

Mujeres en espacios de toma de decisiones

Georgina Cárdenas Acosta¹

No queremos llegar al poder porque creemos que somos mejores simplemente queremos tener la oportunidad de llegar (Ana Falú)

Resumen

Desde los organismos internacionales así como desde las leyes y códigos del Distrito Federal se ha ejercido presión para que se ubique de forma consistente a más mujeres en espacios de elección popular. Del año 2000 a la fecha, la presencia femenina ha avanzado, o por lo menos se ha sostenido a nivel legislativo, pero no ha sido así a nivel de las Jefaturas Delegacionales ni a nivel de Secretarías del Gobierno del Distrito Federal donde las cifras presentan altibajos. Las mujeres siguen estando relegadas de la esfera política donde se toman las decisiones. Esta disminuida presencia o restricción de la participación política femenina se inscribe dentro de una cultura política que legitima y realza los valores masculinos.

From international organizations as well as from Mexico City's laws and codes, there has been pressure to consistently locate more women as candidates for popular vote. Since 2000 to date, the presence of women in the legislative branch has advanced, or at least has been held in place. However, this is not the case of the women as borough heads, neither in the Mexico City's Secretaries, where figures have ups and downs. Women are still relegated from the political sphere where decisions are made. This diminished presence of the women's political participation is part of a political culture that legitimizes and enhances male values.

Introducción

En el presente trabajo analiza las cifras sobre la presencia femenina en espacios de toma de decisiones en el Distrito Federal (DF), analizando su presencia a nivel Jefatura de Gobierno² y sus secretarías, así como las curules ocupadas en la Asamblea Legislativa del Distrito Federal (ALDF), y los espacios logrados por elección a nivel Jefatura Delegacional³ durante el periodo 2000, que es cuando por primera vez llega un gobierno de izquierda a la capital, al año 2014.

¹ Maestra en estudios de Género por el COLMEX, estudiante del doctorado en Antropología Social en la ENAH en la línea de investigación Género y política.

² En 1997 por primera vez se elige un Jefe de Gobierno en el DF.

³ Cada una de las 16 delegaciones que comprenden el Distrito Federal se integra con un titular denominado Jefe Delegacional, quien es el encargado de gobernar la delegación y es electo en forma universal, libre, secreta y directa cada tres años (Artículos 104 y 105 del Estatuto de Gobierno). Los Jefes Delegacionales fueron electos por primera vez en el 2000.

En México como en América Latina se ha impulsado desde los organismos internacionales (Fondo Monetario Internacional, Banco Mundial) la modificación de leyes para una mayor incorporación de mujeres a espacios de toma de decisiones, así como la erradicación de prácticas de exclusión arraigadas a la cultura política y en las estructuras institucionales (gubernamentales en los diferentes niveles y partidos políticos).

Aunque se han dado avances en el nivel legislativo, no ha sucedido lo mismo en las Secretarías del Gobierno del Distrito Federal (GDF) ni en las Jefaturas Delegacionales. En el primer caso las cifras han disminuido drásticamente; mientras que el segundo es un claro ejemplo de los altibajos del número de mujeres gobernantes.

El texto se divide en dos secciones. En la primera se revisan las cifras de mujeres en los niveles de toma de decisiones dentro del DF. En la segunda se exponen los testimonios de tres mujeres que fueron parte del gabinete de diferentes Jefes de Gobierno del DF, en ellos encontraremos su perfil, los obstáculos, retos enfrentados en el ejercicio del cargo, los principales logros que tuvieron y finalmente se recupera un testimonio sobre la forma diferente de gobernar entre hombres y mujeres de acuerdo a su experiencia.

1.- Mujeres en los diferentes niveles de gobierno y su presencia en la Asamblea Legislativa del Distrito Federal

La investigación sobre las mujeres en cargos de toma de decisiones, en particular dentro del ámbito público local aún presenta varios retos, la información en muchas ocasiones presenta lagunas que dificultan el análisis y la bibliografía académica es escasa.

En el DF se reconocen algunos avances importantes, o al menos, las cifras se han sostenido en el espacio legislativo, pero no sucede así con las Jefaturas Delegacionales ni en las Secretarías que son parte del GDF.

Del año 1997 a la fecha, en el DF no ha sido electa ninguna mujer para ser Jefa de Gobierno, a pesar de que en la última elección tres mujeres y sólo un hombre compitieron por ese espacio. La única mujer⁴ que ha ocupado ese cargo lo hace en sustitución del Jefe de Gobierno electo.

En el caso de las Secretarías del GDF la cifra no es mejor. Normativamente el Jefe de Gobierno del DF se apoya en las diferentes Secretarías para el mejor despacho y ejercicio de sus atribuciones, esto de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal. Asimismo, las y los secretarios son designados por el Jefe de Gobierno.

Las cifras de hombres y mujeres Secretarias/os han variado en las diferentes administraciones; también se han modificado algunos nombres de Secretarías, se han fusionado o se han creado nuevas. A lo largo de las administraciones van cambiando las personas que ocupan estos espacios por diferentes motivos (personales y/o políticos), por lo que para fines de este apartado se recuperan los datos de las personas que iniciaron el gobierno con el Jefe de Gobierno electo.

⁴ Rosario Robles

Al inicio de la administración del Jefe de Gobierno Cuauhtémoc Cárdenas (1997-1999), sólo tres mujeres (23%) ocuparon el cargo de secretarías⁵, frente a diez varones lo que representa un 77% (uno de ellos Oficial Mayor y otro Contralor).

En la administración del Jefe Gobierno Andrés Manuel López Obrador (2000-2005), ocho mujeres (50%) ocuparon el cargo de secretarías, Consejera Jurídica, y Contralora, frente a ocho varones (50%), lo que representaba un gabinete paritario. En el transcurso de la administración hubo algunos cambios como el de la Secretaria de Desarrollo Social que fue relevada por un varón -que sería el próximo Jefe de Gobierno del DF.

Durante la administración de Marcelo Ebrard (2006-2012), se incrementa el número de secretarías y dependencias de apoyo al Jefe de Gobierno, llegando a ser un total de 20. De ellas sólo seis (30%) fueron dirigidas por mujeres⁶. Los otros catorce cargos fueron ocupados por varones (60%). A partir de esta administración las cifras de mujeres comienzan a disminuir.

La actual administración, de Miguel Ángel Mancera (2012-2015) se caracteriza por ser la que menos presencia femenina tiene en este nivel de gobierno, con sólo cuatro secretarías (20%), frente a 16 varones (80%), presentándose un momento de reflujo desde que la izquierda gobierna la capital del país.

Haciendo una revisión de las Secretarías a cargo de hombres y mujeres, destaca el hecho de que en la Secretaría de Obras nunca ha estado al frente una mujer, como tampoco

⁵ En el año de 1999 asume la Procuraduría Social una de las personas entrevistadas, este cargo dependía de la Secretaría de Desarrollo Social.

⁶ Una de las secretarías renuncia para ser candidata por el PRD en la capital y posteriormente ser Presidenta de la ALDF, en la vacante se designa un varón.

en la de Seguridad Pública, en la Procuraduría General del DF, Protección Civil (que es de reciente creación), Secretaría de Finanzas y en la Oficialía Mayor.

Se observa que las mujeres han estado al mando predominantemente en la Secretaría del Medio Ambiente, que desde el 2000 a la fecha ha sido dirigida sólo por ellas; la Secretaría de Desarrollo Social que en tres ocasiones ha estado bajo el mandato femenino; y le siguen con dos ocasiones bajo la directriz femenina: la Consejería Jurídica y la Secretaría de Desarrollo Económico.

En la conformación del gabinete hay tendencias claras de colocar a las mujeres en espacios más sociales y de medio ambiente, mientras que las áreas más técnicas, como son finanzas y obras siempre han estado a cargo de varones. Se suele concebir a las mujeres como más colaboradoras, más relacionales, e incluso menos competitivas que los hombres a quienes se toma como más hábiles para áreas cuantitativas y operacionales y más orientados a la jerarquía y a la competencia (Márquez y Lejter, 2002).

Lo anterior puede explicarse porque siguen existiendo áreas tradicionalmente asociadas a lo masculino, donde todavía se encuentran pocas mujeres y a las escasas que hay, no se les brinda la oportunidad de llegar a esos espacios. Para que haya más mujeres, debe haber menos hombres, y eso genera conflicto en un ambiente cultural y político de dominación masculina.

Las cifras de las Jefaturas Delegacionales no es tampoco alentadora, del año 2000⁷ a la fecha han transcurrido cuatro administraciones delegacionales en el Distrito Federal y la que está en curso. En ninguna de ellas las mujeres han estado cuantitativamente

⁷ En el 2000 por primera vez se elige a las y los Jefas/es Delegacionales del Distrito Federal.

representadas en términos equivalentes con los hombres. Por si fuera poco del año 2006 al 2009 sólo una mujer fue electa Jefa Delegacional y del año 2009 al 2012 ninguna fue electa.

La representación femenina en los gobiernos delegacionales ha sufrido una serie de altibajos los cuales se deben a diferentes factores: desde el no cumplimiento de los partidos políticos con las cuotas de género⁸, hasta colocar a las mujeres en candidaturas con pocas posibilidades de triunfo. Se requiere un verdadero compromiso por parte de todos los partidos políticos registrados en el DF para que haya una mayor presencia de las mujeres en las candidaturas a las Jefaturas Delegacionales.

La ALDF es el único espacio donde se muestra un incremento de mujeres como diputadas locales. En la 1ª Asamblea de Representantes del DF sólo había 18.1% de mujeres, cifra que aumenta en la II ALDF llegando al 28.8% mientras que para el año 2006 representaban el 33.8% y actualmente la cifra se sostiene con el 33%.

El rezago de las mujeres en el acceso, tanto a los espacios de toma de decisiones, como de elección popular, tiene más de fondo que de forma, ya que en ello influyen una serie de elementos culturales que se derivan de lo que Bourdieu y otros antropólogos han llamado el sistema de dominación masculina, basado en la representación binaria de lo masculino y lo femenino, cuyas características y elementos asociados son opuestos excluyentes, complementarios e implícitamente jerarquizados que resultan en una subordinación y opresión de las mujeres. Estas formas de representación de lo masculino y

⁸ En artículo 377 fracción XII del Código de Instituciones y Procedimientos Electorales en el Distrito Federal se establece que los partidos políticos serán sancionados por no cumplir con las cuotas de género establecidas para el registro de candidatos a un cargo de elección popular.

femenino permean en toda la vida social, afectando de esta forma todos los espacios e instituciones (Barrera, 2007).

Por su parte Tello (2013), quien analiza la participación política de las mujeres en los gobiernos locales latinoamericanos, distingue tres tipos de obstáculos que dificultan la participación femenina:

- Obstáculos de partida, que consisten en la carencia de las mujeres a una serie de destrezas, conocimientos y oportunidades para entrar en el juego político en igualdad de condiciones con los hombres y que son resultado de la socialización deferencial de hombres y mujeres.
- Obstáculos de entrada, que son los impuestos por la cultura en términos de estereotipos sobre las esferas de acción y los papeles que deben cumplir las mujeres y que las aleja del mundo de lo político.
- Obstáculos de permanencia, que encuentran las mujeres una vez que han logrado entrar a la política y que son las características y dinámicas mismas del quehacer político con las que estas mujeres muchas veces no se sienten identificadas. Donde resalta la inexistencia de una legislación en contra del acoso y violencia política en razón de género.

Todas estas barreras mencionadas anteriormente en conjunto conforman el denominado “techo de cristal”, con el que topan las mujeres cuando aparentemente están consiguiendo la igualdad, barreras que parecen ser casi invisibles y por lo que resulta indispensable tener conciencia de género para que ese cristal pueda ser palpable (Cfr. Tello, 2013).

2.- Mujeres en espacios de toma de decisiones dentro del Gobierno del Distrito Federal

Para realizar el presente trabajo se entrevistó⁹ a tres mujeres que ocuparon un cargo de toma de decisiones dentro del GDF: la primera de ellas, Patricia Ruiz Anchondo, fue Sub-

⁹Para asegurar comparabilidad se aplicaron entrevistas semiestructuradas durante 2013 y 2014. Asimismo se buscó utilizar la técnica “bola de nieve” que implica que las entrevistadas sugieren a nombres de personas que conocen que hayan tenido el mismo nivel de responsabilidad; sin embargo no fue posible establecer contacto con varias de ellas para la realización de la entrevista.

Procuradora Social durante la administración de Cuauhtémoc Cárdenas Solórzano, al final de la administración es designada Procuradora Social, posteriormente ratificada en ese mismo cargo en el Gobierno de Andrés Manuel López Obrador; la segunda, Laura Velázquez Alzúa, fue secretaria de Desarrollo Económico durante la administración de Marcelo Ebrard Casaubón; y la tercera, Martha Delgado Peralta, fue Secretaria del Medio Ambiente dentro de la misma administración (2006-2012).

Las edades de las mujeres entrevistadas oscilan entre los 44 y 54 años. Para el momento de la realización de la entrevista su situación laboral era: una presidenta de la Agrupación Política Nacional Mujeres en Lucha por la Democracia, otra se encontraba haciendo trabajo político territorial en su delegación de origen, además de estudiar una licenciatura de Historia y Arte; y la última de ellas dirige el secretariado del Pacto Climático Global de Ciudades.

En cuanto a su estado civil: dos de ellas se encuentran casadas y una soltera; las dos casadas coinciden en que ambas tienen una hija de 13 años; mientras que la soltera tiene dos varones de 34 y 15 años a la fecha de la entrevista.

Las tres entrevistadas inician su participación política cuando tenían entre 16 y 21 años ya sea en la escuela como en movimientos sociales (ambientalistas, urbano populares); asimismo tienen experiencia gubernamental y política previa al cargo de toma de decisiones en el Gobierno del Distrito Federal. Dos de ellas fueron diputadas: una en la Cámara de Diputados y otra en la ALDF.

En los tres casos se señala que su experiencia y buenos resultados ya sea como diputadas o en la administración pública local, fue algo que influyó para ser llamadas a ser parte del equipo de trabajo de los Jefes de Gobierno en turno.

Una vez que ocupan el cargo, entre los principales obstáculos se encuentra el papel que se juega dentro de la familia (madre y a veces esposa) y la responsabilidad de ocupar un cargo de toma de decisiones de primer nivel. Dos casos mencionan haber tenido a lo largo de su carrera política ciertas dificultades familiares, toda vez que la vida política tiene horarios demandantes. Uno de ellos señala incluso haber tenido divorcios:

Los anteriores maridos no me aguantaron, no me creían que a la una de la mañana llegaba yo de una reunión [hasta que] me encontré un hombre maravilloso.

Otro testimonio menciona que al no ser una mujer que contratara a otras personas para que cuidaran a su hija le costaba más trabajo conciliar su vida laboral; sin embargo logra negociar con su pareja y su jefe respecto a sus necesidades como madre trabajadora:

No soy del estilo de mamá que contrata nana, por eso me costó más trabajo, porque yo necesitaba estar presente y quería estar con mi hija, entonces la verdad los primeros años fueron súper difíciles porque no sabía cómo hacerle, cómo organizarme. Mi marido me ayudó y gracias a él no fue tan difícil, pero al final creo que empecé a lograr los balances, a pesar de que nunca es suficiente. Además tuve un Jefe [el Jefe de Gobierno] que me apoyó, yo tenía la confianza de decirle: sabes no voy a poder porque tengo “esto” con mi hija. Y a muchas mujeres y hombres les da vergüenza decir ¡no!, y decir: ¡es el festival de mi hija y no puedo! [...]

Otro testimonio sólo menciona que su familia ha sido un factor de apoyo a lo largo de su vida política y carrera pública.

Como se veía en el apartado anterior, a medida que se asciende en la pirámide organizacional, la presencia y movilidad de las mujeres disminuye. Asimismo en la medida que se asciende en esta pirámide se da un incremento de las demandas del tiempo laboral (Zabludovsky, 1997, 2002) lo que implica negociar permanentemente con la familia y buscar democratizar las labores domesticas entre todos los integrantes de la familia.

Un elemento importante del perfil de las entrevistadas es que tienen un alta escolaridad, las tres tienen estudios correspondientes a una carrera profesional (Filosofía, Historia y Arte y pedagogía con especialidad en Desarrollo Sustentable y Medio Ambiente), lo que habla y coincide con lo señalado por Barrera y Aguirre (2003) respecto a la pertenencia a un cierto nivel social, en el que se establecen nexos en redes de tipo profesional y laboral, lo que les otorga un lugar determinado en la sociedad local y regional.

Respecto a la militancia partidista cabe señalar que las tres han militado en un partido político, dos de ellas en el Partido de la Revolución Democrática (partido que las postula a una candidatura de elección popular antes de ocupar el cargo en el GDF) y otra más inicia su vida política en el Partido Verde Ecologista de México y posteriormente participa en México Posible, partido que al no obtener el mínimo de votos requerido pierde su registro y eso genera que al ser la única que logra la diputación no tenga grupo parlamentario, se les denomina independientes. Situación que no le dificulta ser Presidenta de una Comisión.

El no tener un partido político que respalde una posición político-administrativa en ocasiones es vivida como una exclusión, un testimonio señala:

Algunos me veían como *outsider*. Alguna vez en la columna de *Circuito Interior* (Reforma) salió que yo era la diputada “independiente” y sí los fui tres años, pero una vez ese tema llegó a un nivel donde se habló de que era la secretaria “independiente”.

Por el contrario existe la experiencia sobre la estigmatización por pertenecer a determinada corriente interna del PRD, como se observará más adelante.

Se han realizado algunas investigaciones sobre mujeres en cargos de dirección (sector privado) tanto en México como en América Latina (Zabludovsky, 2002) y se observan una serie de coincidencias con lo que se ha documentado sobre mujeres que ocupan el cargo de Presidencias Municipales tanto en México (Barrera, Aguirre: 2003 a, b, Barrera y Suárez: 2012) como en América Latina (Tello: 2013). Para fines de este trabajo se recuperan ambas figuras ya que son la referencia más cercana a las mujeres que toman decisiones en el GDF que es un nivel de gobierno local. Las secretarías son cargos de alta dirección –del sector público- y corresponden a la administración local.

Se ha documentado que dentro de los obstáculos que enfrentan las mujeres en cargos de dirección se encuentra el acoso sexual, prejuicios sobre su capacidad de liderazgo y la percepción generalizada de que son poco ambiciosas, “no están interesadas en el ejercicio del poder y en asumir altos cargos de dirección”; así como diversos factores culturales asociados a prácticas de discriminación y machismo (Zabludovsky, 2002).

Barrera y Aguirre (2003b) por su parte documentan que dentro de los factores que limitan la participación femenina está el rol de madre-esposa, ya que las mujeres se encuentran imposibilitadas por sus jornadas laborales para cumplir con este papel cabalmente y de ahí surgen costos de la participación: culpa, estrés, ansiedad por “descuidar” dicho papel y sus requerimientos. Posiblemente a esto último se deba que

muchas mujeres prefieren no hablar sobre las inconveniencias familiares que les genera tener un puesto de toma de decisiones ya que este tema se vive como culpa.

Las autoras también hablan sobre la presión social que hay para las mujeres y su familia el que ellas ocupen este tipo de cargos ya que hay chismes, maledicencias y desprestigio (Barrera y Aguirre, 2003b).

La vida política administrativa es demasiado absorbente, las jornadas laborales tienden a ser largas, lo político es considerado un atributo masculino y a las mujeres que llegan a estos espacios se les ve como intrusas. Todas estas acciones se inscriben dentro de una cultura política que legitima y realza los valores masculinos.

Un testimonio narra la forma en la que fue tratada cuando fue designada Secretaria en el GDF, curiosamente a ella le cuestionaban sobre su vida familiar; mientras que a los secretarios varones, los reporteros de los medios de comunicación les preguntaban sobre su proyecto.

Cuando anunciaron el gabinete, estaba feliz, encantada, entonces los medios vinieron a entrevistarnos a todos, yo oía lo que le preguntaban a todos los señores sobre su presupuesto, y cuál iba a ser la principal política a impulsar. A mí lo que me preguntaron fue que qué iba a hacer con mi hija. Entonces ahí te das cuenta que a ningún secretario le van a preguntar qué va a hacer con sus hijos, pero a ti que eres mujer sí. Aparte yo venía de ser diputada, tampoco de mi casa.

Socialmente a las mujeres se les exige más, tienen que demostrar que sirven, ser más convincentes, estar más preparadas (Zabludovsky, 2002). Este mismo testimonio relata su experiencia de cuando fue a comparecer a la ALDF y fue agredida a través de su equipo por un diputado del Partido Revolucionario Institucional.

[El diputado] salió de la Asamblea, le pegó a mi colaborador que estaba parado afuera cuidando las bicicletas, Don Raúl de 70 años, un señor chiquito, adulto mayor. Le quita la bicicleta y va y me la avienta en el pleno de la Asamblea. Eso es violencia política, y no creo que se hubiera atrevido a hacer eso a un hombre. No sé si fue por ser Secretaria independiente [sin partido político que la propusiera como cuota en el gabinete], o por ser mujer, pero sí creo que fue violencia política y discriminatoria.

Otro testimonio señala que uno de los retos que enfrentó fue tener una jefa inmediata mujer, quien era la Secretaria de Desarrollo Social, ya que era muy fuerte y con una disciplina muy clara. Su encomienda era reducir el gasto de las instituciones y eso generó que se bajaran sueldos y se despidiera gente. La entrevistada señala que al final logró hacer muy buen equipo con la jefa llegando incluso a ser buenas compañeras, y camaradas.

Un testimonio más señala que como secretaria sufrió varios obstáculos que fueron derivados de sus simpatías políticas en relación a una corriente interna de las que conforman el PRD:

Fue tremendo, ahí sí era una guerra diaria. Había una competencia real porque era señalada como bejaranista “ya llegó la bejaranista que horror, qué espanto, la naca, no guacala”. Sí, y con ese estigma con el que nos han querido encasillar, de los videoescándalos y esas cosas que a mí jamás me han lastimado. Yo quiero a René, es mi amigo, lo respeto, es un líder maravilloso, una persona extraordinaria. Yo sabía lo que hacía, además soy una política muy fuerte y aguanté.

El mismo testimonio indica que la secretaria que ella encabezaba fue castigada desde un principio ya que no contaba con suficiente difusión por parte del área de comunicación social y ni contaba con los suficientes recursos. Frente a ello la estrategia que desarrollo fue ser muy creativa y perseverante.

Los anteriores testimonios muestran algunas de las dificultades y obstáculos a los que se tienen que enfrentar al asumir un puesto de toma de decisiones de primer nivel

dentro del GDF, para ello, las entrevistadas indican una serie de estrategias que desarrollan para sortear las dificultades:

[Uno de] los retos más grandes que tienes que enfrentar cuando diriges una Institución, es poder llevarte bien con tu equipo de trabajo, tanto con tus superiores como con el equipo que trabaja contigo, tener la suficiente capacidad de diálogo para llegar a entendimientos.

Otro testimonio señala que se dedico a trabajar:

Trabajando y demostrándoles que era mejor que ellos, no necesitaba de nada, siempre fue la -no se ahora- pero la Secretaría de Desarrollo Económico fue la que menos presupuesto tuvo todos los años.

Un último testimonio señala que decidió enfrentar los ataques de los medios de comunicación respondiendo a cada persona que hablaba infundadamente de su trabajo:

Cuando me criticaban yo debatía mucho con mi coordinador de medios, él me decía: no tu no digas nada, y yo decía: por supuesto que sí. Entonces se empezó a acostumbrar a que en donde alguien soltaba algo sobre mí, inmediatamente se hacía un cartita [aclaratoria]. Yo dije no voy a dejar pasar ni una, y entonces la estrategia fue muy buena porque como que ya se la piensan dos veces en andar difamando. Yo mandaba cartas a escritores de Reforma, Circuito interior [...] no dejaba pasar nada. La estrategia era no dejar pasar nada porque yo sentía: como no voy a decir algo, si no es cierto. El de comunicación me decía: es que así lo haces más grande, y le decía pero icómo lo voy a hacer más grande si es mentira!

Principales logros de su gobierno, acciones exitosas

Los diferentes espacios que encabezaron las entrevistadas abarcan responsabilidades públicas de atención ciudadana con características diversas, lo que también implica un abanico de posibilidades y creatividad en la forma de ejercer el cargo como tomadora de decisiones. Algunas de sus acciones llegan incluso a tener tal repercusión que las coloca como candidatas viables para otros espacios políticos y/o públicos.

Dentro de los testimonios uno menciona que en su cargo demostró su capacidad de diálogo, de hacer política, lo que fue valorado por otros actores políticos que analizaron y consideraron que ella podía gobernar una Delegación que pasaba por una coyuntura política delicada al haber sido destituido el Jefe Delegacional electo. Entre sus acciones exitosas menciona:

Un reto muy especial fue cuando pusimos la Clínica de Atención a los Pacientes de VIH y enfermedades de transmisión sexual, la que está ubicada en la Colonia Condesa. Ese tema había sido una propuesta de Campaña del Ingeniero Cárdenas frente a la comunidad Lésbico-Gay y las mujeres. Llegando al gobierno, el equipo no lograba concretarla, no se sabía por qué, pero la propuesta no llegaba a concretarse en una realidad. Entonces la comunidad gay me fue a ver para que los ayudara en su gestión ante el Ing. Cárdenas y su equipo y se cumpliera con esa promesa de campaña. Me metí a investigar y el problema era que el rector de La Salle no quería que se pusiera ahí, en ese lugar, porque esa Clínica se ubica precisamente enfrente de la Universidad La Salle, que manejan una ideología de derecha. Entonces busqué al director y al hablar con él ya me di cuenta cuales eran las objeciones. Peto como La Salle tiene una facultad de medicina, le argumenté las razones de salud pública y la congruencia con su facultad de medicina, no le di oportunidad de que se opusiera, de entrada le dije “usted está de acuerdo” y me dijo “claro yo estoy de acuerdo” entonces lo puse de acuerdo, ¿me entiendes? No le dimos oportunidad de oponerse y se abrió la clínica, ese fue un reto para mí y fue una de las cosas buenas que yo hice, lograr que se abriera esa Clínica, a pesar de que algunos dudaron de que se pudiera lograr. El Ingeniero Cárdenas fue el primer sorprendido y me acuerdo que Gertz Manero que en ese entonces era el Secretario de Seguridad Pública de la ciudad, me decía “no se meta en eso, no va a poder”, yo le aseguré que podríamos y se logró, y después todo el equipo me reconoció ese talento y me ofrecieron amablemente sus respetos. Esa fue una de las primeras estrellitas que alcancé como Procuradora Social.

Otro testimonio relata que en su experiencia político-administrativa ha logrado grandes éxitos, incluso cuando dejó el cargo de Jefa Delegacional el Jefe de Gobierno electo le dijo lo que hiciste en Vallejo (Azcapotzalco) lo quiero en el DF. Ella relata que fue una gran experiencia ser facilitadora para la inversión en el Distrito Federal, además de que desde la secretaría se logró la modificación de muchas leyes y reglamentos. Ella relata sobre su experiencia:

[Ahora] somos la primera entidad federativa, la más competitiva en todo el país, cuando llegamos éramos la última y le dije [al Jefe de Gobierno] “dame un año” y efectivamente nos volvimos la más competitiva, somos la entidad que capta en estos momentos el 70% de inversión extranjera. Marcelo era un embajador natural, él a donde fuera invitaba a invertir en la ciudad y yo lo que hacía era facilitar la inversión.

El último testimonio relata que uno de los principales logros fue hacer el Plan Verde ya que se hizo el primer Programa de Acción Climática del país. Además señala que se logró implementar exitosamente el Programa Ecobici que transformó visiblemente a la ciudad.

Ella señala:

Ecobici fue un programa que tuvo un impacto muy grande, el sistema es inspirado en otras experiencias pero es la primera vez que se hace en una mega ciudad, nadie creía que podíamos lograrlo y por supuesto que sí [se pudo]. Tiene sus componentes de género muy interesantes porque al principio el 75% de los usuarios eran hombres y 25% mujeres, el uso por mujeres es un indicador de seguridad, porque las mujeres no se suben a las cosas que se ven peligrosas, muy pocas mujeres se suben en moto sin casco o en bici, en el DF terminamos en 60%, 40% entonces es un indicador de seguridad que nos da mucho orgullo.

¿Existe una forma diferente de ejercer el poder entre hombres y mujeres?

Estudiar las experiencias de las mujeres en los puestos de toma de decisiones en los gobiernos locales debe ser fundamental para avanzar en el conocimiento de las formas diversas en las que lo asumen cuando se trata de desempeñar tareas gubernamentales, cada una de ellas habla de los cambios que realizó y todas tienen sus matices de actuación.

La pregunta sobre si existe una forma diferente de ejercer el poder entre hombres y mujeres frecuentemente viene a la mente cuando se realizan este tipo de trabajos, Barrera y Aguirre (2003a), han documentado con testimonios de presidentas municipales que a veces las mujeres quieren imprimir en su gobierno cierta “marca de género” que puede consistir

en cambiar colores de las oficinas, poner flores, no consumir alcohol en espacios laborales, entre otras.

Uno de los testimonios señala estar convencida de que hay una forma diferente de ejercer el poder entre hombres y mujeres y señala que a pesar de que no es algo que haya estudiado y no pretende que se haga un cliché, considera que las mujeres sí tienen una sensibilidad diferente y para ello relata una anécdota:

Estábamos en el gabinete de transporte y se presentó un video del metro y hay una división en donde están las mujeres y del otro lado todos los demás. Entonces aparece un señor que carga un bebe, y se mete a donde están las mujeres pero cruza por donde no debe pasar, es decir rebasa la línea amarilla y pasa el metro entonces sale volando el bebe y cae en el andén ileso. Cuando nos presentan en el gabinete eso, antes de explicar que si se murió o no se murió, yo me impactó, me impresiono, exclamando fuertemente y todos los señores vieron sin inmutarse el video. Yo era la única mujer, me quede pasmada, fui la única y yo dije ¿por qué? Tenemos otra sensibilidad, yo sí siento que tenemos otra sensibilidad y sí juega, se pone en juego en la toma de decisiones, en todo. Hay gente que dice, no las mujeres son peores, son más duras, no sé, no te sabría decir, pero ese día me di cuenta que somos diferentes, vemos la realidad de otro modo. De verdad me impacto, tanto que me acuerdo, yo creo que de eso no se acuerda a lo mejor nadie más, porque aparte no se murió el bebe ni nada, lo increíble es que sobrevivió; no tenía nada en niño, pero bueno pues así como reaccionas ante eso de un modo, a lo mejor a otras cosas igual, reaccionas a un modo diferente.

Consideraciones finales

Aún quedan por realizar estudios que analicen los espacios que ocupan las mujeres al interior de la administración pública para revisar detalladamente lo que Zabludovsky (1997, 2002) llama “segregación vertical”, vinculada con los obstáculos para ascender a puestos superiores, así como la “segregación horizontal” que se refiere a que las mujeres se encuentran predominantemente en determinadas ramas, ocupaciones, o áreas, en el caso de

las empresas es en la dirección de recursos humanos. Como si hubiera una concentración de mujeres en áreas no estratégicas.

La brecha entre la presencia masculina y femenina en los cargos de alta dirección de la administración pública se explica por factores culturales compartidos en toda la sociedad.

Los espacios de la vida política del país suelen leerse y comprenderse en códigos masculinos, lo que implica que los cargos públicos, ejecutivos, de adopción de decisiones políticas y todos aquellos que implican el ejercicio del poder público sean mayoritariamente ocupados por hombres, y por ende, las mujeres sean marginadas de los procesos estratégicos y definitorios de la agenda pública (Medina, 2010: 12).

Se requiere de una serie de reformas políticas locales para lograr una democracia paritaria para que haya un efectivo aumento cuantitativo de mujeres en los espacios políticos (ALDF); así como una serie de reformas administrativas que permitan a las mujeres acceder paritariamente en los cargos públicos y ejecutivos. Una vez logrados estos cambios en lo sucesivo se logrará un cambio cualitativo en los modos de hacer política, en la idea de que se construya una nueva cultura política de Equidad de Género.

Lo anterior, sin dejar de lado la necesidad de que haya una masa crítica de mujeres d legisladoras, secretarias de gobierno y Jefas Delegacionales para impulsar y materializar una agenda de género.

Bibliografía

Barrera, 2007 “Equidad de género y participación de las mujeres en los cargos de elección popular a 54 años del voto femenino en México”, en *Sororidad*, Revista Trimestral del Instituto Veracruzano de las Mujeres, octubre/noviembre, México.

Barrera y Aguirre, 2003 a, Participación política de las mujeres. La experiencia de México. Conaculta, INAH. México.

-----, 2003 b, “Liderazgos femeninos y políticas públicas a favor de las mujeres en gobiernos locales en México” en *El municipio. Un reto para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*, Inmujeres, GIMTRAP, México.

Barrera, D. y Suárez, B., 2012, “Los desafíos de llegar y ejercer un cargo. Mujeres mexicanas en los albores del siglo XXI” en revista *Ra Ximhai*, Revista de sociedad y cultura y desarrollo sustentable, enero-abril año/Vol. 8, Número 1. Universidad Autónoma Indígena de México, Mochicahui, El fuerte, Sinaloa.

Márquez y Lejter, 2002, “La fusión de Hera y Atenéa: Tribulaciones y triunfos de la mujer ejecutiva en Venezuela”, en *Mujeres en Cargos de Dirección en América Latina. Estudios sobre Argentina, Chile, México y Venezuela*, México, Editorial Miguel Ángel Porrúa.

Medina, 2010, *La participación política de las mujeres. De las cuotas de género a la paridad*. Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (CAEMEG). HCD, México.

Tello, 2013, La participación política de las mujeres en los gobiernos locales latinoamericanos: barreras y desafíos para una efectiva democracia de género, No. 16, Unión Iberoamericana de Municipalistas, Centro Iberoamericano de Gobernabilidad, administración y Políticas Locales, España.

Zabludovsky, 1997, “Presencia de las mujeres ejecutivas en México”, Sociológica, año 12, número 33, Mexico.

-----2002, “Las políticas de diversidad y las mujeres en cargos de dirección de las grandes compañías privadas en México” en Cargos de Dirección en América Latina. Estudios sobre Argentina, Chile, México y Venezuela, México, Editorial Miguel Ángel Porrúa.