Ensayo

GénEroos
Volumen 3/número 5/marzo-agosto 2025/ pp. 150-173
eISSN 2992-7862
https://doi.org/10.53897/RevGenEr.2025.5.6
CC BY-NC-SA 4.0

Barreras de género en el sector gubernamental

Gender-related barriers in the government sector

Cristina Fernanda Soto Esquer ORCID: 0000-0001-6395-9540
Universidad Autónoma de Baja California, Baja California, México

Recepción: 10/04/24
Aprobación: 20/01/25

Resumen

Las barreras de género se manifiestan de diversas formas durante el desarrollo de las carreras profesionales de las mujeres en el sector gubernamental. El objetivo de este trabajo es delinear esta experiencia en el sector público con un enfoque descriptivo. A pesar del avance logrado en las últimas décadas en términos de paridad de género en los puestos de poder y toma de decisiones, las mujeres continúan enfrentando situaciones que afectan el desempeño de sus cargos, tales como los techos de cristal, las paredes de cristal, los pisos pegajosos y la violencia política por razón de género. El propósito de este análisis, que se centra en los estudios sobre las experiencias diferenciadas entre hombres y mujeres

Abstract

Gender-related barriers can manifest in various ways during the development of women's professional careers in the public sector. This text aims to outline these experiences in the public sector from a descriptive scope. Despite the progress that has been experienced in recent decades concerning gender parity in positions of power and decision-making, women are still experiencing situations that affect the performance of their positions: glass ceilings, glass walls, sticky floors, and gender-based political violence. The content analysis on existing studies on gender difference in political participation and their experiences is to shed light on contributions in matters of parity and democracy.

con relación a su participación política, es destacar las contribuciones en materia de paridad y democracia. Si bien el sector gubernamental mexicano ya cuenta con normatividad que fomenta la democracia paritaria, aún existen espacios gubernamentales que no han institucionalizado prácticas que promuevan el liderazgo político de las mujeres.

Palabras clave

Participación política de la mujer, barreras de género, techos de cristal, paredes de cristal, pisos pegajosos.

Although the Mexican government has put in place legal and constitutional changes that promote parity democracy, there are still government bodies that have not institutionalized practices that promote women's equal participation in political leadership.

Keywords

Women's political participation, gender barriers, glass ceilings, glass walls and sticky floors.

Introducción

El objetivo de este ensayo académico es exponer las manifestaciones de las barreras de género, tales como el techo y las paredes de cristal, así como los pisos pegajosos, en el contexto gubernamental, a través de la creciente literatura sobre la representación política de las mujeres en puestos de elección popular. Las instituciones políticas son espacios donde se establecen reglas y patrones de comportamiento que permiten articular la dirección y organización del gobierno. La dificultad surge cuando estas reglas no se aplican de manera equitativa a todos los individuos que participan en dichos espacios, y mucho menos cuando existen diferencias en las condiciones de acceso y ejercicio de los cargos políticos. Las mujeres con participación política perciben que existen barreras estructurales por razón de género que afectan el desempeño de sus cargos (Lazarus *et al.*, 2023). En definitiva, las instituciones políticas perpetúan aspectos que privilegian las experiencias masculinas y reproducen desigualdades de género (Acker, 1992), lo que somete a las mujeres a mayores presiones y limita su potencial político.

En consecuencia, aunque se brindan espacios para las mujeres en la política, raramente estos espacios son los que contienen el poder. A las mujeres se les permite el acceso —con algunos obstáculos—, pero

usualmente en posiciones donde tienen pocos o nulos elementos de negociación. Si bien existen importantes excepciones en las que las mujeres llegan a ocupar los cargos más importantes o estratégicos de un gobierno, también son sometidas a estereotipos y expectativas que no están presentes en la experiencia de los hombres en estas mismas posiciones.

Argumentación

Experiencias diferenciadas por género

Las mujeres con participación política tienen mayores dificultades para consolidar sus carreras profesionales. Comúnmente, son poco expuestas a temas políticos desde temprana edad; es decir, no se estimula una socialización política durante su desarrollo escolar, por lo tanto es menos probable que sean alentadas a postularse a cargos de representación popular (Fox y Lawless, 2014). Mientras que, por un lado, algunas mujeres jóvenes compiten en campañas políticas y ganan las contiendas, por otro, no son consideradas candidatas importantes. De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2022), la población mexicana considera que las mujeres tienen poca educación y escasas habilidades políticas, mientras que los hombres están mejor capacitados para ser líderes políticos. Es necesario identificar las barreras estructurales que las mujeres deben superar para consolidar su participación en la política y permitirles desarrollar carreras políticas a la par de sus contrapartes masculinos.

Los liderazgos no deberían de estar generizados (Acker, 1992). El principal motivo de esta situación son los estereotipos que afectan a las mujeres con participación política. Es decir, las candidatas son evaluadas en función de sus responsabilidades familiares, su apariencia y su simpatía con mayor frecuencia que los hombres, y además tienden a favorecer agendas públicas en donde se prioriza a la niñez y la igualdad de género (Schwindt-Bayer, 2006); por ello son más susceptibles de ser votadas para ocupar cargos legislativos con más frecuencia que los ejecutivos, pues el primero favorece el liderazgo colaborativo, mientras que el segundo tiende a concentrar el poder en una sola figura (Sweet-Cushman, 2021).

Desde la selección de mujeres a puestos de representación política en ámbitos locales —particularmente desde el legislativo subnacional—, existen áreas de oportunidad para la formación de capacidades y habilidades de gestión del liderazgo y empoderamiento. Diversos programas han sido creados —por organizaciones internacionales y otras instancias locales mexicanas— con el objetivo de fortalecer la participación política, social y económica de las mujeres en los distintos poderes, así como en las dependencias y entidades de la administración pública. En estos programas se les instruye en la trascendencia que tiene considerar sus fuentes de financiamiento, la planificación de su mensaje político, el desarrollo de la campaña, la creación de redes de mujeres en política y la relación con medios de comunicación, entre otros aspectos.

Uno de estos programas es el "Manual para la formación política de las mujeres" del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), cuyo objetivo es capacitar técnicamente a candidatas políticas de distintas naciones. En 2022, el PNUD, en colaboración con ONU Mujeres y el Instituto Internacional para la Democracia y Asistencia Electoral (IDEA), impulsó la iniciativa ATENEA, titulada "Formación política hacia la igualdad de género en América Latina", con el objetivo de promover la participación de las mujeres en la democracia.

Las mujeres en posiciones de liderazgo suelen enfrentar expectativas relacionadas con su alineación a causas asociadas al género o a perspectivas progresistas (Murray, 2018), lo que a menudo influye en la evaluación de sus capacidades y prioridades políticas. En el ámbito de la política global, estas mujeres continúan enfrentando barreras significativas, incluida la percepción de que deben mostrar sensibilidad hacia temas considerados *femeninos*, como las tareas domésticas, el cuidado o los derechos de las mujeres. Esta percepción suele traducirse en su asignación a cargos vinculados a estos ámbitos (Heath, Schwindt-Bayer y Taylor-Robinson, 2005; Goddard, 2019; Endo y Ono, 2023). Estas dinámicas no sólo limitan su margen de acción en comparación con sus colegas hombres sino que, además, podrían reforzar estereotipos que las presionan a priorizar agendas específicas, incluso cuando estas no reflejan sus prioridades políticas personales.

No obstante, es fundamental reconocer que las mujeres constituyen un grupo sumamente heterogéneo y que las expectativas sociales que asocian su liderazgo con la promoción de la equidad de género o el feminismo no siempre consideran esta diversidad. Como señala Beckwith (2011), los diversos orígenes y entornos de las mujeres explican que puedan tener preferencias ideológicas, posturas políticas y prioridades individuales significativamente distintas, incluyendo su grado de compromiso con agendas relacionadas con la paridad o el género.

Las mujeres tienden a enfrentar diversas barreras por razón de su sexo de nacimiento cuando buscan acceder al terreno de la política. Desde el hecho de que las mujeres jóvenes son menos propensas a exhibir ambición política (Fox y Lawless, 2014), pasando por las dificultades que enfrentan dentro de los partidos políticos para ser seleccionadas como candidatas y obtener financiamiento para sus campañas (Freidenberg y Muñoz-Pogossian, 2022), hasta los obstáculos para acceder a posiciones de liderazgo y toma de decisiones una vez electas (García, 2019).

En resumen, conceder espacios en la política y el poder a las mujeres no debería ser visto como una competencia de todo o nada, en la que no haya lugar para la cooperación y la colaboración. Las mujeres ya están presentes en esta contienda y, a pesar de que existen obstáculos, también es cierto que su mera presencia —incluso cuando se logra por medidas de acción afirmativa en materia de género[1] u otros medios similares— representa un avance en el camino hacia la igualdad entre los géneros.

Techos de cristal

Una de las principales barreras que experimentan las mujeres al adentrarse en espacios públicos es la llamada *techo de cristal*, cuya metáfora hace referencia a las resistencias que ellas enfrentan, las cuales obstaculizan, limitan o incluso impiden sistemáticamente el acceso a posiciones de poder, toma de decisiones, influencia y liderazgo, con la intención de reservar estas posiciones para los hombres y, de este modo, continuar

1 Nos referimos al conjunto de medidas compensatorias de carácter temporal que tienen como propósito fomentar la igualdad de género, como las cuotas de participación electoral por género.

con los patrones de hegemonía patriarcal. A este fenómeno también se le conoce como segregación vertical, y tiene su origen en los estereotipos de género, la cultura organizacional misógina y en los patrones sexistas en la distribución del trabajo no remunerado.

A este conjunto de obstáculos se le denomina *techo de cristal*, pues esta barrera es invisible e imperceptible; sin embargo, diversas investigaciones sobre el desarrollo de las carreras laborales de las mujeres (Vaca, 2019) detallan cómo estas barreras dificultan su acceso y desempeño en puestos de alta jerarquía, reprimiendo el reconocimiento de sus capacidades. Los techos de cristal se manifiestan a través de apoyo insuficiente, políticas y prácticas laborales tendenciosas que benefician únicamente a ciertos grupos poblacionales, la ausencia de modelos a seguir y creencias culturales (Ganiyu *et al.*, 2018). En el caso de las mujeres con participación política, los estereotipos tienden a variar según el sector gubernamental en el que se encuentren (Sweet-Cushman, 2021).

La definición de esta problemática evidencia el impacto negativo de las múltiples manifestaciones que confluyen en lo que se conoce como techo de cristal. Este concepto se refiere a las barreras que limitan o impiden la participación de determinadas personas en posiciones de poder y toma de decisiones, basándose en su género y desestimando sus competencias o capacidades laborales. Como resultado, el desarrollo del potencial de las mujeres queda restringido por este tipo de discriminación. A pesar de que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) promueve acciones afirmativas para erradicar estos obstáculos a nivel global, estas barreras siguen presentes. Por tanto, es posible que este tipo de medidas sean insuficientes para abordar la magnitud de la problemática.

La igualdad de género laboral es de los ámbitos más relevantes en la lucha por combatir las desigualdades entre hombres y mujeres. En México, la brecha salarial de género se sitúa en -13.5%, mientras las mujeres constituyen el 45% de la población económicamente activa (INEGI, 2022). Así, según el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO, 2021), las mujeres que laboran en la administración pública no son ajenas a esta disparidad, pues en la administración pública federal la brecha salarial alcanza un 26% y la presencia femenina se limita a sólo

6% de los puestos de mayor nivel salarial. La atención de los gobiernos en materia de igualdad de género ha estado mayormente enfocada al exterior, en la producción de políticas públicas y la medición de sus resultados. No obstante, es necesario analizar la situación interna de la administración pública para identificar en qué puestos y bajo qué condiciones se encuentran las mujeres.

Si bien la gran mayoría de las investigaciones académicas sobre los techos de cristal se han concentrado en el ámbito de la iniciativa privada, también están presentes en el escenario político y de la administración pública. El análisis de imágenes de cumbres y reuniones de jefes de Estado o líderes políticos, particularmente antes de la implementación de cuotas de participación electoral por género, revela de manera evidente la ausencia casi total de mujeres en estos espacios de poder y toma de decisiones. Esto es reflejado en campañas como #MOREWOMEN de la revista *Elle* de Reino Unido (ELLE UK, 2015).

Actualmente tenemos instrumentos jurídicos que garantizan la visibilidad de las mujeres en puestos de representación popular, por lo que podríamos considerar que, si bien hay liderazgo y participación de las mujeres en la política, no se han implementado mecanismos para regular la distribución por género en los puestos de alta jerarquía en la representación popular o en las burocracias. La realidad es que hay espacios gubernamentales con más poder político y económico que otros, y las mujeres suelen ser asignadas a posiciones con menos influencia o aquellas en las que se tratan temas relacionados con la igualdad de género (Heath, Schwindt-Bayer y Taylor-Robinson, 2005).

En los puestos de representación política, los techos de cristal suelen manifestarse desde los mismos partidos políticos (Delgado, 2021). La reforma electoral de 2019, llamada Paridad en Todo, modificó nueve artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y sentó las bases para la creación de un nuevo pacto social de igualdad entre hombres y mujeres (Vázquez, 2021), al establecer la obligatoriedad de paridad de género en los puestos de poder y toma de decisiones. El artículo 41 de la CPEUM señala que son los partidos políticos los encargados de presentar candidaturas para los Congresos

—tanto federales como locales— de forma paritaria. Aunque esta reforma aseguró la representación política de las mujeres en los niveles más altos de la esfera pública y política, no contempló la distribución equitativa de las tareas dentro de estas posiciones.

Los partidos políticos son entonces quienes tienen el control sobre las candidaturas y pueden dificultar el acceso de las mujeres a la representación política (Freidenberg, 2017); también pueden complicarles el acceso a formar parte de la élite del partido y su dirigencia. Aunque son escasas las investigaciones dentro de las estructuras de los partidos políticos, algunos estudios han constatado que existen barreras que limitan a las mujeres a ocupar los puestos más relevantes dentro de los partidos políticos (Delgado, 2021), y la realidad es que hay pocos incentivos para revertir esta situación, dado que quienes dominan el escenario político tienen interés en conservarlo.

Asimismo, existen techos de cristal en el ámbito legislativo y no se han implementado medidas que regulen esta práctica. Si bien desde 2014 se implementaron las cuotas de género paritarias, lo que ha permitido romper algunos paradigmas, pero es pertinente señalar que estas reformas no contemplaron un acceso equitativo a todos los puestos en la estructura. Un régimen electoral de género robusto, efectivamente, aumenta la proporción de mujeres electas (Freidenberg y Garrido de Sierra, 2021) para formar parte de los congresos federales o locales, pero son pocas las que tienen acceso a las posiciones más relevantes del ámbito legislativo (García, 2019).

En definitiva, romper los techos de cristal que afectan a las mujeres con participación política es una tarea complicada, no por ello imposible. Es necesario identificar las conductas y estructuras que permiten que este tipo de reglas informales persistan en la sociedad. Este tipo de discriminación laboral, en forma de segregación vertical, es dañina para el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres con participación política, y no es la única existente. Otro obstáculo que frecuentemente experimentan las mujeres en la política es la segmentación de los temas y espacios a los que se les permite abordar dentro de sus agendas, lo que conlleva a la esencialización de sus intereses. La internalización de patrones tradi-

cionales de conducta e intereses limita las áreas en las que las mujeres pueden desarrollarse.

Una barrera similar es el *acantilado de cristal* (Ryan y Haslam, 2007), un fenómeno que se observa en las candidaturas a elecciones políticas, donde las mujeres son más propensas a ser seleccionadas para contender a puestos de representación en momentos de crisis o dificultades, o en distritos competitivos donde el partido tiene pocas esperanzas de ganar la elección. Aunque se les brinda la oportunidad de postularse, esto ocurre debido al mayor riesgo de fracaso, lo que convierte sus esfuerzos en una causa casi perdida (Gilas y Christiansson, 2018).

Paredes de cristal

Resulta claro que los techos de cristal obstaculizan el avance vertical de las mujeres, pero también es importante resaltar que existen segregaciones horizontales; es decir, el encasillamiento de las mujeres en ciertos roles o ámbitos. A menudo, ellas están sobrerrepresentadas en algunos sectores del mercado laboral y subrepresentadas en otros. A este fenómeno se le conoce como *paredes de cristal* (Newell, 1993), y hace referencia a las barreras invisibles que enfrentan las mujeres al intentar ingresar en campos u oficios que son considerados tradicionalmente masculinos.

Mientras las paredes de cristal tienen similitudes con los techos de cristal en cuanto a los obstáculos que imponen, se distinguen por su orientación horizontal, a diferencia de los techos que son verticales. Mientras los techos de cristal limitan el ascenso de las mujeres, las paredes de cristal restringen su movilidad lateral. Como resultado, el desarrollo profesional de las mujeres queda aprisionado, controlando así la distribución del poder en los ámbitos laborales y perpetuando el *estatus quo*. Esto provoca que las mujeres estén sobrerrepresentadas en algunos campos y subrepresentadas en otros, lo cual es incompatible con una sociedad paritaria.

Por tanto, las mujeres enfrentan restricciones para participar en sectores como la ciencia, la tecnología, la construcción y la política, al ser consideradas inadecuadas para participar en esos ámbitos debido a la supuesta naturaleza *dura* y *masculina* de estos campos. Simultáneamente, se espera que, debido a su *naturaleza femenina*, las mujeres se dediquen

a sectores considerados *blandos*, como la asistencia social, los servicios administrativos de bajo nivel jerárquico y el cuidado de los menores de edad, entre otros. Es preciso mencionar que los sectores laborales, que son considerados tradicionalmente femeninos o que cumplen las características de los roles asignados a las mujeres, también son los peor remunerados. Según el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO, 2021), esto perpetúa la brecha de desigualdad de género, fomentando la disparidad laboral y salarial entre hombres y mujeres, y afectando negativamente el pleno ejercicio de los derechos y oportunidades que las mujeres deberían tener.

Aunque todas las barreras de género tienen como objetivo restringir el acceso de las mujeres a ciertos beneficios, las paredes de cristal les permiten ser incluidas en ascensos verticales, pero únicamente en la esfera de los *Women's Issues* (Heath, Schwindt-Bayer y Taylor-Robinson, 2005). Esto es conducente al esencialismo de género, donde se atribuyen ciertos rasgos de carácter a los individuos según su sexo de nacimiento, sin considerar la posibilidad de que estos rasgos puedan diferir. No obstante, mientras el género sienta diferencias básicas en la experiencia de vida, no limita los intereses ni las habilidades de las personas.

Como se mencionó anteriormente, el terreno de la política y el sector gubernamental son considerados como campos tradicionalmente masculinos. Por un lado, el ejercicio del poder político con mayor influencia en la sociedad ha sido históricamente reservado para hombres; por otro, las mujeres han sido socializadas para creer que tienen menor capacidad para participar en política (Fox y Lawless, 2014); sin embargo, investigaciones realizadas en algunos países de Latinoamérica sugieren que ambos géneros comparten niveles similares de ambición política (García y Rivas, 2021). No obstante, para que las mujeres obtengan roles en sectores tradicionalmente reservados para los hombres se requiere mucho más que una sencilla ambición individual. Es necesario que existan condiciones estructurales que desactiven los comportamientos patriarcales; en otras palabras, que se implementen acciones afirmativas.

En cuanto a otras manifestaciones de esta barrera de género, pueden ser variadas. En la administración pública se presenta en distintas formas. Acorde con Nasser (2018), las mujeres que colaboran en el sector

gubernamental suelen estar presentes en áreas que se relacionan con la educación, salud y trabajo social. En consecuencia, es más probable que las dependencias federales y estatales que abordan estos temas no asignen a las mujeres en puestos titulares ni en jefaturas de unidad (IMCO, 2021). Además, la composición por género de los recursos humanos en estas dependencias suele ser desigual, favoreciendo a los hombres en puestos relacionados con la milicia, la seguridad pública, infraestructura, economía y finanzas (Nasser, 2018). También puede presentarse favoreciendo la elección de candidatos hombres en puestos de representación en el ejecutivo (Sweet-Cushman, 2021).

En el legislativo, esta manifestación de la desigualdad de género se observa a lo largo de la estructura. Las investigaciones relacionadas con las comisiones legislativas evidencian que las mujeres tienden a ser relegadas a temas blandos o de poca relevancia (Heath, Schwindt-Bayer y Taylor-Robinson, 2005), lo anterior a pesar de que la presencia de las mujeres en las cámaras legislativas ha alcanzado la paridad de género. Las comisiones determinan en buena medida cuáles son los temas que se llevan a políticas públicas (García, 2019), y por ello sus nombramientos son posiciones estratégicas para incidir en la agenda pública. También la ocasión de participar en las comisiones legislativas les permite obtener experiencia en áreas específicas de política pública y, a la postre, proyectar su carrera a otros cargos gubernamentales.

Definitivamente, el reparto equitativo de las oportunidades para las personas que ocupan los escaños legislativos es sumamente relevante para el desempeño de su cargo (García, 2019), sobre todo cuando analizamos los liderazgos parlamentarios. Queda claro que las mujeres también merecen la oportunidad de acceder libremente a posiciones que les permitan desarrollar su trayectoria legislativa y, con ello, su carrera política (García y Rivas, 2021). En los congresos locales existen estructuras para la toma de decisiones en las actividades legislativas, como la Junta de Coordinación Política, la Mesa Directiva y los Grupos Parlamentarios. La presidencia de estos entes es de alto interés de los diputados en tanto que les proporciona gran influencia sobre sus compañeros de legislatura.

Este fenómeno también está presente en los sectores de la política y en los ámbitos gubernamentales. En el poder ejecutivo mexicano a nivel estatal y federal es posible constatar la presencia de las paredes de cristal. De acuerdo con Castillo y Santoyo (2023), de 2016 a 2020, la proporción de mujeres nombradas titulares de dependencias y entidades de la administración pública federal fue inequitativa: 19.5% para mujeres y 80.5% para hombres. Desde luego, las instituciones dedicadas a igualdad de género o relacionados con los derechos de las mujeres estuvieron dirigidas por mujeres; en contraste, ninguna dirigió las que se dedican a seguridad nacional, asistencia social, ni los despachos del Ejecutivo o la Presidencia.

Ahora, a nivel local, en las administraciones públicas de las entidades federativas, la disposición de titulares de las dependencias y entidades se presenta similar. Mientras se ha incrementado el número de mujeres que encabezan estas instituciones, los hombres predominan en las titularidades de los entes. Entre 2010 y 2020, los hombres ocuparon 87% de las instituciones, mientras que las mujeres sólo 13% (Castillo y Santoyo, 2023). Cabe destacar que, simultáneamente al caso de la administración pública federal, las mujeres sólo son mayoría en las dirigencias de las estructuras que tratan temas relacionados a la equidad o los derechos de la mujer. Evidenciando la persistencia de la segregación ocupacional y de las paredes de cristal. Por lo tanto, se podría considerar que la paridad *en todo* todavía es un asunto pendiente.

Las señales de la existencia de las paredes de cristal van más allá de que las mujeres sean relegadas a espacios insignificantes en términos políticos o de verdadera influencia, también se puede apreciar estos obstáculos de otras formas. Un ejemplo de esto son las actitudes hostiles dirigidas hacia mujeres, como la falta de apoyo para realizar su trabajo legislativo, la imposición de causar dificultades innecesarias, demandas excesivas o la devaluación de su labor. Estos comportamientos pueden tener efectos perjudiciales, incluso provocando que las mujeres internalicen tales actitudes, aceptándolas en conformidad y sumisión (Diehl y Dzubinski, 2023). Todo lo anterior son conductas que atrapan a las mujeres y también a hombres dentro de patrones nocivos de conducta

que perpetúan la desigualdad de género. A pesar de los esfuerzos sociales por empoderar a las mujeres, todavía no se cuenta con las condiciones suficientes para que ellas ejerzan libremente puestos de liderazgo.

Por supuesto que las reformas de los últimos treinta años han generado avances en la participación de las mujeres en los sectores de política y gubernamental (García, 2019); la realidad muestra que seguimos frente a un problema sistémico basado en profundas construcciones culturales que son difíciles de erradicar. Las condiciones patriarcales continúan generando resistencias y facilitando la persistencia de estas desigualdades.

Aunado a lo anterior, es imperativo impulsar la participación política de las mujeres, no únicamente por respetar y hacer cumplir sus derechos, sino también porque su participación aporta nuevas perspectivas, brinda legitimidad a los procesos políticos y mejora la representación democrática (Kittilson y Schwindt-Bayer, 2012). Al respecto, conviene decir que la democracia paritaria busca garantizar la igualdad de trato, condiciones, oportunidades y resultados efectivos a todas las mujeres en todos los ámbitos de la vida pública.

Pisos pegajosos

Dentro de este sistema del que persisten las barreras de género, se encuentra el fenómeno conocido como *pisos pegajosos* (Laabs, 1993). El término se puede considerar opuesto al techo de cristal, pues no habla sobre límites invisibles que experimentan las mujeres al acercarse a la cima de la pirámide jerárquica, sino a las dificultades para ascender desde la base. El *piso pegajoso* hace referencia a la persistencia de estereotipos de género, junto con las condiciones desiguales relacionadas con la carga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerados, lo que pone de manifiesto la necesidad de reconocimiento, una retribución adecuada y la implementación de medidas que permitan equilibrar la vida familiar y laboral. Este conjunto de factores constituye una de las barreras de género más nocivas, ya que perpetúa la concentración de las mujeres en puestos de bajo nivel jerárquico y salarial. En este sentido, se trata de un fenómeno estrechamente vinculado a la desigualdad de género en el ámbito laboral.

Las manifestaciones de esta barrera son diversas, pero se desenvuelven en el mismo sentido: impiden el progreso y desarrollo profesional de las mujeres que la experimentan. Los *pisos pegajosos* son fuerzas que no posibilitan que la barrera salarial de género se empareje, y permea sistemáticamente en asociar a las mujeres con puestos de trabajo que tienen menor remuneración económica. Además, pueden manifestarse como profesiones, oficios u ocupaciones feminizadas; es decir, con espacios laborales que tradicionalmente ocupan las mujeres. En otras palabras, los *pisos pegajosos* siguen una lógica con relación a la división sexual del trabajo, en la que las mujeres son principalmente responsables de las tareas de cuidado familiar y del hogar, lo que limita su capacidad para ascender profesionalmente.

Indiscutiblemente, la autonomía laboral y económica de las mujeres son elementos básicos para la erradicación de las desigualdades que enfrentan. Las mujeres se suman al mercado laboral en condiciones de disparidad, dado que desde la infancia son socializadas para cumplir con la gran mayoría de las responsabilidades del trabajo doméstico y de cuidados. Lo mencionado hasta aquí, supone que estas condiciones generan obstáculos para su integración plena en los ámbitos de trabajo y, en consecuencia, no puedan acceder a ciertas oportunidades de ascenso laboral. Como resultado, las mujeres tienen menos probabilidad de crear condiciones de progreso y autonomía en sus vidas personales perpetuando las desigualdades laborales y sociales.

Otra expresión de esta barrera la podemos observar cuando las mujeres enfrentan dificultades para disponer libremente de su tiempo. Ser las titulares de la responsabilidad del cuidado de las y los menores de edad y de las personas adultas mayores, podría imposibilitar su participación en capacitaciones, formación profesional, juntas o reuniones que se celebren fuera de su horario laboral. Esto es consecuencia de que, actualmente, mientras las mujeres tienen más participación económica, los hombres todavía no son socializados para tomar la responsabilidad de mayor participación en el trabajo doméstico y de cuidados no remunerados (García, 2019).

La célebre doble jornada laboral que implica tanto el trabajo remunerado como el no remunerado consume gran parte de su tiempo, lo que puede convertirse en un obstáculo significativo. Según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), las mujeres destinan el 72% de su tiempo a labores domésticas y de cuidados, mientras que los hombres sólo contribuyen con el restante 28% (INEGI, 2022). En otras palabras, las mujeres dedican casi tres veces más horas que los hombres a estas actividades (ONU Mujeres, 2015). Esta disparidad resalta la urgencia de crear condiciones que favorezcan la equidad de género y permitan a las mujeres avanzar en sus carreras profesionales sin que sus responsabilidades domésticas y de cuidados se conviertan en barreras superables.

Investigaciones sugieren que estas situaciones también se presentan en el sector público (Bihagen y Ohls, 2006; Castillo y Santoyo, 2023). A pesar de que, los gobiernos se suman a los esfuerzos de la agenda global por la equidad de género, se crean políticas públicas con perspectiva de género y en favor del empoderamiento de las mujeres; dentro de sus estructuras, aún no se ha consolidado esa transformación para las mujeres que laboran en ámbitos burocráticos. Las mujeres servidoras públicas enfrentan dificultades relacionadas con actitudes patriarcales que obstaculizan su desarrollo profesional y limitan su capacidad para acceder a posiciones de mayor poder e influencia.

Entonces, para las mujeres que son las titulares de los escaños del legislativo, este fenómeno se manifiesta en diversas etapas a lo largo de su carrera profesional, desde el camino dentro de la militancia de su partido político para ser seleccionada como candidata, hasta la dificultad de contar con tiempo y recursos económicos para financiar sus campañas (Freidemberg y Muñoz Pogossian, 2022). Una vez que son electas para ocupar el espacio representativo, deberán balancear su vida privada con la pública y, si son madres, también deben cumplir con las responsabilidades relacionadas con el cuidado de sus hijos e hijas.

El *piso pegajoso* es una barrera particularmente difícil de superar, porque mientras las mujeres son ahora parte importante de la vida pública, la realidad es que hay condiciones sociales y culturales que dificultan su pleno

desarrollo. Las situaciones que perpetúan la permanencia de las mujeres en puestos de trabajo precarios y mal remunerados evidencian las profundas dificultades culturales que enfrentan para alcanzar la equidad de género.

El empoderamiento femenino es esencial, no obstante, también hay argumentos para abordar el reparto desigual de las responsabilidades relacionadas al trabajo doméstico y de cuidados no remunerados, que sigue siendo una de las principales barreras estructurales que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral y político. La solución a esta problemática deberá ser sistémica, implicando no sólo la creación de espacios para las mujeres, sino también el establecimiento de una red de apoyo que permita que las mujeres con participación política —y en otros sectores— puedan delegar las responsabilidades domésticas y de cuidado para poder priorizar su desarrollo profesional y político.

Anotaciones sobre la tipificación de las barreras de género como delito

La Violencia Política contra la Mujer en Razón de Género (VPMRG) representa una de las formas más álgidas que alcanzan las barreras de género; es decir, es una manifestación directa de violencia hacia una mujer y sus derechos políticos. Con la incorporación de cuotas de género se sumaron un número importante de mujeres a la política, con ello también surgieron las resistencias. En Bolivia, por ejemplo, durante el año 2000 se iniciaron los trabajos para desarrollar la primera legislación en este tema (Krook y Restrepo-Sanín, 2016a), dando inicio a un marco jurídico que ahora contiene las normas, disposiciones, reglamentos y leyes destinados a proteger a las mujeres de la VPMRG.

Atendiendo lo señalado en la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) y en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará), el Estado mexicano asumió la obligación de crear condiciones adecuadas para fomentar la integración de las mujeres en la política, así como de prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia política contra las mujeres. En consecuencia, se han promulgado y reformado diversas leyes que prohíben y castigan la violencia política, con el propósito de delimitar los conceptos de

VPMRG y proporcionar supuestos que definan las conductas y elementos que la configuran.

Según la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, la VPMRG comprende una diversidad de actos, omisiones o tolerancias que limitan, anulan o menoscaban el libre ejercicio de los derechos políticos-electorales de las mujeres. Este tipo de violencia también puede manifestarse como la tolerancia hacia tales conductas, afectando desproporcionadamente a las mujeres debido a su género. En el Protocolo para la Atención de la Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género del Instituto Nacional Electoral (INE) de 2017, se establecen los elementos clave para comprender la VPMRG, señalando que puede orientarse hacia una o más mujeres, así como hacia sus allegados. Además, esta violencia puede adoptar diversas formas, como la física, psicológica, simbólica y emocional, entre otras; y puede ocurrir en cualquier espacio, no limitándose a personas en campañas electorales o en cargos gubernamentales. Asimismo, puede ser ejercida por cualquier persona, incluyendo mujeres.

Es evidente que actos de VPMRG también suceden dentro de la administración pública y no se limitan a las campañas electorales. En México, según el INE, el Registro Nacional de Personas Sancionadas por Violencia Política contiene 356 personas sancionadas (2023), y más de 60% de las víctimas son personas que ostentan cargos en ayuntamientos, dependencias y entidades del Poder Ejecutivo de las entidades federativas. Estos números parecen constatar que las mujeres que ostentan posiciones como regidoras son particularmente propensas a ser vulneradas en sus derechos políticos, ya que muchas veces las acciones violentas buscan forzarlas a abandonar sus campañas o puestos (Krook y Restrepo-Sanín, 2016a). Si bien las leyes que prohíben la VPMRG son fundamentales para defender los derechos de las mujeres, es relevante considerar que existen otras perspectivas sobre posibles soluciones, especialmente al analizar los motivos, formas e impactos de este tipo de violencia (Bardall, Bjarnegård y Piscopo, 2020).

En el ámbito local, la VPMRG se relaciona con las características individuales de cada víctima; sin embargo, estos números podrían indicar que tal como sugiere Schont (2022), están más estrechamente vinculados con factores institucionales y con el número de asientos que tiene cada cargo. Mientras aún son escasas las investigaciones que se concentran en las dinámicas de la VPMGR en cada nivel o poder gubernamental, es necesario señalar que diversos cuerpos de académicas están desarrollando importantes hallazgos sobre la materia (Krook y Restrepo-Sanín, 2016b; Piscopo, 2016).

Si bien ya establecimos cuáles son las conductas que constituyen la violencia política en razón de género, surge el cuestionamiento ¿existen conductas que mientras son violencia política, aún no están tipificadas como VPMRG? Mientras que Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia enuncia el concepto de la VPMRG —incluyendo sus bases, manifestaciones y expresiones—, en la práctica las líneas son más difusas. En general, las denuncias deben orientarse a presentar ciertos elementos: agredir los derechos político-electorales, estar basadas en condiciones de género, incluir elementos de alguna forma de violencia reconocida en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, e identificar al agresor.

Determinar si las acciones de otras personas tienen connotaciones sexistas y discriminatorias es complicado. En ocasiones, las Salas Regionales Especializadas del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, que despachan los casos federales del INE, y los Tribunales Electorales Estatales, que observan los casos estatales, no encuentran las denuncias con fundamentos competentes y no se emiten acuerdos ni sentencias en el Procedimiento Especial Sancionador.

Es necesario considerar el daño que todas las conductas violentas referidas pueden causar al libre ejercicio de los derechos políticos y electorales de las mujeres. Sin embargo, aún no se considera que sean VPMRG ni se les reconoce como delitos, tampoco se han determinado sanciones para ellas. En suma, persiste la necesidad de identificar otras conductas que pueden ser consideradas violencia política con base en las

características del género de la persona afectada, con el fin de crear la reglamentación suficiente para garantizar su libre participación política.

Conclusiones

En función de lo planteado anteriormente, merece la pena subrayar que las barreras estructurales de género, tanto dentro como fuera de ámbitos gubernamentales, pueden afectar gravemente a las mujeres que tienen ambiciones de desarrollarse profesionalmente en estos espacios. Por un lado, los estereotipos de género y las actitudes misóginas son los principales responsables de influir en los comportamientos, los cuales están arraigados en prácticas culturales. Por otro lado, las mujeres son muchas veces consideradas *recién llegadas* a este terreno y es evidente que las instituciones todavía no han desarrollado una cultura organizacional que permita el libre ejercicio de la participación y representación política de las mujeres. Si bien ya se han instalado reglas formales, las mujeres siguen siendo vulnerables a la violencia al contender en una campaña electoral, ser electa en un cargo de representación, ser designada funcionaria pública o en puestos de autoridad.

Debemos reconocer que es necesario transformar dichas prácticas que son perjudiciales para el desarrollo de la sociedad y movilizarnos hacia la creación de costumbres que fomenten la inclusión y la diversidad. En este sentido, la normatividad que está en desarrollo en relación a la igualdad de género y la defensa de los derechos político-electorales de las mujeres ha coadyuvado en el avance en la materia. Sin embargo, aún hay retos pendientes que limitan el ejercicio de estos derechos; continúan las resistencias a disminuir la brecha de género y, como se delineó previamente, algunas de ellas son sutiles, veladas y disimuladas, mientras que otras son más evidentes y abiertas. En resumidas cuentas, estos actos pueden considerarse como violencia política contra una mujer basada en nociones de género. En el ámbito legislativo, la VPMRG, puede observarse en todas aquellas acciones que menguan la contribución de las mujeres en las cámaras legislativas.

Las barreras de género que impiden el desarrollo exitoso de las mujeres en el terreno de la política y que también afectan el ejercicio de

sus derechos aún son problemas actuales donde la reglamentación en la materia tiene camino por recorrer. Condicionar la participación de las mujeres en la política, basándose en que está masculinizada, es una acción propia de sociedades patriarcales. En el marco de estos criterios, la emergente democracia paritaria en México enfrenta desafíos con relación en la consolidación de la igualdad sustantiva a través de políticas públicas con perspectiva de género, que deben incidir en la reducción de las brechas de género, particularmente en los ámbitos laborales de la administración pública y otros entes gubernamentales.

Referencias bibliográficas

Acker, J. (1992). From sex roles to gendered institutions. *Contemporary Sociology*, *21*(5), 565–569. http://doi.org/10.2307/2075528

Bardall, G.; Bjarnegård, E. y Piscopo, J. (2020). How is political violence gendered? Disentangling motives, forms, and impacts. *Political Studies 68*(4), 916-935. https://doi.org/10.1177/0032321719881812

Beckwith, K. (2011). Interests, issues, and preferences: Women's interests and epiphenomena of activism. *Politics & Gender*, *7*(3), 424-429. https://doi.org/10.1017/S1743923X11000195

Bihagen E. y Ohls M. (2006). The glass ceiling – where is it? Women´s and men´s career prospects in the private sector vs. the public sector in Sweden 1979-2000. *The Sociological Review*, 54 (1), 20-47. https://doi.org/10.1111/j.1467-954X.2006.00600.x

Castillo, M. y Santoyo, K. (2023). Mujeres en las titularidades de la administración pública. *Revista Internacional de Estadística y Geografía, 14*(1), 4-21. https://rde.inegi.org.mx/wp-content/uploads/2023/pdf/RDE39/RDE39.pdf

Delgado, I. (2021). Los techos de cristal en los partidos políticos latinoamericanos. *Revista CIDOB d'Afers Internacionals 127*, 121-146. https://doi.org/10.24241/rcai.2021.127.1.121

Diehl, A. y Dzubinski, L. (2023). *Glass walls, Shattering the six gender bias barriers still holding women back at work.* Rowman & Littlefield. https://doi.org/10.5771/9781538170977

ELLE UK. (2015, octubre 7). *MORE WOMEN #ELLEFeminism* [Archivo de Vídeo]. Youtube. https://www.youtube.com/watch?v=GEKo22ryWxM

Endo, Y. y Ono, Y. (2023). Opposition to women political leaders: Gender bias and stereotypes of politicians among Japanese voters. *Journal of Women, Politics & Policy*, *44*(3), 371-386. https://doi.org/10.1080/1554477X.2023.2174365

Fox, R. y Lawless, J. (2014). Uncovering the origins of the gender gap in political ambition. *American Political Science Review, 108*(3), 499-519. https://doi.org/10.1017/S0003055414000227

Freidenberg, F. (2017). *La Representación Política de las Mujeres en México*. Instituto Nacional Electoral. https://www.ine.mx/wp-content/uploads/2019/04/la_representacion_politica_de_las_mujeres_en_mex.pdf

Freidenberg, F. y Garrido de Sierra, S. (2021). Régimen electoral de género y representación política de las mujeres a nivel subnacional en México. *Revista de Ciencia Política (Santiago) 41*(1), 67-101. https://doi.org/10.4067/S0718-090X2021005000103

Freidenberg, F. y Muñoz-Pogossian, B. (2022). El financiamiento de las campañas, percepciones políticas y sus implicaciones para la representación de las mujeres: una agenda de reformas para la igualdad en América Latina. En F. Freidenberg (Ed.), *Reformas electorales en América Latina* (pp. 287-311). Universidad Nacional Autónoma de México.

Ganiyu, R.; Oluwafemi, A.; Ademola, A. y Olatunji, O. (2018). The glass ceiling conundrum: Illusory belief or barriers that impede women's career advancement in the workplace. *Journal of Evolutionary Studies in Business*, 3(1). 137-166. https://doi.org/10.1344/jesb2018.1.j040

García, B. (2019). El trabajo doméstico y de cuidado: su importancia y principales hallazgos en el caso mexicano. Estudios demográficos y urbanos, 34(2), 237-267. https://doi.org/10.24201/edu.v34i2.1811

García, E. (2019). Representación política de las mujeres en los Congresos subnacionales en México. Un modelo de evaluación. *Estudios Políticos 46*(1), 73-98. https://doi.org/10.22201/fcpys.24484903e.2019.46.68289

García, M. y Rivas, C. (2021). Introducción: Mujeres y poder, de la representación descriptiva a la sustantiva. *Revista CIDOB d'Afers Internacionals, 127*, 7-13. https://doi.org/10.24241/rcai.2021.127.1.7

Gilas, K. y Christiansson, M. (2018). La paridad de género y la regla de los distritos perdedores en México. En F. Freidemberg, M. Caminotti, Muñoz-Pogossian, y T. Dosek (Eds.), *Mujeres en la Política: Experiencias nacionales y subnacionales en América Latina.* (pp. 145-165). Instituto de Investigaciones Jurídicas, Instituto Electoral de la Ciudad de México. http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/40793

Goddard, D. (2019). Entering the men's domain? Gender and portfolio allocation in European governments. *European Journal of Political Research*, *58,* 631-655. https://doi.org/10.1111/1475-6765.12305

Heath, R.; Schwindt-Bayer, L. y Taylor-Robinson, M. (2005). Women on the sidelines: Women's representation on committees in Latin American legislatures. *American Journal of Political Science, 49*(2), 420-436. https://doi.org/10.2307/3647686

Instituto Nacional Electoral (2017). *Protocolo para la atención de la violencia política contra las mujeres en razón de g*énero. Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. https://igualdad.ine.mx/wp-content/uploads/2019/01/Protocolo_Atencion_Violencia.pdf

Instituto Nacional Electoral (2023). *Acceso al Registro Nacional de Personas Sancionadas en Materia de Violencia Política en Razón de Género.* Tema Actores Políticos, Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral. https://portal.ine.mx/actores-politicos/registro-nacional-de-personas-sancionadas/

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad.* Subsistema de Información Demográfica y Social. https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/

Instituto Mexicano para la Competitividad (2021). *Mujeres en la administración pública federal: M*ás allá de la foto. Investigación del Instituto Mexicano para la Competitividad, A.C. https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2021/05/20210511-Mujeres-en-la-APF-ma%CC%81s-alla%CC%81-de-la-foto_Documento.pdf

Kittilson, M. y Schwindt-Bayer, L. (2012). *The gendered effects of electoral institutions: Political engagement and participation*. Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199608607.001.0001

Krook, M. y Restrepo-Sanín, J. (2016a). Género y violencia política en América Latina. Conceptos, debates y soluciones. *Política y Gobierno 23*(1), 127-162. http://www.politicaygobierno.cide.edu/index.php/pyg/article/view/737

Krook, M. y Restrepo-Sanín, J. (2016b). Violencia contra las mujeres en política. En defensa del concepto. *Política y Gobierno 23*(2), 459-490. http://www.politicaygobierno.cide.edu/index.php/pyg/article/view/737

Laabs, J.J. (1993, May). The sticky floor beneath the glass ceiling. *Personnel Journal, 72*(5), 35+. https://link.gale.com/apps/doc/A113145854/EAIM?u=anon~4bdf2861&sid=sitemap&xid=3fb97697

Lazarus, J.; Steigerwalt, A. y Clark, M. (2023). Time spent in the House: Gender and the political careers of U.S. House members. *Politics & Gender* 19(1), 97-132. https://doi.org/10.1017/S1743923X21000428

Murray, R. (2018). Do women represent women? *International Politics and Society Journal.* https://www.ips-journal.eu/in-focus/women-in-politics/do-women-represent-women-2597/

Nasser, S. (2018). Boxed women in public administration - Between glass ceilings and glass walls: A study of women's participation in public administration in the Arab states. *Journal of International Women's Studies, 19*(3), 152-171. https://vc.bridgew.edu/jiws/vol19/iss3/12

Newell, S. (1993). The superwoman syndrome: Gender differences in attitudes towards equal opportunities at work and towards domestic responsibilities at home. *Work, Employment & Society*, 7(2), 275-289. https://www.jstor.org/stable/23747423

Organización de las Naciones Unidas Mujeres (2015). *Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.* Entidad de la Organización de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer. https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2016/01/trabajo-domestico

Piscopo, J. (2016). Capacidad estatal, justicia criminal y derechos políticos: Nueva mirada al debate sobre la violencia contra las mujeres en política. *Política y Gobierno, 23*(2), 471-492. https://www.scielo.org.mx/pdf/pyg/v23n2/1665-2037-pyg-23-02-00437-en.pdf

Ryan, M.K. y Haslam, S.A. (2007). The glass cliff: Exploring the dynamics surrounding the appointment of women to precarious leadership positions. *The Academy of Management Review, 32*(2), 549-572. https://doi.org/10.5465/amr.2007.24351856

Schont, C. (2022). Experiencias de violencia de género contra mujeres en la política local de México, proceso electoral 2020-2021. *Más Poder Local, 48* (1) 66-89. https://doi.org/10.56151/12.47885

Schwindt-Bayer, L. (2006). Still supermadres? Gender and the policy priorities of Latin American legislators. *American Journal of Political Science, 50*(3), 570-585. http://www.jstor.org/stable/3694235

Sweet-Cushman, J. (2021). Legislative vs. executive political offices: How gender stereotypes can disadvantage women in either office. *Polit Behav,* 44(1), 411-434. https://doi.org/10.1007/s11109-021-09721-x

Vaca Trigo, I. (2019). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo*. Naciones Unidas, CEPAL. https://www.cepal.org/es/publicaciones/44408-oportunidades-desafios-la-autonomia-mujeres-futuro-escenario-trabajo

Vázquez, L. (2021). Paridad en todo ¿ya? Avances y pendientes en la armonización local, reglamentación e instrumentación del principio constitucional. *Revista Instituto Belisario Domínguez, 11*(47), 36-49. https://revistaibd.senado.gob.mx/historico/paridad-en-todo-ya-avances-y-pendientes-en-la-armonizacion-local-reglamentacion-e-instrumentacion-del-principio-constitucional?tmpl=component

Cristina Fernanda Soto Esquer

Mexicana. Maestra por la Universidad Autónoma de Baja California. Actualmente adscrita a la misma UABC. Líneas de investigación: barreras de género, representación política de las mujeres.
Correo electrónico: c.sotoesquer@gmail.com