations Review*, 53: 123-135.
- Calónico Sebastian y Ñopo Hugo (2008). "Gender Segregation in the Workplace and Wage Gaps: Evidence from Urban Mexico 1994-2004". *Working Paper #636*. Banco Interamericano de Desarrollo [IDB]. [http://www.iadb.org/en/research-and-data/publication-details,3169.html?displaytype=&pub\\_id=WP-636](http://www.iadb.org/en/research-and-data/publication-details,3169.html?displaytype=&pub_id=WP-636) (12 de agosto de 2013).
- Celis Karen, Childs Sarah, Kantola Johanna y Krook Mona (2008). Rethinking women's substantive representation. *Representation*, 44(2): 99-110.
- Childs Sara y Krook Mona (2009). Analysing women's substantive representation: From critical mass to critical actors. *Government and Opposition*, 44(2): 125-145.
- Childs Sara y Krook, Mona (2008). Critical mass theory and women's political representation. *Political Studies*, 56(3): 725-736.
- CNN Expansión. (2010) *¿Dónde están las CEO?* <http://www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2010/05/11/ceo-mujere-ejecutiva-equidad-expansion> (28 de noviembre de 2012).

Cobo Rosa (2002). “*Democracia paritaria y sujeto político feminista*”. Revista Anales de la Cátedra Francisco Suárez, 36. Granada, España.

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación [CONAPRED]. (2012). *Las mujeres en las empresas de comunicación ¿Quiénes son? ¿Cuántas son? ¿Dónde están?*  
[http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=registro\\_encontrado&tipo=2&id=2098](http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=registro_encontrado&tipo=2&id=2098) (20 de agosto de 2012).

Dalherup Drude (1993). “De una pequeña minoría: una teoría de la ‘masa crítica’ aplicada al caso de las mujeres en la política escandinava”. [www.redfeminista.org](http://www.redfeminista.org) (22 de julio de 2013).

Del Razo Lilia (2003). “Estudio de la brecha salarial entre hombres y mujeres en México (1994-2001)” *Documentos de investigación de la Secretaría de Desarrollo Social*. [http://www.2006-2012.sedesol.gob.mx/work/models/SEDESOL/Resource/2155/1/images/Docu\\_4\\_2004.pdf](http://www.2006-2012.sedesol.gob.mx/work/models/SEDESOL/Resource/2155/1/images/Docu_4_2004.pdf) (14 de mayo 2014).

Deloitte (2010). “Paths to power. Advancing women in government”.  
[http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Mexico/Local%20Assets/Documents/mx%28en-mx%29DeloittePaths2power\\_08mar2010.pdf](http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Mexico/Local%20Assets/Documents/mx%28en-mx%29DeloittePaths2power_08mar2010.pdf) (10 de septiembre de 2012).

Driscoll Amanda y Krook Mona (2012). Feminism and rational choice theory. *European Political Science Review*, 4(2): 195-216.

Escot Lorenzo, Fernández José Andrés, López-Ibor Roció y Mateos Ruth (2008). “Análisis de la presencia de las mujeres en los puestos directivos de las empresas madrileñas”. España. Biblioteca Nueva. Colección de Estudios (Consejo Económico y Social) Comunidad de Madrid, 29.

Federal Glass Ceiling Commission [FGCC] (1995). “Good for Business: making full use of the nation’s human capital”. <http://www.dol.gov/oasam/programs/history/reich/reports/ceiling.pdf> (29 de noviembre de 2012).

Fernández Anna (1995). *Participación social y política de las mujeres en México: Un estado de la cuestión*, en “Anna M. Fernández (comp.) Las mujeres en México al final del milenio”. El Colegio de México. México.

Finseraas Henning, Jakobsson Niklas y Kotsdam Andreas (2012). “The Gender Gap in Political Preferences: An Empirical Test of a Political Economy Explanation”. *Social Politics* (19)2: 219-242

García María (1998). “Género y poder: las mujeres diputadas en México”.  
<http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/lasa98/GarciaCastro.pdf> (28 de agosto de 2012).

Gilligan Carol (1982). *In a different voice: Psychological Theory and Women’s Development*. Harvard University Press.

Guil Ana (2004). “Techos de cristal en la Universidad de Sevilla”. [http://www.amites.org/assets/files/techos\\_cristal\\_anaguil.pdf](http://www.amites.org/assets/files/techos_cristal_anaguil.pdf) (10 de septiembre de 2012).

- Hamid Tavakolian (1993). “Break on through to the other side of the glass ceiling”.  
<http://search.proquest>  
 Tavakolian.com/docview/199577446/13AAF08DF9BC3C23B74/1?accountid=40183# (28 de noviembre de 2012).
- Htun Mala (2003). “Dimensiones de la inclusión y exclusión política en Brasil: Género y raza”.  
*Serie de informes técnicos del Departamento de Desarrollo Sostenible, WID-105. Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo.*
- Htun Mala (2004). “Is gender like ethnicity? The political representation of identity groups”.  
*Perspectives on Politics, 2(03): 439-458.*
- Htun Mala y Piscopo Jennifer (2010). Presence Without Empowerment?: *Women in Politics in Latin America and the Caribbean. SSRN. Conflict prevention and peace forum.*(Diciembre).
- Htun Mala, Lacalle Marina y Micozzi Juan Pablo (2013). Does Women's Presence Change Legislative Behavior? Evidence from Argentina, 1983-2007. *Journal of Politics in Latin America, 5(1).*
- Index Mundi. (2013). “Estadísticas”. <http://www.indexmundi.com/> (20 de agosto de 2012).
- Instituto Federal Electoral (IFE). (2003). “El poder deshabitado. Mujeres en los ayuntamientos de México, 1994-2001”. México DF.
- Instituto Federal Electoral (IFE). (2013). “Mujeres en el Congreso”.  
<http://genero.ife.org.mx/congreso.html> (18 de septiembre de 2013).
- Instituto Nacional de las Mujeres [INEGI]. (2004). “El enfoque de género en la producción de las estadísticas sobre participación política y toma de decisiones en México: Una guía para usuarios y una referencia para productores de información”.  
<http://cedoc.inmujeres.gob.mx/Publicaciones.php?criterio=El+enfoque+de+g%E9nero+en+la+producci%F3n+de+las+estad%EDsticas+sobre+participaci%F3n+pol%EDtica+y+toma+de+decisiones+en+M%E9xico&filanio=0&search=Buscar> (29 de abril de 2013).
- Instituto Nacional para las Mujeres [INMujeres]. (2010). “Las desigualdades de género vistas a través del estudio del uso del tiempo. Resultados de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2009”. [http://www.equidad.scjn.gob.mx/spip.php?page=ficha\\_biblioteca&id\\_articulo=1143](http://www.equidad.scjn.gob.mx/spip.php?page=ficha_biblioteca&id_articulo=1143) (9 de julio de 2013).
- Instituto para las Mujeres Zacatecas [INMUZA]. (2011). Evaluación de relevancia, eficiencia, eficacia y sostenibilidad del modelo de equidad de género del Gobierno del Estado de Zacatecas. [Versión electrónica en pdf].
- Iversen Torben y Rosenbluth Frances (2006). “The Political Economy of Gender: Explaining Cross-National Variation in the Gender Division of Labor and the Gender Voting Gap”. *American Journal of Political Science (50)1: 1–19.*

- Johnson Jennifer (2012). "Glass Ceiling".  
[http://womenshistory.about.com/od/work/g/glass\\_ceiling.htm](http://womenshistory.about.com/od/work/g/glass_ceiling.htm) (29 de noviembre de 2012).
- Krook Mona (2008). Quota laws for women in politics: Implications for feminist practice. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 15(3): 345-368.
- Krook Mona (2010). Why are fewer women than men elected? Gender and the Dynamics of Candidate Selection. *Political Studies Review*, 8(2): 155-168.
- Krook Mona y Norris Pippa (2014a). Beyond Quotas: Strategies to Promote Gender Equality in Elected Office. *Political Studies*, 62: 2-20.
- Krook Mona y O'Brien Diana (2012). All the president's men? The appointment of female cabinet ministers worldwide. *The Journal of Politics*, 74(03): 840-855.
- Krook Mona y O'Brien Diana (2010). The politics of group representation: Quotas for women and minorities worldwide. *Comparative Politics*, 42(3): 253-272.
- Krook Mona y Zetterberg Pär (2014b). Electoral quotas and political representation: Comparative perspectives. *International Political Science Review*, 35(1): 3-11.
- Lamas Marta (2006). "Género: algunas precisiones conceptuales y teóricas". En Lamas, M. *Feminismo: transmisiones y retransmisiones*. México: Taurus.
- Lamas Marta (2013). "Algunas reflexiones sobre Bachelet y la paridad".  
[http://www.eclac.cl/search/default.asp?idioma=ES&base=/tpl/top-bottom.xslt&as\\_sitesearch=www.eclac.cl/](http://www.eclac.cl/search/default.asp?idioma=ES&base=/tpl/top-bottom.xslt&as_sitesearch=www.eclac.cl/) (9 de julio de 2013).
- Laurels Weldon (2002). Beyond bodies: Institutional sources of representation for women in democratic policymaking. *Journal of Politics*, 64(4): 132-154.
- Márquez Benitez, Ruth Gisela (2008). *Participación de las mujeres en el Poder Legislativo Federal (LVII-LX Legislaturas)*. [www.diputados.gob.mx](http://www.diputados.gob.mx) (20 de febrero de 2013).
- Martin Megan (2010). "The Glass Ceiling: An Analysis of Women Working for Federal Agencies".  
<http://digitalcommons.kennesaw.edu/etd/428/> (25 de abril de 2013).
- Martínez Griselda (2001). "Los límites del poder femenino". *Revista Casa del tiempo*.  
<http://www.difusioncultural.uam.mx/revista/feb2001/martinez.html> (13 de agosto de 2012).
- Matarrazo María (2014). "La igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito educativo nacional".  
[http://www.cndh.org.mx/Programa\\_Asuntos\\_Mujer\\_Igualdad\\_Mujeres\\_Hombres](http://www.cndh.org.mx/Programa_Asuntos_Mujer_Igualdad_Mujeres_Hombres) (29 de abril de 2014).
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en México [OACNUDH]. (2007). "Derechos Humanos de las Mujeres. Actualización del Capítulo 5 del Diagnóstico de los Derechos Humanos en México".



Oficina Internacional del Trabajo [OIT]. (2004a). *Romper el techo de cristal: Las mujeres en puestos de dirección*. www.ucm.es (10 de febrero de 2013).

Oficina Internacional del Trabajo [OIT]. (2004b). “Con ocasión del día internacional de la mujer, advierte la OIT”. [http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_315\\_SP/lang-es/index.htm#f3](http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_315_SP/lang-es/index.htm#f3) (28 de noviembre de 2012).

Oficina Internacional del Trabajo [OIT]. (2007). “Nuevo Informe Global de la OIT sobre igualdad en el trabajo 2007”. [http://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS\\_SCL\\_131\\_ES/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS_SCL_131_ES/lang-es/index.htm) (28 de noviembre de 2012).

Pechard Jacqueline (2001). “La cultura política democrática”. Instituto Federal Electoral, México.

Pereyra Jaina (2007). *Midiendo la discriminación : análisis de la brecha salarial entre indígenas y no indígenas en el mercado laboral mexicano*. (Tesis licenciatura inédita). Departamento de Ciencia Política. Instituto Tecnológico Autónomo de México.

Presidencia de la República. (2013). “Gobierno Gabinete”. <http://www.presidencia.gob.mx/gabinete/> (30 de abril de 2013).

PricewaterhouseCoopers México [PWC]. (2012). “El creciente poder de las mujeres CEO”. <http://pwc.mx/actualidades-pwc/el-creciente-poder-de-las-mujeres-ceo/> (30 de abril de 2013).

Programa de Equidad de Género del Poder Judicial de la Federación. (2009). “Resultados de los Diagnósticos Realizados en la Suprema Corte de Justicia de la Nación en Materia de Equidad de Género 2008- 2009”. <http://www.equidad.scjn.gob.mx/spip.php?article1342> (29 de abril de 2013).

Rubin Donald (2006). *Matched sampling for causal effects*. Cambridge University Press.

Rubli Adrian (2012). *Un análisis de las brechas salariales por género en el tiempo en Argentina, Brasil y México*. (Tesis licenciatura inédita). Departamento de Ciencia Política. Instituto Tecnológico Autónomo de México.

### **Bases de datos:**

\*AGREGADO OFICIAL DE 5 OLEADAS DEL WORLD VALUES SURVEY 1981-2008 v.20090914, 2009. World Values Survey Association ([www.worldvaluessurvey.org](http://www.worldvaluessurvey.org)). Productor del Fichero Agregado: ASEP/JDS, Madrid.

\*Fuente: El Barómetro de las Américas por el Proyecto de Opinión Pública de América Latina (LAPOP)<sup>54</sup>, [www.LapopSurveys.org](http://www.LapopSurveys.org).

---

<sup>54</sup> Agradecemos al proyecto de Opinión Pública de América Latina (LAPOP) y a sus principales donantes (la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, el Banco Interamericano de Desarrollo y Vanderbilt University) por poner a disposición los datos.

Consejo Nacional de Población [CONAPO] (2012). Índice de marginación de 2010 a nivel municipal. Recuperado el 16 de julio de 2013 de [http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Indices\\_de\\_Marginacion](http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Indices_de_Marginacion)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI] (2013). [www.inegi.org.mx](http://www.inegi.org.mx)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI] (2013). Sistema Municipal de Bases de Datos [SIMBAD]. Recuperado el 16 de julio de 2013 de <http://sc.inegi.org.mx/sistemas/cobdem/>

Centro de Investigación para el Desarrollo [CIDAC] (2012). Datos electorales. Recuperado el 19 de julio de 2013 de [http://www.cidac.org/esp/Datos\\_Electorales.php](http://www.cidac.org/esp/Datos_Electorales.php)

Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal [INAFED] (2013). Descarga de bases de datos. Recuperado el 17 de julio de 2013 de <http://www.snim.rami.gob.mx/>

\*Citado como lo sugieren los autores.

### **Software utilizado:**

R i386 3.0.3

Stata 12

### **Comandos de Stata y R utilizados:**

\*Gary King, Michael Tomz, and Jason Wittenberg (2000). "Making the Most of Statistical Analyses: Improving Interpretation and Presentation." *American Journal of Political Science* 44, no. 2 (April 2000): 347–61.

\*J. Scott Long and Jeremy Freese, 2005, *Regression Models for Categorical Outcomes Using Stata*. Second Edition. College Station, TX: Stata Press.

\*Kosuke Imai, Gary King, and Olivia Lau. 2007. "Zelig: Everyone's Statistical Software," <http://GKing.harvard.edu/zelig>.

Publicado en:

Imai, Kosuke, Gary King, and Olivia Lau. (2008). "Toward A Common Framework for Statistical Analysis and Development." *Journal of Computational and Graphical Statistics*, Vol. 17, No. 4 (December), pp. 892-913.

\*Matthew Owen, Olivia Lau, Kosuke Imai, and Gary King. 2014. "mlogit: Multinomial Logistic Regression for Dependent Variables with Unordered Categorical Values" in Kosuke Imai, Gary King, and Olivia Lau, "Zelig: Everyone's Statistical Software," <http://gking.harvard.edu/zelig>

\*Michael Tomz, Gary King, and Langche Zeng. 1999. *RELOGIT: Rare Events Logistic Regression*, Version 1.1 Cambridge, MA: Harvard University, October 1, <http://gking.harvard.edu/>

Publicados en:

Gary King and Langche Zeng. 1999a. "Logistic Regression in Rare Events Data," Department of Government, Harvard University, <http://GKing.Harvard.Edu>.

Gary King and Langche Zeng. 1999b. "Estimating Absolute, Relative, and Attributable Risks in Case-Control Studies," Department of Government, Harvard University, available from <http://GKing.Harvard.Edu>.

\*UCLA: Statistical Consulting Group. (2013). Stata Data Analysis Examples Ordered Logistic Regression. Institute for Digital Research and Education (IDRE). Recuperado el 21 de Julio de 2013 de <http://www.ats.ucla.edu/stat/stata/dae/ologit.htm>

\*Fuentes citadas en el formato solicitado por quien posee la autoría.

## 8. Apéndice: Descripción de variables

### Variables Base de datos LAPOP

Ingreso	Mide el ingreso familiar en diez intervalos.	[0] Ningún ingreso [1] Menos de \$800 [2] Entre \$801-\$160 [3] \$1601-\$2400 [4] \$2401-\$3200 [5] \$3201-\$4000 [6] \$4001-\$5400 [7] \$5401-\$6800 [8] \$6801-\$10000 [9] \$10001-\$13500 [10] Más de \$13500
dummy_mujer	Es una indicadora de mujer anotada por el encuestador sin preguntar explícitamente.	1 = es mujer 0 = es hombre
edad_	Captura la edad de las personas encuestadas, mayores de 15 años, en seis grupos de edad.	1=15-24 2=25-34 3=35-44 4=45-54 5=55-64 6=Más de 65
Educación	Divide el nivel educativo en seis grupos iniciando por quienes no tuvieron instrucción formal y concluyendo con las personas que culminaron la educación superior.	Nivel 1 Sin educación formal Nivel 2 Primaria completa Nivel 3 Secundaria completa Nivel 4 Preparatoria completa Nivel 5 Estudios superiores incompletos Nivel 6 Estudios superiores completos
Pareja	Ésta es una indicadora de vivir con pareja que incorpora tanto a personas casadas como a personas que viven en unión libre.	1 = vive con pareja 0 = no vive con pareja
dummy_hijos	Esta variable es una indicadora de tener hijos, sin importar el número.	1 = tiene al menos un hijo 0 = no tiene hijos
dummy_urbano	Es una indicadora de si se vive en una zona urbana o no. La definición que se usa en para dividir unas de otras es	1 = zona urbana 0 = zona rural

	la misma que la del INEGI.	
tez_blanca	Esta variable es una indicadora que proviene de la auto identificación étnica de las personas encuestadas.	1 = se auto identifica como blanco(a) 0 = no se auto identifica como blanco(a)
ano_encuesta	Esta variable captura el año de la encuesta. A cada año (2004, 2006, 2008, 2010 o 2012) se le da un nivel categórico que va del cero al cuatro.	0 = 2004 1 = 2006 2 = 2008 3 = 2010 4 = 2012
norte	Es una indicadora de si la persona vive en un estado de la zona Norte.	Baja California, Baja California Sur, Coahuila, Chihuahua, Durango, Nuevo León, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas y Zacatecas.
centro_occ	Es una indicadora de si la persona vive en un estado de la zona Centro-Occidente.	Aguascalientes, Colima, Guanajuato, Jalisco, Michoacán y Nayarit.
centro	Es una indicadora de si la persona vive en un estado de la zona Centro.	Distrito Federal, Estado de México, Hidalgo, Morelos, Puebla, Querétaro y Tlaxcala.
sur	Es una indicadora de si la persona vive en un estado de la zona Sur.	Campeche, Chiapas, Guerrero, Oaxaca, Quintana Roo, Tabasco, Veracruz y Yucatán.

#### Variables Base de datos WVS

ingreso	Distribución de ingresos del hogar.	1= 0-\$1299 2= \$1300-\$1999 3= \$2000-\$2599 4= \$2600-\$3999 5= \$4000-\$5199 6= \$5200-\$6499 7= \$6500-\$7899 8= \$7900-\$9199 9= \$9200-\$10499 10= \$10500-más
edad	Divide a las personas encuestadas en seis grupos de edad a partir de los 15 años.	1=15-24 2=25-34 3=35-44 4=45-54 5=55-64

			6=Más de 65
educacion	Agrupar a la población encuestada en ocho niveles educativos.	Nivel 1 Nivel 2 Nivel 3 Nivel 4 Nivel 5 Nivel 6 Nivel 7 Nivel 8	Primaria incompleta Primaria completa Secundaria incompleta Secundaria completa Preparatoria incompleta Preparatoria completa Educación superior incompleta Educación superior completa
dummy_pareja	Es una indicadora de si la persona vive con una pareja. Se incluyen tanto las personas casadas como las personas que viven en unión libre.		1 = vive con pareja 0 = no vive con pareja
dummy_hijos	Es una indicadora de tener hijos.		1 = tiene al menos un hijo 0 = no tiene hijos
tipo_empleo	Esta variable divide a las personas en cuatro grupos según su condición laboral: no trabaja, trabaja medio tiempo, es auto empleada o trabaja tiempo completo.		1 = no tiene empleo 2 = empleo de medio tiempo 3 = auto empleo 4 = empleo de tiempo completo
norte	Es una indicadora de si la persona vive en un estado de la zona Norte.		Baja California, Baja California Sur, Coahuila, Chihuahua, Durango, Nuevo León, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas y Zacatecas.
centro_occ	Es una indicadora de si la persona vive en un estado de la zona Centro-Occidente.		Aguascalientes, Colima, Guanajuato, Jalisco, Michoacán y Nayarit.
centro	Es una indicadora de si la persona vive en un estado de la zona Centro.		Distrito Federal, Estado de México, Hidalgo, Morelos, Puebla, Querétaro y Tlaxcala.
sur	Es una indicadora de si la persona vive en un estado de la zona Sur.		Campeche, Chiapas, Guerrero, Oaxaca, Quintana Roo, Tabasco, Veracruz y Yucatán.
tam_localidad	Captura el número de habitantes que hay en una localidad y los divide en cuatro grupos.	Nivel 1 Nivel 2 Nivel 3 Nivel 4	0 – 5,000 5,001-20,000 20,001 – 100,000 Más de 100,001
tez_blanca	Esta variable es una indicadora que proviene de la observación de quien entrevista. No se hace la pregunta explícita.		1 = se auto identifica como blanco(a) 0 = no se auto identifica como blanco(a)

trab_prioridad	Esta variable sirve para medir el esfuerzo de las personas en su trabajo. Se construyó una indicadora con base en la pregunta “El trabajo siempre debe ser primero, incluso si esto significa tener menos tiempo para otras cosas”.	1 = el trabajo es la prioridad 0 = el trabajo no es la prioridad
contratar_HvsM	Esta variable surge de la pregunta “Cuando hay escasez de trabajos, los hombres tienen más derecho a un trabajo que las mujeres” y busca medir las actitudes frente a los roles de género. Se creó una indicadora donde quienes contestaron que estaban de acuerdo se codificaron como uno y el resto como cero.	1 = de acuerdo 0 = en desacuerdo
ideologia_pol	Se refiere al espectro de la ideología política medido de izquierda a derecha de cero a diez.	1 = izquierda ... 5= centro ... 10 = derecha
ano_encuesta	Esta variable es una indicadora donde el 2005 toma el valor de 1 y el 2000 el valor de 0.	1 = 2005 0 = 2000
dummy_mujer	Es una indicadora de ser mujer que surge de la percepción de quien entrevista, no se hace la pregunta explícita.	1 = es mujer 0 = es hombre
n_jerarquico	Divide a las personas en cuatro niveles: campesino, obrero, oficinista y jefe. Surge de la pregunta “¿En qué profesión o industria trabaja/trabajó?”	1 = campesino(a) 2 = obrero(a) 3 = oficinista 4 = jefe
n_campesino	Indicadora de pertenecer al nivel campesino.	1 = es campesino(a) 0 = no es campesino(a)
n_obrero	Indicadora de pertenecer al nivel obrero.	1 = es obrera(o) 0 = no es obrera(0)
n_oficinista	Indicadora de pertenecer al nivel oficinista.	1 = es oficinista 0 = no es oficinista
n_jefe	Indicadora de pertenecer al nivel jefe.	1 = es jefe 0 = no es jefe
mujXhij	Interacción de ser mujer y tener al menos un hijo: indicadora de ser madre.	

mujXt_emp	Interacción de ser mujer y el tipo de contrato.
hijXt_emp	Interacción de tener al menos un hijo y el tipo de contrato.
mujXhijXt_emp	Interacción de ser mujer, tener al menos un hijo y el tipo de contrato.

#### Variables Base de datos agregada

clave	Es la clave de cada municipio que otorga el INEGI		
SexoPdteMun	Indicadora de mujer de quien ocupa la presidencia municipal	1 = es mujer 0 = es hombre	
sexo_ayun	Porcentaje de mujeres síndicas y regentes del ayuntamiento	1 = es mujer 0 = es hombre	
PEAoc_m	Porcentaje de las mujeres en la PEA ocupada		
Compu	Porcentaje de hogares con computadora, proxy de ingreso y modernización		
ConPareja	Porcentaje de la población que vive con pareja		
ConHijos	Porcentaje de las mujeres que tiene al menos un hijo		
DifEdu	Diferencia en años promedio de escolaridad entre hombres y mujeres		
IndMarg	Índice de marginación de CONAPO		
PcIndig	Porcentaje de indigenismo		
SinRelig	Porcentaje de la población que no tiene religión		
tam_localidad	Variable categórica de tamaño de la localidad	Nivel 1 Nivel 2 Nivel 3 Nivel 4	93 – 5,000 5,001-20,000 20,001 – 100,000 100,001- 1,815,786
legislacion	Indicadora de si existe legislación de equidad de género	1 = existe una legislación de género Chihuahua, Coahuila, Distrito Federal, Durango, Guerrero, Michoacán, Oaxaca, Puebla, Querétaro, San Luis Potosí, Sonora y Zacatecas 2 = no existe una legislación de género	
PartidoPteMun	La ideología del partido o coalición del o de la presidente municipal actual.	1= Izquierda (PRD) 2= centro (PRI) 3= PAN-PRD 4= centro derecha (PAN-PRI) 5= derecha (PAN) 6= otros	
Diferencia	Promedio de las primeras diferencias de las tres elecciones previas a 2010		
NP	Promedio del número efectivo de partidos de las tres elecciones previas a 2010		
Ao	El año en el que fueron las elecciones pasadas (en 2010 o previas)		