

Ciudad de México, 26 de septiembre de 2024

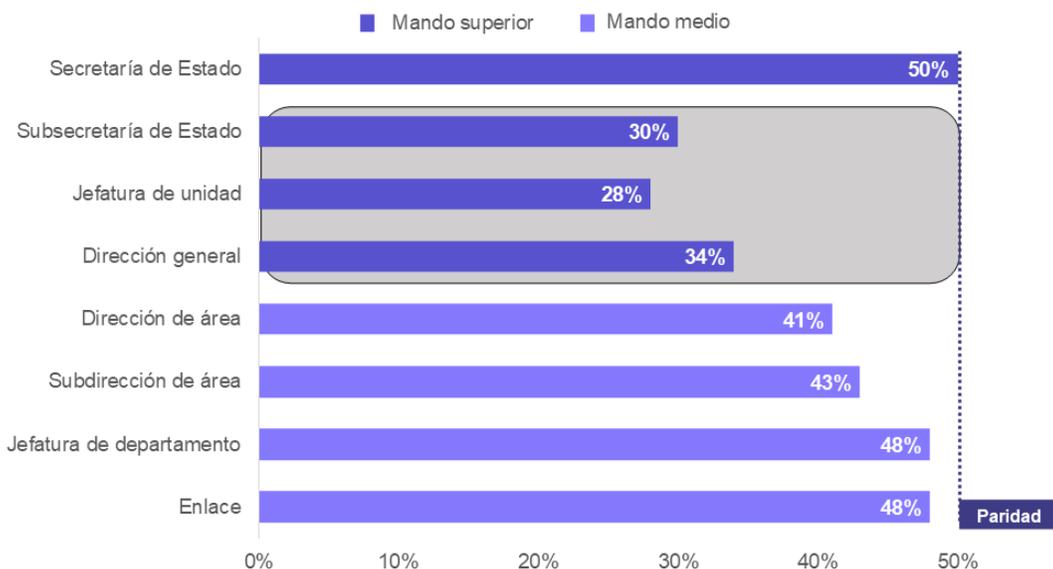
Mujeres en las secretarías de Estado: ¿qué falta para cerrar las brechas?

- Las mujeres están subrepresentadas en los puestos de mando superior en las secretarías de Estado.
- Los intereses políticos, la falta de condiciones laborales inclusivas y la persistencia de la violencia de género son las principales barreras para el desarrollo laboral de las mujeres en las secretarías.
- La nueva Secretaría de las Mujeres será clave para impulsar y garantizar la igualdad de género en la Administración Pública Federal.

Promover el crecimiento profesional de las mujeres en la Administración Pública Federal (APF) es clave para impulsar la construcción de una sociedad más inclusiva, según el [Banco Interamericano de Desarrollo](#). Aunque la representación de mujeres en el sector público [creció de 34% en 2006 a 43% en 2023](#), las funcionarias siguen subrepresentadas en puestos de mayor nivel jerárquico, como subsecretarías y jefaturas de unidad

Mujeres en las secretarías de Estado

Porcentaje de mujeres por nivel de puesto en las secretarías de Estado



Nota: Para cada nivel de puesto se consideran los puestos con un salario equivalente de acuerdo con el tabulador de sueldos y salarios de la Secretaría de la Función Pública.
 Nota: No incluye información de la Sedena, la Semar y la Secretaría de Seguridad.

Fuente: Elaborado por el IMCO con información de la Secretaría de la Función Pública para la segunda quincena de junio del 2023.



Para profundizar en los desafíos que enfrentan las mujeres para crecer en la APF, el **Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) e Incubadora Míticas** realizaron **ejercicios de diálogo**, como grupos focales y entrevistas, en los que participaron más de 50 funcionarias públicas de siete secretarías de Estado a nivel federal. **La información recopilada se sistematizó y contrastó con los datos disponibles para identificar los retos, y así enfocar acciones hacia una mayor igualdad de género en todos los puestos de las secretarías.**

Las tres barreras principales que reportan las mujeres en las secretarías de Estado:

- 1. Los intereses políticos frenan el crecimiento de las mujeres.** El [sistema de contratación abierta](#) del Gobierno Federal facilita la incorporación de personal de confianza y este tipo de puestos permite el acceso a cargos de mayor nivel jerárquico. Sin embargo, **la mayoría de estos puestos son ocupados por hombres (60%) y su permanencia depende en gran medida de la administración en turno**, lo que limita la certidumbre sobre el desarrollo profesional a mediano y largo plazo. Aunque existen mecanismos para promover la igualdad de género, como el Sistema de Servicio Profesional de Carrera y las Unidades de Género, el impacto no ha sido el esperado. **Las mujeres que participaron en las conversaciones señalan que esto se debe a la falta de recursos y de coordinación entre las secretarías.**
- 2. Las condiciones laborales no son inclusivas.** La falta de políticas de inclusión, como flexibilidad o trabajo híbrido, sumado a jornadas laborales extensas dificultan la conciliación entre la vida personal y laboral. Dado que las mujeres desempeñan una mayor proporción del [trabajo no remunerado](#), **estas condiciones hacen poco viable que ellas puedan crecer dentro de las secretarías de Estado, o bien, las lleva a posponer decisiones personales como el matrimonio o la maternidad.**
- 3. La violencia laboral limita la permanencia en el trabajo.** Si bien existen protocolos obligatorios en las secretarías de Estado, la violencia de género persiste en los entornos laborales. Según el [INEGI](#), una de cada cinco mujeres empleadas en instituciones gubernamentales reporta haber vivido alguna forma de violencia. **Las participantes identificaron dos deficiencias en los mecanismos de atención: i) la abstención de denunciar por temor a represalias que puedan afectar su carrera en el sector público y, ii) la falta de instrumentos de denuncia adecuados para reportar estos abusos.**

Los obstáculos identificados durante los ejercicios de diálogo permiten entender mejor la realidad que enfrentan las funcionarias públicas. Estos hallazgos complementan los datos disponibles y proporcionan una visión más cercana de los retos que enfrentan las mujeres para acceder a puestos de mayor jerarquía. La nueva administración tiene una oportunidad única para cerrar las brechas de género en las secretarías de Estado. Con este fin, el IMCO e Incubadora Míticas proponen:

- **Medir y publicar información sobre las brechas de género en la APF.** La nueva Secretaría de las Mujeres podría liderar este esfuerzo, así como monitorear las políticas implementadas y coordinar las iniciativas entre las diversas dependencias federales. Su papel será clave para garantizar que las políticas de inclusión de género sean consistentes, efectivas y que respondan a las particularidades de cada secretaría.
- **Avanzar de manera gradual hacia una flexibilidad laboral para toda la plantilla laboral.** Implementar políticas de trabajo flexible basadas en objetivos que permitan a las mujeres conciliar mejor su vida personal y profesional, mientras que a los hombres les facilita tener un rol más activo en el hogar. Este cambio debe ser acompañado de mecanismos de evaluación de desempeño que prioricen la productividad del equipo de trabajo sobre las horas trabajadas.

- **Incorporar una perspectiva de género en la Ley del Servicio Profesional de Carrera.** Aunque las Disposiciones Generales en Materia de Recursos Humanos de la APF incluyen una perspectiva de género al promover esquemas laborales flexibles y la corresponsabilidad en la maternidad y paternidad, la Ley del Servicio Profesional de Carrera no garantiza lo mismo. Por ello, es necesario homologar la Ley del SPC para asegurar que las mujeres tengan las mismas oportunidades de crecimiento en las secretarías de Estado, independientemente de su sexo.
- **Fortalecer los mecanismos de denuncia y seguimiento para casos de violencia laboral en las secretarías de Estado.** La APF debe garantizar el anonimato de las denunciantes y ofrecer acompañamiento en todo el proceso, así como impulsar la creación de comités paritarios para atender estos casos de manera efectiva.

IMCO es un centro de investigación apartidista y sin fines de lucro dedicado a enriquecer con evidencia la toma de decisiones públicas para avanzar hacia un México justo e incluyente.

Incubadora Míticas es una organización dedicada a la promoción de la igualdad de género, especializada en el desarrollo de estrategias innovadoras para la inclusión de mujeres en las instituciones públicas y privadas.

Para entrevistas favor de comunicarse con:

IMCO: Paola Gurrola | prensa@imco.org.mx | Cel. 55 4785 4940

Incubadora Míticas: Aline Villegas | alinevillegas@incubadoramiticas.com | Cel. 55 7274 8144