



Universidad Autónoma de Querétaro

Facultad de Derecho

Paridad de género en la Administración Pública del Estado de Querétaro

Tesis

Que como parte de los requisitos para obtener el Grado de

Maestra en Administración Pública Estatal y Municipal

Presenta

Leobana Galván Guerrero

Dirigida por:

Doctora Gabriela Aguado Romero

Querétaro, Qro, a febrero de 2024.



Dirección General de Bibliotecas y Servicios Digitales  
de Información



Paridad de género en la Administración Pública del  
Estado de Querétaro

**por**

Leobana Galván Guerrero

se distribuye bajo una [Licencia Creative Commons  
Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional](#).

**Clave RI:** DEMAN-96657



Universidad Autónoma de Querétaro  
Facultad de Derecho  
Maestría en Administración Pública Estatal y Municipal

Paridad de género en la Administración Pública del Estado de Querétaro

Tesis

Que como parte de los requisitos para obtener el Grado de  
Maestra en Administración Pública Estatal y Municipal

Presenta

Leobana Galván Guerrero

Dirigida por:

Doctora Gabriela Aguado Romero

Dra. Gabriela Aguado Romero

Presidente

Dra. Izarely Rosillo Pantoja

Secretario

Dra. Celia Cecilia Guerra Urbiola

Vocal

Dra. Elizabeth Mendoza Morales

Suplente

Dr. Alejandro Díaz Reyes

Suplente

Centro Universitario, Querétaro, Qro.  
Fecha de aprobación por el Consejo Universitario (febrero 2024),  
México.

## I. RESUMEN

Este trabajo tiene como finalidad hacer un análisis detallado de cómo ha evolucionado la presencia de la mujer en los diversos entornos en los que se desenvuelve, ya sea público o privado. Se hace una descripción de cómo ha sido la participación de las mujeres en la administración pública, se busca analizar cómo se encuentra nuestro estado en el tema de paridad de género, en los diferentes ámbitos de la administración pública, a través del método histórico y descriptivo podremos dar cuenta del progreso de la presencia de las mujeres en la administración pública. De igual forma, se resalta la importancia y alcance de las políticas públicas en materia de paridad, así como el empoderamiento de las mujeres en todos los rubros de la vida cotidiana. Las estadísticas son claras al indicar las brechas salariales entre géneros, por lo que se propone implementar las medidas necesarias para hacer propicia la igualdad de oportunidades entre ambos géneros. Sabemos que ello implica un gran reto, en virtud de que es necesario que, desde el núcleo de la sociedad, es decir, la familia se cambie la mentalidad en cuanto a los roles establecidos, establecer más y mejores cuotas en el tema de género, así como establecer mecanismos que permitan que la paridad de género sea una realidad. El tema de la paridad debe ser atendido desde el núcleo familiar y trasladarlo a las diferentes realidades, debe de resaltarse la igualdad de los derechos de las personas y no hacer ninguna discriminación de ningún tipo y las leyes deben de acatar este principio.

Palabras claves: género, paridad, empoderamiento, políticas públicas, brechas, cuotas.

## II.SUMMARY

This work aims to make a detailed analysis of how the presence of women has evolved in the various environments in which they operate, whether public or private. A description of how the participation of women in public administration has been, it seeks to analyze how our State is in the issue of gender parity, in the different areas of public administration, through the historical and descriptive method we can account for the progress of the presence of women in public administration. Likewise, the importance and scope of public policies in terms of parity is highlighted, as well as the empowerment of women in all areas of daily life. The statistics are clear in indicating the wage gaps between genders, so it is proposed to implement the necessary measures to promote equal opportunities between both genders. We know that this implies a great challenge, because it is necessary that from the core of society, that is, the family changes the mentality in terms of established roles, establish more and better quotas on the gender issue, as well as establish mechanisms that allow gender parity to be a reality. The issue of parity must be addressed from the family nucleus and transferred to the different realities, the equality of people's rights must be highlighted and no discrimination of any kind must be made and the laws must abide by this principle.

Keywords: gender, parity, empowerment, public policies, gaps, coutas.

### III. DEDICATORIAS

A mi hermosa y amada hija que es el regalo más grande que Dios me ha dado, quien es mi motivación y la fuerza que me impulsa a seguir adelante.

A mi esposo que me ha brindado su amor, comprensión y apoyo incondicional a lo largo de estos más de 13 años.

A mi ángel de la guarda, mi padre que desde el cielo siempre ha velado por mí y mis hermanos, gracias por siempre protegernos.

A mi madre que es y será un ejemplo de vida, por ser la guerrera inalcanzable a la que le debo lo que soy.

A mis hermanos porque sé que siempre contaré con su apoyo y ellos contarán con el mío.

A los hermanos no de sangre, aquellos amigos que hacen más llevadera la vida, estudiantil, laboral e incluso familiar, gracias por brindarme su apoyo y amistad incondicional.

A mis maestros de la Universidad Autónoma de Querétaro, que compartieron sus conocimientos y que me guiaron para lograr este proyecto de vida.

#### **IV. AGRADECIMIENTOS**

A Dios por siempre estar en mi vida y en mi camino

A mi familia quien son mi refugio y mi fortaleza.

A esta honorable Facultad de Derecho, la cual me ha permitido crecer profesionalmente, además de pasar momentos maravillosos dentro de sus aulas.

A todos mis maestros que, con su paciencia y su dedicación, me acompañaron en este proceso de aprendizaje, en especial a las Doctoras Gabriela Aguado por ser mi directora de Tesis y que con sus conocimientos me ayudo a lograr este objetivo, y la Doctora Elizabeth Mendoza por todo el apoyo que nos brindó durante las clases que nos impartió.

A la Comisión Estatal de Aguas del Estado de Querétaro (CEA) y a mis compañeros de trabajo que me dieron las facilidades para cumplir esta meta personal.

## ÍNDICE

### PARIDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE QUERÉTARO

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>9</b>
<b>CAPÍTULO 1. ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN DE LA PARIDAD DE GÉNERO EN MÉXICO.....</b>	<b>14</b>
1.1. Familia, orígenes de la disparidad.....	14
1.2. La nula participación de las mujeres en la toma de decisiones.....	20
1.3. Un porcentaje de participación. Las cuotas de género.....	27
1.4. Definición y alcances de la paridad de género en México.....	36
1.5. Reformas a la Constitución en materia de paridad de género.....	43
<b>CAPÍTULO 2. LAS CORRIENTES DE PENSAMIENTO CON ENFOQUE DE GÉNERO. LAS PRINCIPALES TEORÍAS DE LA PARIDAD DE GÉNERO.....</b>	<b>49</b>
2.1. Teorías de Género integralista y Teorías de género no-Integralistas.....	49
2.2. Teoría de la representación y Teoría democrática.....	54
2.3. Teoría Feminista y democracia paritaria.....	57
<b>CAPÍTULO 3. POLITICAS PÚBLICAS EN MATERIA DE PARIDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE QUERÉTARO.....</b>	<b>62</b>
3.1. Empoderamiento de la mujer en la Administración.....	62
3.2. Políticas públicas en materia de paridad de género, retos y alcances.....	69
3.3. Instrumentos que sirven de apoyo para instaurar políticas públicas para procurar la paridad de género en la Administración Pública el Estado de Querétaro.....	77
<b>CAPÍTULO 4. AVANCES DE LA PARIDAD DE GÉNERO EN EL ESTADO DE QUERÉTARO.....</b>	<b>89</b>
4.1. Evolución de la participación de las mujeres en la Administración Pública del Estado de Querétaro.....	89
4.2. Análisis comparativo de la participación de las mujeres en los gabinetes de la Administración Pública del Estado de Querétaro.....	93
4.3. Retos para alcanzar una efectiva y transversal paridad de género en la Administración Pública del Estado de Querétaro.....	101
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>107</b>



**BIBLIOGRAFÍA ..... 112**  
**LEGISGRAFÍA ..... 115**  
**PÁGINAS WEB CONSULTADAS ..... 116**  
**ANEXOS ..... 117**  
**ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICAS ..... 119**

## INTRODUCCIÓN

Desde la antigüedad el estatus de la mujer con respecto al hombre, ha sido inferior sin tener un verdadero fundamento para ello, con el presente documento evidentemente no se busca encontrar el fundamento para ello, lo que se busca es concientizar, visibilizar y normalizar el papel tan importante que desempeña la mujer en la vida cotidiana, pero no solo en el ámbito privado o familiar, sino en lo público, en la toma de decisiones y considerar las aportaciones que puede llegar a realizar, si se logra tener una paridad de género en la administración pública, en los cargos de toma de decisión.

El Estado como ente regulador, deberá de atender las necesidades de los sectores más vulnerables de la sociedad, que permita un desarrollo equilibrado con los demás grupos sociales, en ese sentido, el Estado deberá de generar las políticas públicas que permitan que tanto la mujer como los hombres puedan acceder en igualdad de condiciones y circunstancias a cargos de alta dirección en los diferentes ámbitos de la administración pública, y así erradicar cualquier tipo de discriminación en razón de género.

Cabe resaltar que además de las políticas públicas, es necesario que se implementen mecanismos, y/o instrumentos que se generen al interior de las dependencias que forman parte de la administración del estado de Querétaro, con la finalidad de promover la paridad de género; para asegurar lo anterior, es preciso generar los indicadores que permitan medir los avances en este rubro.

En el desarrollo de esta investigación se puede advertir los antecedentes de la disparidad de género desde la célula principal de la sociedad que es la familia, la

propia familia ha generado e incentivado las diferencias entre los roles que desempeñan el hombre y la mujer dentro de la sociedad, y a partir de ello se han generado diversas acepciones en torno a los conceptos de paridad, de transversalidad, de igualdad, esto a partir de las reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Los avances a raíz de las reformas han permitido que cada vez sea más frecuente ver a mujeres que ocupan puestos de alta dirección, los cuales a lo largo de la historia comúnmente eran ocupados por hombres y las mujeres no figuraban en ningún espacio de la administración pública, la evolución de la presencia de las mujeres dentro de los gabinetes del gobierno del Estado, en donde como sabemos se han dado algunos avances en el tema de paridad de género.

Es importante aclarar que para que la mujer cuente con la fortaleza para poder acceder a un cargo de toma de decisión, es necesario que se profesionalice, que se prepare, con la idea de que pueda tener un empoderamiento que le permita asegurar su permanencia en la ocupación del cargo.

En ese sentido, cada uno de los capítulos que se abordan en el presente documento nos permite analizar y describir la importancia del tema de paridad de género en la sociedad de nuestro país, tal como se puede profundizar en el capítulo primero, en el cual se logra observar que desde sus orígenes en la familia se tiene una visión clara de los roles que ha tenido la mujer en las distintas etapas de la historia, en donde se le encasillo para realizar solo ciertas actividades propias del hogar.

Como es sabido la participación de la mujer en la vida pública de nuestro país en épocas pasada era nula, el derecho al voto le fue dado mucho tiempo después que,

a los hombres, y ese derecho tan inherente de las personas tuvo que ser peleado para que les fuera reconocido a las mujeres. Con la lucha de las mujeres para tener derechos igualitarios a los de los hombres, y las reformas a las leyes se dieron avances importantes en materia de las cuotas de género al ser consideradas en algunos rubros de la administración pública.

Por lo que respecta al capítulo segundo, se hace una recopilación de las principales teorías que versan sobre el género, que nos ayuda a tener una visión clara sobre los papeles que desempeñan tanto hombres como mujeres dentro de la sociedad y los factores que influyen para estereotipar las conductas de las personas en razón del género.

Por otro lado, se resalta la importancia de la paridad de género en atención a la representación y a la democracia paritaria, toda vez que debe de considerarse la participación de las mujeres en la toma de decisiones, ello implica que las mujeres puedan allegarse de los mecanismos necesarios para acceder a los cargos que le permitan generar acciones en pro de evitar la desigualdad y discriminación de las mujeres, es decir, se requiere de mujeres que aporten las necesidades que tienen y sean escuchadas. En ese sentido también se hace un señalamiento de las teorías que tienen que ver con el feminismo y las aportaciones de este en materia de paridad de género.

Aunado a lo anterior, el capítulo tercero nos muestra una visión de las políticas públicas que en materia de paridad de género se han implementado, así como los retos y alcances que su implementación implica, uno de los aspectos importantes en este rubro, es la consideración de que las leyes en materia de administración pública se tienen que adecuar a la realidad que ahora estamos viviendo.

El Estado en aras de salvaguardar la integridad del sector vulnerable como lo son las mujeres, debe de garantizar que no sean objeto de ningún tipo de discriminación para ello debe de implementar programas, acciones o políticas que vayan encaminadas a cubrir las necesidades de las mujeres en el tema paritario. No sólo se trata de generar reformas a las leyes sino más bien, a través de esas reformas establecer la obligatoriedad y la coerción en caso de no cumplir con lo establecido.

Finalmente, a lo largo del capítulo cuarto analizaremos el comparativo de los avances y de la presencia de las mujeres en el sector público, esto evidentemente por un designio constitucional que prevé la paridad de género como un principio constitucional y que debe de ayudarse de las cuotas de género que en ese sentido deben de cubrirse, sin embargo, ese es el dilema esencial que constriñe toda la investigación llevada a cabo, derivado a que no solo se debe de cubrir un número, sino que esta paridad debe ir más allá de cubrir un número, sino la paridad de género tiene que ver con la igualdad de oportunidades del empoderamiento de la mujer, debido a la desigualdad que le ha perseguido por varios años.

En definitiva es imprescindible que se preste primordial importancia al tema de la paridad de género, con ello además de evitar la discriminación en razón de género, puede traer efectos colaterales positivos respecto a la vida en sociedad de las mujeres pues se acabaría con los señalamientos del *sexo débil*, el empoderamiento de las mujeres traería consigo la disminución de los delitos contra las mujeres y se lograría una sociedad igualitaria e incluyente, por lo que se propone que con base en las leyes de la materia se implementen los mecanismos que permitan que tanto mujeres y hombres tengan la misma posibilidad de acceder a un cargo de toma de decisiones.

Es importante resaltar que la presente es una investigación básica, es de orden descriptivo con un enfoque inductivo asociado con la investigación cualitativa. También se hace uso de métodos como el de la proyección, perspectiva y prospectiva, toda vez que estos nos permiten acercarnos a una situación de futuro deseada. La técnica utilizada es la documental, bibliográfica específicamente.

Esta investigación puede ser de utilidad para los estudiosos del derecho, las autoridades, los servidores públicos y en general para la sociedad.

## **CAPÍTULO 1. ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN DE LA PARIDAD DE GÉNERO EN MÉXICO**

### **1.1. Familia, orígenes de la disparidad**

Al retrotraernos en el tiempo podemos darnos cuenta que desde el núcleo de la sociedad, el papel de la mujer se ha visto minimizado, en relación con el rol que representa el hombre dentro de la misma, en algún momento de nuestro andar todos nos hemos podido percatar de esta situación en mayor o menor medida. Hemos crecido con una sociedad machista que ha limitado de manera importante las aspiraciones de las mujeres de profesionalizarse.

En este sentido podemos retomar lo que señala, Luis Antonio Corona Nakamura<sup>1</sup>, quien refiere que en el México Colonial, las mujeres solo tenían algunas opciones de vida como lo era casarse, ingresar al convento o quedarse en casa según los datos arrojados por el INEHRM<sup>2</sup>. En el siglo XIX, señala que, si las mujeres trabajaban, era impartiendo clases en escuelas exclusivas para niñas donde enseñaban el servicio doméstico, fábricas de hilados, tejidos, en fin, para solo enseñarles oficios para el hogar y nada profesionalizante.

En alusión a lo anterior, lo único que una mujer podía aprender era cuestiones del hogar, pero por muy absurdo que parezca en la actualidad existan mujeres que no pueden salir a trabajar porque su pareja no se los permite, y tiene que pedir el

---

<sup>1</sup> Nakamura Corona, Luis Antonio, “Historia y desarrollo de la participación de la mujer en el ámbito público en México”, *Misión Jurídica*, Colombia, volumen 14, número 20, Enero- junio, 2021, p. 91. Disponible en:

[05-20-Historia-y-desarrollo-de-la-participacion-de-la-mujer-en-al-ambito-publico-en-Mexico.pdf](https://www.revistamisionjuridica.com/05-20-Historia-y-desarrollo-de-la-participacion-de-la-mujer-en-al-ambito-publico-en-Mexico.pdf)  
([revistamisionjuridica.com](http://revistamisionjuridica.com))

<sup>2</sup> Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México.

consentimiento para salir a trabajar y buscar mejorar las condiciones de vida de la familia.

Como hemos mencionado todo parte de la familia, y de los roles que desempeñaban nuestras bisabuelas, abuelas y madres, en donde la mujer solo era considerada como la persona con la que se casaban para tener hijos, les hiciera la comida, cuidara de los hijos, realizara todas las actividades necesarias para mantener un orden dentro del hogar, “situación que no siempre ha sido así, ya que en las civilizaciones de la antigüedad la mujer tenía un poder preponderante en la toma de decisiones”<sup>3</sup>; pero nos preguntamos ¿porqué con el devenir de los años se da esa limitación? Pues como personas, las mujeres desde un principio debieron de haber gozado de los mismos derechos que los hombres.

En palabras de Ramos Escandón<sup>4</sup>, quien hace alusión a la época porfirista donde la mujer tenía como funciones las tareas del matrimonio, así como la maternidad como sus únicas funciones, eso era el destino para la mayoría de ellas, por ende, sus cualidades principales eran ser abnegadas, tenían un estado de pasividad, obediencia, sumisión. Hay división muy marcada de roles tanto de mujeres como de hombres, las mujeres sin opción de aspirar a algo más que a atender el hogar y el hombre a ser el proveedor y por supuesto, se concibe socialmente la superioridad del hombre con respecto a la mujer.

La educación tanto moral como cívica, entendiendo la primera que recibimos desde casa, como la segunda que recibimos en los planteles educativos, van generando

---

<sup>3</sup> Aguado Romero, Gabriela, *et.al.*, *Derecho natural y paridad de género* en Reflexiones en torno a la justicia electoral, México, Tirant lo Blanch, 2017, p.16.

<sup>4</sup> Ramos Escandón, Carmen, *Presencia y transparencia: la mujer en la historia de México*. México, El Colegio de México, 2006, p 20. Disponible en: [Libro | Presencia y transparencia : la mujer en la historia de México | ID: kd17ct701 | Colecciones Digitales de El Colegio de México \(colmex.mx\)](#)



estas diferencias muy marcadas con simples acciones que a la larga generan consecuencias poco favorables para la mujeres, el simple hecho de que en casa tengas tu como mujer que servirle el plato al hermano, por mandamiento expreso del padre que no permite que su hijo mueva un dedo en *temas de mujeres*, como lo es la cocina, el lavado de trastes, es decir, las actividades domésticas, y con ello evitar que a su hijo lo tengan en un concepto de inferioridad por realizar dichas actividades.

La inferioridad de la mujer a la que hemos referido, evidentemente traspasaba el ámbito familiar, en virtud de que las propias leyes tenían muy marcada esa distinción, por ello, es menester hacer alusión a algunas reformas a la Constitución como la del 17 de octubre de 1953, se reformó el artículo 34 para reconocer la ciudadanía de las mujeres. En 1974, con la reforma a los artículos 4, 5, 30 y 123 se promovió la igualdad jurídica de la mujer. Específicamente el artículo 4 constitucional pugnó porque el varón y la mujer sean iguales ante la Ley, y por su parte el artículo 5 constitucional sustituyó el término hombre por el de persona<sup>5</sup>.

Como podemos inferir, las mujeres ni siquiera eran consideradas como personas y tuvieron que pasar varios años para poder estar en igualdad jurídica en relación con los hombres, a causa de una desigualdad que pudiera haberse generado desde la religión, puesto que al suponer que Dios creo primero al hombre y que, de una costilla de este, creo a la mujer, lo anterior se puede reforzar como lo que refiere Gil María Isabel, quien retoma del libro de Gerda Lerner, titulado “La Creación del Patriarcado” en el cual expresa:

---

<sup>5</sup> CEPAL, Reformas constitucionales y equidad de género. Informe final, Seminario internacional, Santiago de Chile, marzo del 2006, p. 168, consultada el 17 de marzo de 2023. Disponible en: (cepal.org).

*La exclusión de la creación del sistema de símbolos quedó plenamente institucionalizada solo con el desarrollo del monoteísmo[5] (sic), el cual basado en la voluntad divina, creó al hombres (sic) y a la mujer de manera diferente, convirtiendo al hombres (sic) al único mediador entre Dios y los humanos. A partir de ese momento, la Biblia[6] desarrolló la primera filosofía de la historia. Se (sic) dan sentido a la vida humana al ponerla dentro de un contexto histórico, el cual se define como el cumplimiento de los designios y la voluntad divina, el acceso de las mujeres a las intenciones de la voluntad divina y al plan de la historia solo es posible gracias a la mediación de los hombres.<sup>6</sup>*

Se puede observar claramente, que la autora refiere que aun cuando la intensión fuese la no diferenciación de clases en la humanidad, si puede inferirse que los hombres al ser creados primigeniamente por Dios, dicha circunstancia les da derechos o prerrogativas respecto de la vida de la mujer desde los inicios de la creación.

Otro argumento que se tiene respecto a la inferioridad de la mujer en relación con el hombre, desde el aspecto de la religión lo podemos encontrar en lo que refiere la autora América Luna<sup>7</sup> quien hace alusión a la tradición judeo-cristiana en un relato cosmogónico en el que Eva convence a Adán de probar la fruta prohibida, y por la culpa de Eva, por la desobediencia fueron expulsados del paraíso y por ello, por la falta que cometieron, los infractores y su descendencia, pagaran de acuerdo a su

---

<sup>6</sup> Gil, María Isabel, *El origen del sistema patriarcal y la construcción de las relaciones de género*, Bogotá, 2019. Disponible en: [LECTURAS-EL-ORIGEN-DEL-SISTEMA-PATRIARCAL-Y-QUE-ES-EL-PATRIARCADO.pdf \(corporacionparaeldesarrolloregional.org\)](https://www.corporacionparaeldesarrolloregional.org/LECTURAS-EL-ORIGEN-DEL-SISTEMA-PATRIARCAL-Y-QUE-ES-EL-PATRIARCADO.pdf)

<sup>7</sup> Luna Martínez América, *La mujer en la Administración Pública. La larga hazaña de convertirse en ciudadana*, Revista IAPEM, México, 2021, p. 27. Disponible en: [Mujeres forzadamente requeridas, aparentemente reconocidas pero violentadas.pdf \(uaemex.mx\)](https://uaemex.mx/Mujeres-forzadamente-requeridas-aparentemente-reconocidas-pero-violentadas.pdf)

condición sexual, por lo cual Adán fue condenado a ganar el pan con el sudor de su frente, y Eva a parir con dolor, así como su descendencia cargarán con una culpa milenaria y por tal razón serán castigadas en los diferentes ámbitos.

Lo anterior da cuenta de una posible razón, de las diferencias entre ambos sexos y la posible inferioridad de la mujer al convencer a Adán de que hagan algo que esta total y absolutamente prohibido, hecho que generó las consecuencias como la expulsión del paraíso y que las generaciones posteriores siguen siendo castigadas por la culpa que tiene Eva de inducir al hombre a realizar actos que tenían prohibidos, por ello es que de alguna forma se ha visto a la mujer con inferioridad con respecto al hombre, el poder familiar siempre ha estado detentado en los hombres y son ellos los que por muchos años han regido el actuar de las familias, al ser dominantes sobre los hijos y esposas.

Cada época se caracteriza por los valores morales que en su momento están vigentes, en la actualidad dichos valores son diferentes a los que se tenían hace 50 años, sin embargo, los de hace 50 años dieron la pauta para que en la actualidad sigan existiendo mujeres reprimidas, sometidas e infelices por estar con personas que no les dan su valor, su mérito como mujer, como ser humano.

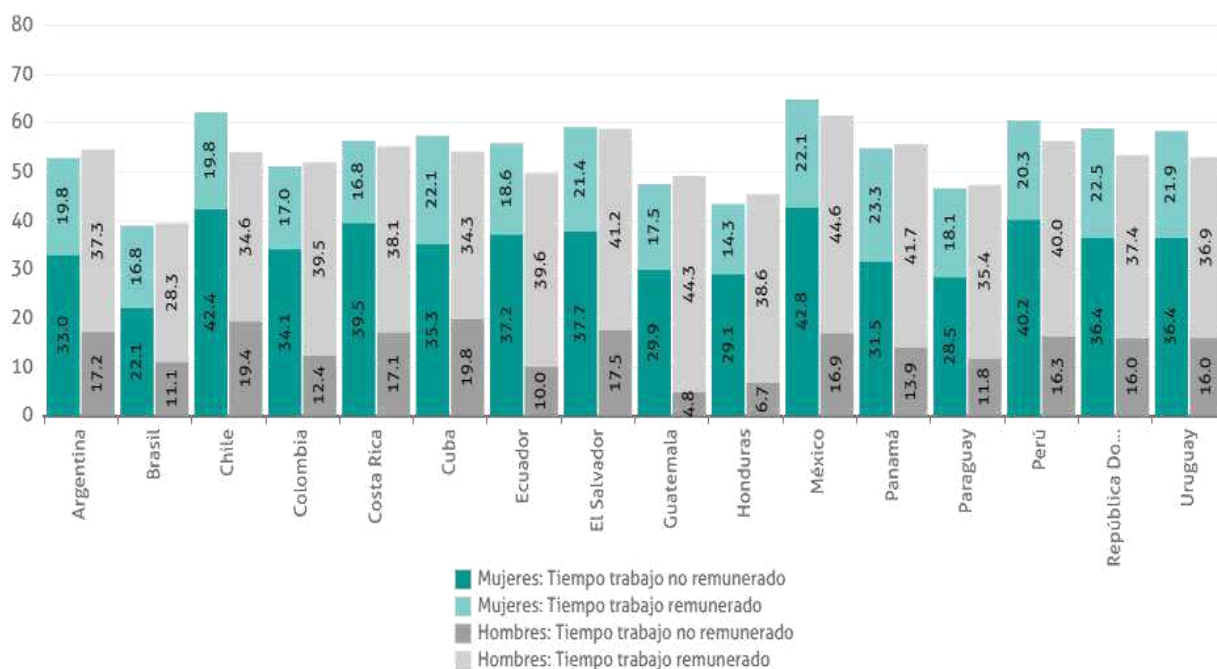
La familia debe de ser dinámica y adecuarse a los cambios de la sociedad y no quedarse estancada en las ideas arraigadas de generaciones anteriores, la educación familiar es un importante pilar que serviría como punta de lanza para minimizar esa diferencia en razón de género.

Otro factor que debemos de considerar y que se ha manifestado a lo largo de la historia es que el trabajo que realizan las mujeres dentro del hogar, es considerado

como un trabajo no remunerado, lo que representa que esas mujeres han dejado de percibir una cantidad de dinero por dedicarse al cuidado de los hijos y del hogar, ya sea por convicción propia (por supuesto muy válido y totalmente respetable), o bien, porque así se ha transmitido de generación en generación, ello implica que muchas de ellas están dejando de buscar mejores condiciones para ella y su familia en razón de las características de la familia mexicana, donde la mujer se debe dedicar al hogar y el hombre a proveer lo necesario para subsistir.

De acuerdo con datos de la CEPAL<sup>8</sup> los datos estadísticos respecto al trabajo no remunerado en razón del género, están representados en la siguiente tabla:

**TABLA 1.** Datos estadísticos respecto al trabajo no remunerado



Fuente: CEPAL consultada el 19 de marzo de 2023. [Observatorio de Igualdad de Género | de América Latina y el Caribe \(cepal.org\)](https://observatorio.cepal.org/)

<sup>8</sup> CEPAL. Observatorio de Igualdad de Género | de América Latina y el Caribe (cepal.org) Consultada el 19 de marzo de 2023. Disponible en: (cepal.org).

Como se desprende de la tabla, se puede observar que, en nuestro país, el 42.8% de las mujeres tiene un trabajo no remunerado, por un 16.9% por parte de los hombres, como vemos la diferencia es de más del doble, a nivel país tenemos el porcentaje más alto de trabajo no remunerado por parte de las mujeres, lo anterior da cuenta de las costumbres tan arraigadas respecto a los roles que deben de cumplir, no obstante, es importante inferir que esas mujeres que tienen un trabajo y que no es remunerado, es decir, por dedicarse al trabajo del hogar representa una fuerza de trabajo que esta sin generar recursos tanto para ella, como para el país en términos del PIB.

## **1.2. La nula participación de las mujeres en la toma de decisiones**

La forma de como se ha constituido la sociedad ha establecido comportamientos, en los cuales de forma irracional se definieron los roles y las actividades propias de cada miembro de la familia, en ese sentido, el padre es el proveedor, es la autoridad, es el que establece las reglas y toma las decisiones respecto a la familia, por su parte, la madre es la cuidadora, la amorosa, la sumisa, la encargada de las actividades propias de la casa y de los hijos.

A propósito de lo anterior, podemos retomar las ideas de Gilas<sup>9</sup> quien refiere que el dualismo que reina entre la naturaleza y la cultura, considera a las mujeres en una esfera relacionada con la vida privada, pasividad, oscuridad, sexualidad y falta de racionalidad, y, por otro lado, los hombres representan la actividad, vida pública,

---

<sup>9</sup> Gilas, Karolina Monika. Con las cuotas no basta. De las cuotas de género y otras acciones afirmativas. México. Primera edición. México: Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, 2014, p. 11. Disponible en: [Temas Selectos de Derecho Electoral No. 49.pdf](#)

creación, racionalidad, control y poder. Consideraba a las mujeres seres incompletos, irracionales, volubles, incapaces de tomar decisiones respecto de la política e incluso de su propio futuro.

A razón de lo anterior, se puede decir que han surgido hipótesis que de alguna manera justifican esta conceptualización de inferioridad de la mujer en relación con el hombre, sin embargo, hoy en día aún existen países del Norte de África y Medio Oriente donde mujeres y niñas son sometidas por los hombres y sin respetar los derechos que por ser personas les corresponden, un ejemplo de ello, es en el país de Irán donde la policía de la moral sigue imponiendo el cumplimiento de leyes discriminatorias y degradantes, como es el uso obligatorio del velo y sometiendo a diario a las mujeres y las niñas a acoso y agresiones.<sup>10</sup>

La autora Gilas<sup>11</sup> señala también que en el periodo de la Ilustración se debatió en relación al lugar que tenía la mujer dentro de la familia y la sociedad, y la dominación del sexo masculino no fue cuestionada de ningún modo. Esta situación se vio reforzada por las aportaciones de determinados filósofos y científicos de la época, como Hobbes, Locke y Rousseau, ellos coincidían en el hecho de que la mujer no podía participar en el pacto social porque había sido subordinada en el estado de naturaleza.

Es increíble como grandes pensadores, y científicos de aquella época cuyas aportaciones aún son retomadas en la actualidad, hayan considerado a la mujer como un ser subordinado de forma natural, pero todas estas ideas evidentemente

---

<sup>10</sup> Amnistía Internacional. Oriente Medio y Norte de África: La violencia de género sigue destrozando la vida de las mujeres en la región. Marzo 2021. Disponible en: [Oriente Medio y Norte de África: La violencia de género sigue destrozando la vida de las mujeres en la región - Amnistía Internacional \(amnesty.org\)](https://www.amnesty.org/es/doclib/oriente-medio-y-norte-de-africa-la-violencia-de-genero-sigue-destrozando-la-vida-de-las-mujeres-en-la-region/)

<sup>11</sup> Gilas, Karolina Monika, *op.cit.* p.13.

se imponen desde la familia y los estereotipos generados que han entorpecido los avances en el tema de la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres.

En nuestro país, el proceso de libertad y autonomía de las mujeres se ha presentado de forma gradual, con avances muy pequeños, donde se debe de considerar la historia de las mujeres con la finalidad de no excluir al 51% de la población que está representado por las mujeres.

Un dato que también de alguna manera ha frenado el proceso de igualdad entre los hombres y las mujeres, fue el hecho de que en el año de 1859, el Presidente en turno Benito Juárez creó la Ley Matrimonial Civil, que básicamente consistió en quitarle a la Iglesia el manejo de los actos del estado civil como lo eran los nacimientos, los fallecimientos y el matrimonio, ello provocó la generaran las normas establecidas dentro de la moral burguesa imperante, la obligación de cohabitación, la lectura de la Epístola de Melchor Ocampo, en la cual se conservaba la diferencia entre hombre y mujer, con un papel establecido a ésta de sierva y débil, difundándose la costumbre de añadir a los apellidos de la contrayente el del esposo precedido por un *de*.<sup>12</sup>

Hasta hace algunos años se deje de leer la Epístola de Melchor Ocampo<sup>13</sup>, por considerar a la mujer inferior al hombre y estar bajo su tutela, sin embargo, este

---

<sup>12</sup> *Ibidem.*, p.16.

<sup>13</sup> Ávila Fernanda, 2023, Epístola de Melchor Ocampo: qué es y porque dejo de leerse en la bodas civiles, disponible en: [Epístola de Melchor Ocampo: qué es y por qué dejó de leerse en las bodas civiles - El Sol de México | Noticias, Deportes, Gossip, Columnas \(elsoldemexico.com.mx\)](https://elsoldemexico.com.mx/Noticias/Deportes/Gossip/Columnas/Epistola-de-Melchor-Ocampo-que-es-y-por-que-dejo-de-leerse-en-las-bodas-civiles)

documento se estuvo leyendo durante 150 años y entre los años 2006 – 2007 ya se dejó de leer dicha epístola en los matrimonios civiles.

De igual modo, en el año de 1916, Hermila Galindo emprendió la demanda del derecho al voto de la mujer ante el Congreso Constituyente, sin embargo, casi no fue considerado ni discutido, y se les negó el derecho al voto a las mujeres, bajo el fundamento de considerarlas incapaces, sin preparación y por dejarse influir fácilmente por el clero.<sup>14</sup>

En apego a lo anterior, en el texto original de la Constitución promulgada el 31 de enero de 1917, tomando en consideración que el Congreso Constituyente estaba integrado por hombres, no reconocía el sufragio femenino, por la supuesta incapacidad de las mujeres para ejercer de manera responsable el voto.

Los acontecimientos que han rodeado el desempeño de la mujer en la sociedad, ha estado sometido a la violencia inherente a la discriminación de diferentes formas, esto de alguna manera ha dificultado abrir los espacios en la vida pública, y por ende se ha beneficiado el género masculino. Por lo que la búsqueda de la equidad y la paridad de género es un objetivo de carácter ético y sobre todo de justicia social sobre el cual se instituye la democracia, no obstante, es necesario que se transforme en un principio constitucional que sobrepase la igualdad meramente formal, para que se convierta en un principio de acción positiva de gobierno. En la actualidad, al hablar de género, de equidad e igualdad de género, es también hablar

---

<sup>14</sup> *Idem.*



de derechos fundamentales que atañen tanto a hombres como mujeres, para alcanzar la igualdad plena entre las personas de los distintos géneros.<sup>15</sup>

Como sabemos la paridad de género si está considerada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, diversos artículos hacen alusión a dicha condición y a la eliminación de cualquier tipo de discriminación en razón del sexo, como lo señala el artículo 1 quinto párrafo que refiere:

*Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.<sup>16</sup>*

Por otro lado, a nivel local la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Querétaro, en el artículo 2 establece:

*La mujer y el hombre son iguales ante la Ley y gozan de los mismos derechos. En consecuencia, queda prohibida todo tipo de discriminación por origen étnico, lugar de nacimiento, género, edad, identidad cultural,*

---

<sup>15</sup> González, Manuel y Carlos Báez. Viejos y nuevos restos de la democracia paritaria en México: la plena igualdad en la representación política de los géneros. Revista Mexicana de Derecho Electoral. Número 9. México. 2016. P. 125. Disponible en: [Vista de Viejos y nuevos retos de la democracia paritaria en México: la plena igualdad en la representación política de los géneros | Revista Mexicana de Derecho Electoral \(unam.mx\)](https://www.unam.mx/~unam/uma/maestro/revista-mexicana-de-derecho-electoral/2016-09-vista-de-viejos-y-nuevos-retos-de-la-democracia-paritaria-en-mexico-la-plena-igualdad-en-la-representacion-politica-de-los-generos)

<sup>16</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2023, artículo 1, consultada el 11 de mayo de 2023. Disponible en: [Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos \(diputados.gob.mx\)](https://diputados.gob.mx/Constitucion-Politica-de-los-Estados-Unidos-Mexicanos)

*condición social, discapacidad, religión, opiniones, preferencias políticas o sexuales, estado civil, estado de gravidez o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y las libertades de las personas. El Estado promoverá normas, políticas y acciones para alcanzar la igualdad entre hombre y mujer, en todos los ámbitos; además, incorporará la perspectiva de género y derechos humanos en planes y programas, y capacitará a los servidores públicos para su obligatoria aplicación en todas las instancias gubernamentales. Las leyes y las autoridades locales deben disponer las medidas necesarias para prevenir, atender, erradicar y sancionar en el ámbito administrativo y penal, los hechos, las conductas y las omisiones de cualquier persona o ente del orden público o privado, que tengan por finalidad o consecuencia limitar, condicionar, obstaculizar o anular el ejercicio de derechos políticos-electorales de las mujeres en razón de género, así como de las atribuciones y prerrogativas inherentes a sus cargos en el poder público<sup>17</sup>.*

Estos artículos confirman que la paridad de género y cualquier tipo de discriminación en razón de género, no debe de existir o por lo menos se busca erradicar ese tipo de desigualdad que pudiera presentarse en distintos aspectos, como en el acceso a la educación, al derecho de votar y ser votado, a la integración de diversos órganos de la administración pública donde se busca una proporcionalidad entre los hombres y mujeres que forman parte de las dependencias de la administración pública.

A pesar de lo anterior, al hacer un recuento podemos darnos cuenta por las circunstancias antes aludidas, que la presencia de las mujeres en la toma de

---

<sup>17</sup> *Ibidem*, artículo 2

decisiones en nuestro país, ha sido casi nula, puesto que únicamente cuatro mujeres han logrado acceder al cargo de gobernadora, ellas son: de Colima, Griselda Álvarez en 1979; en Tlaxcala, Beatriz Paredes en 1987; en Zacatecas, Amalia García en el año 2004; y finalmente de Yucatán, Ivonne Ortega Pacheco en el 2009. Otro rasgo importante es la participación de Rosario Robles quien, en el año de 1997, fungió como jefa de gobierno.<sup>18</sup>

En nuestro estado aún no se ha presentado la oportunidad de que una mujer sea la que gobierne, la que tome las decisiones de la sociedad, ello conllevaría un cambio significativo en la forma de cómo se realicen las políticas públicas, la agenda pública, el manejo de los recursos, en general sería otra perspectiva, otra visión, otra forma de hacer las cosas, que hasta que ello no suceda no estamos en condiciones de emitir un juicio respecto a su desenvolvimiento en la toma de decisiones, sin embargo, este hecho sin lugar a dudas abriría la puerta para que cada vez más mujeres se impulsen y preparen para acceder a estos importantes cargos.

En la actualidad, llama la atención la presencia en diversos actos públicos de la Secretaria de Gobierno del estado de Querétaro, quien acompaña al Gobernador a diversos actos públicos, tal circunstancia nos presenta un panorama diferente al que estábamos acostumbrados donde, solo eran hombres los que acompañan en eventos trascendentes al Gobernador, sin duda es de llamar la atención porque ello genera una esperanza, una oportunidad, un ideal para que la presencia de la mujer sea cada vez más visible y no solo en el ámbito privado sino público también.

---

<sup>18</sup> González, Manuel y Carlos Báez, *op.cit.*, P. 129.

Sería un dato importante dentro de la historia de nuestro estado, que, en las próximas elecciones locales, se notara la presencia de las mujeres, esto sin lugar a dudas daría otra perspectiva, aunado a que la alternancia, aunque no sea de partido sino de género, por lo regular trae consigo cosas interesantes por los cambios que se provocan por los ideales que persigue cada quien, ahora solo resta esperar para ver si el estado de Querétaro tendrá a la primera mujer que sea Presidenta Municipal.

### **1.3. Un porcentaje de participación. Las cuotas de género**

A propósito de garantizar la paridad de género, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, refiere que el principio de paridad, ya no solo en el tema de los partidos políticos, sino este se generalizó, y también debe ser observado por los poderes del Estado y los organismos constitucionales autónomos, tal ordenamiento supremo en el artículo 41, segundo párrafo, claramente señala:

*La ley determinará las formas y modalidades que correspondan, para observar el principio de paridad de género en los nombramientos de las personas titulares de las secretarías de despacho del Poder Ejecutivo Federal y sus equivalentes en las entidades federativas. En la integración de los organismos autónomos se observará el mismo principio.<sup>19</sup>*

Esta reforma constitucional, ha permitido que la presencia de las mujeres sea poco a poco más notoria, dentro de la vida política, sin embargo, a pesar de estar consagrada dentro de nuestro ordenamiento máximo el principio de paridad, en la

---

<sup>19</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *op. cit.*, artículo 41.

práctica no pasa nada si no se cumple con el principio de paridad, por lo que es importante reforzar el tema en las sanciones que abran de imponerse en caso de que no se cumpla.

Una de las acciones que se busca implementar para garantizar la paridad, y que nuestro país ha utilizado, son las cuotas de género, las cuales según Gilas<sup>20</sup> pueden ser de dos tipos; las que van dirigidas y las neutrales, donde afirma que las primeras solo señalan un número mínimo de mujeres, y, por otro lado, las neutrales indican porcentajes máximos y mínimos para representantes de cualquier género.

Estas cuotas de género son las que permiten tener una representación más equitativa, pues como pudimos analizar en el capítulo anterior, la ausencia de las mujeres en la política se debía principalmente a que eran consideradas incapaces para atender los asuntos políticos que eran considerados propios de los hombres.

Constanza Moreira, citada por Gilas, asegura que “la implementación de cuota de género permite visibilizar las dificultades que tienen las mujeres para acceder a cargos públicos y ello podría obligar a las instituciones políticas, llámense partidos u órganos jurisdiccionales, a tomar medidas para modificar los procedimientos o — en su caso— a resarcir los daños.”<sup>21</sup>

Como se ha dicho, es necesario para reforzar las cuotas de género en la administración pública de nuestro estado, a través de la implementación o modificación de los procesos internos para el reclutamiento de las personas que

---

<sup>20</sup> Gilas, Karolina Monika, *op.cit.*, p. 8.

<sup>21</sup> *Ibidem.*, p.9.

formarán parte de alguna de las instituciones que forman parte de la administración pública, sobre todo en aquellos puestos que son de toma de decisiones, es donde se debe de poner mayor atención para cumplir con estas cuotas de género, ello permitirá que más mujeres puedan acceder a cargos de alta dirección, evidentemente ello implica una responsabilidad y una profesionalización por parte de las mujeres.

De igual forma, otras medidas que se pueden implementar adicionales a las cuotas de género son la creación de programas que disminuyan en desempleo en el caso de las mujeres, el fomento del empoderamiento de la mujer a través de apoyo para emprender sus propios negocios, los horarios más flexibles, la responsabilidad compartida de las actividades propias del hogar, la promoción de la educación, el desarrollo de aptitudes, incluso en el lugar de trabajo, la aplicación de programas y políticas que permitan a los empleados de ambos sexos armonizar sus responsabilidades familiares y laborales entre otras.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, advierte diferentes disposiciones que deben de instituir los Estados para conseguir que las mujeres tengan y disfruten los mismos derechos que los hombres en una situación de igualdad, tanto formal como sustantiva, toda vez que, a pesar de los avances, la realidad nos muestra otro panorama derivado a que aún existen países en donde la mujeres siguen infravaloradas en aspectos tan básicos como los derechos civiles y políticos, el acceso a la educación, la igualdad de oportunidades en el trabajo entre otras.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Ruiz Carbonell, Ricardo. La evolución Histórica de la igualdad entre hombres y mujeres en México. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México. P. 69. Disponible en: [5.pdf \(unam.mx\)](#)

A propósito de lo anterior, podemos ejemplificar estos aspectos que minimizan la presencia e importancia de las mujeres con un hecho que marco este aspecto, en el pasado mundial en la Ciudad de Qatar, la televisión, redes sociales, y demás dispositivos electrónicos nos permitieron ver de cerca esta realidad, las mujeres de aquel país siguen sin poder mostrar otra cosa que no sea su rostro, tienen nula libertad de decisión y los hombres son el género dominante.

En cuanto al tema del estudio, el caso más evidente es el de Malala Yousafzai, premio Nobel de la Paz, quien luchó en favor de la educación de las niñas después del atentado que sufrió en el año 2012, debido a que se oponía a las restricciones que sufrían las mujeres para acceder a la educación por parte de los talibanes.<sup>23</sup>

Con la finalidad de disminuir estas conductas contrarias a derecho, en varios países incluido el nuestro, han implementado algunas medidas de acciones afirmativas, entre ellas las cuotas de género, lo que implica un proceso de aprendizaje por parte de todas las elites político-partidistas de la sociedad, con la finalidad de generar una costumbre de la presencia de las mujeres en las diferentes esferas públicas, según lo señalan los autores Caminotti y Freidenberg<sup>24</sup>.

A manera de recuento se puede advertir que las modificaciones al Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, establecieron a partir del 2002, cuotas de carácter obligatorio correspondiente solo al 30%, en el 2008 aumento al

---

<sup>23</sup> Naciones Unidas. Mensajeros de la Paz, Malala Yousafzai. Disponible en: <https://www.un.org/es/mensajeros-de-la-paz/malala-yousafzai>

<sup>24</sup> Caminotti, Mariana y Flavia Freidenberg. 2016. "Federalismo Electoral, Fortaleza de las Cuotas de Género y Representación Política de las Mujeres en los Ámbitos Subnacionales de Argentina y México." *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales* 61 (228): 121-141

40% y adicionalmente señalaba que se tenían que alternar las listas, se mantenían sanciones por incumplimiento.<sup>25</sup>

Como se ha visto, los avances a través de los años para la incorporación de la mujer en el ámbito, político y público, ha sido parsimonioso un poco por la historia que ha acompañado el desempeño de la mujer en la sociedad, otro poco la falta de confianza de la misma mujer para acceder a estos cargos que en primera instancia siempre los han ocupado los hombres y otro tanto por la falta de aceptación por parte de los hombres a soltar espacios que les eran propios. A pesar de las modificaciones a las leyes electorales la inclusión de las mujeres en las candidaturas era aún bajo, pues no era el ideal de 50-50.

Estas cuotas de género se han desarrollado por fases, pues como hemos podido observar en un inicio en los años de la década de los noventa se aprobó una cuota del 30%, en una segunda fase, que tuvo su auge en el año 2002, donde ya se establecía de manera obligatoria respetar las cuotas en los partidos políticos, en una tercera fase, se incrementaron el número de estados que implementaron las cuotas de género a sus códigos, esto en razón de la reforma del 2002, en donde se les obligo a tener un piso del 30%, sin embargo, para muchos este porcentaje fue considerado un techo de representación.<sup>26</sup>

Desde otro punto de vista las cuotas de género, lejos de implementar la participación y presencia de las mujeres, para algunos son consideradas como lo opuesto a lo

---

<sup>25</sup> González, Manuel y Carlos Báez, *op.cit.*, P. 126.

<sup>26</sup> *Ibidem.*, p.130.



que en verdad deben de representar, toda vez que puede caerse en la confusión de que sean calificadas o reconocidas como techos de cristal.

Los techos de cristal son considerados como una barrera invisible que impide a las mujeres con capacidad personal y profesional alcanzar posiciones directivas y promocionarse, aunado también con lo que llaman suelo pegajoso que implica las múltiples dificultades que enfrentan las mujeres y que se ven adheridas al ocupar sistemáticamente puestos inferiores, de baja responsabilidad y, por tanto, de menor salario, y de esta forma se estancan en niveles medios de la dirección<sup>27</sup>.

No obstante, es importante no desvirtuar el objetivo y propósito de las cuotas de género, que es tener una presencia, participación y representación de las mujeres y de sus intereses y evitar tenerlas como un tope y que de esa barrera ya no puedan pasar, el tema es de carácter de visibilidad y aceptación de los alcances y capacidad de las mujeres que de primera instancia tiene que ser de carácter obligatoria la presencia de las mujeres, más sin embargo no debe ser limitativa.

En tal sentido, finalmente en la cuarta fase, comprendida entre los años 2010 y 2011, algunos estados de la República instauraron reformas en sus legislaciones para alcanzar lo que llamaron *horizonte paritario*, para lo cual establecieron una cuota de 40% de participación de las mujeres y dentro de esos estados está nuestro estado de Querétaro<sup>28</sup>. Es importante recordar que, en el año de 2019, a raíz de las

---

<sup>27</sup> Camarena, María Elena y María Luisa Saavedra. El techo de cristal en México. La Ventana. Revista de Estudios de Género. México. Volúmen 5. Número 47. Ene-Jul 2018. Disponible en: Disponible en: <[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-94362018000100312&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362018000100312&lng=es&nrm=iso)>. ISSN 1405-9436. [El techo de cristal en México \(scielo.org.mx\)](http://www.scielo.org.mx)

<sup>28</sup> González, Manuel y Carlos Báez, *op.cit.*, P. 131.

reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con la llamada Paridad en Todo que garantiza el 50-50 de hombres y mujeres en todos los puestos de elección popular y los órganos constitucionales autónomos, y poderes del Estado.

Desde otro punto de vista, como ya se ha advertido existen posturas que tienen que ver con los derechos humanos y que pueden estar atentando los derechos de los hombres, y consideran que las cuotas de género pueden ser discriminatoria al limitar a los candidatos masculinos por cumplir con el porcentaje de mujeres requeridas por las cuotas. De conformidad con Dahlerup y Freidenvall, citados por Gilas, los argumentos que están en contra de las cuotas de género son los que se detallan a continuación:

- 1) Lo que cuenta en política es la representación de ideas e intereses, no de géneros o grupos sociales.*
- 2) Deberían ganar los mejores candidatos, porque en la política deben tenerse en cuenta solamente los méritos y experiencia.*
- 3) Las cuotas van en contra de los principios de trato igual para cada persona, ya que otorgan prioridad a cierto grupo.*
- 4) Las cuotas son discriminatorias, ya que un grupo de candidatos se verá beneficiado a expensas de candidatos mejor preparados.*
- 5) Las cuotas entran en conflicto con el principio de autorganización de los partidos políticos, ya que su libertad de decisión en los procesos de selección de candidatos queda limitada.*
- 6) Las cuotas son antidemocráticas, son los ciudadanos quienes deben decidir por quién votar.*

*7) Muchas mujeres no quieren desempeñar cargos de representación. Si les interesara, habría más mujeres en política.*

*8) Muchas mujeres no quieren quedar electas sólo por el hecho de ser mujeres. Promovidas gracias a su género, y no su talento.*

*9) Después de las cuotas para mujeres seguirán demandas de cuotas para otros grupos.*

*10) Las cuotas no importan, porque hombres y mujeres son iguales en la sociedad.*

*11) Las cuotas son un símbolo de emancipación forzada.<sup>29</sup>*

Contrariamente, existen argumentos que se estiman a favor de las cuotas, entre ellos estas los siguientes:

*1) Los cuerpos legislativos deben reflejar en mayor medida posible la composición de la sociedad. Como las mujeres son la mitad de la población.*

*2) La representación política no se basa solamente en competencias.*

*3) La representación política se trata de derechos y justicia. Las mujeres, como todos los ciudadanos, tienen derecho a una representación equitativa.*

*4) Las cuotas no discriminan, son más bien medidas compensatorias por barreras existentes.*

*5) Las cuotas no afectan derechos de los hombres, sólo limitan la tendencia presente en los partidos políticos de nombrar candidatos masculinos. Las cuotas obligan a los partidos a buscar candidatas mujeres e incorporarlas en la vida política.*

---

<sup>29</sup> Gilas, Karolina Monika, *op.cit.*, pp. 42-43.

6) *Las mujeres son tan bien preparadas como los hombres, sólo que sus competencias son degradadas y minimizadas en un mundo político dominado por hombres.*

7) *La experiencia de las mujeres es necesaria en la vida política. Los cuerpos legislativos deberían aprovechar los recursos y áreas de competencia de toda la sociedad.*

8) *Las mujeres pueden ser mejores representantes de otras mujeres, ya que entienden mejor la necesidad de fomentar la equidad de género.*

9) *Las cuotas son un método rápido para incrementar el número de mujeres electas.*

10) *Las cuotas para listas de candidatos se usan desde hace mucho para otras categorías de personas, como ámbito geográfico, sindicatos, edad, etcétera.*

11) *La inclusión de las mujeres contribuye a los procesos de democratización.<sup>30</sup>*

Como podemos percibir hay quienes detectan fortalezas en las cuotas de género y otros las consideran como amenazas a los derechos de los hombres, este debate de ideas y con la realidad actual sigue siendo desventajoso para las mujeres, toda vez que ahora si alzan la voz para decir que va en contra de los derechos humanos de los hombres porque los limita a posicionarse como candidato por cumplir con la cuota establecida, pero también es importante considerar que la mujer por muchos años estuvo bajo el yugo de los hombres y no pasaba nada, ahora como está presente la defensoría de los derechos humanos, instancia que en su momento no figuraba para velar por los derechos más básicos de las mujeres.

---

<sup>30</sup> *ibidem.*, pp. 43-44.

Lo que se pretende es ser objetivos y buscar una igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para acceder no solo a un cargo de elección, sino también a puestos de alta dirección dentro de la administración pública, se trata de dar la mismas posibilidades y que de acuerdo a sus capacidades, a su preparación, a sus aptitudes, a su perfil y a su profesionalización, el candidato más apto sea el que lo ocupe, con ello se cumpliría en dar las mismas opciones para todos sin importar el género, se trata de no minimizar la actividades o desempeño de hombres y mujeres, sino más bien se trata de sumar esfuerzos para alcanzar las metas trazadas en el aspecto laboral, familiar, en lo económico, en lo social, en lo emocional, con una repartición justa de los derechos y de las obligaciones.

#### **1.4. Definición y alcances de la paridad de género en México**

Hemos referido cómo se ha desarrollado la vida dentro de la familia en nuestro país y los roles que han desempeñado tanto hombres como mujeres, en ese sentido, es preciso traer a colación el significado de *paridad de género* que de conformidad con lo que señala Nakamura<sup>31</sup>, quien retoma las palabras de Bonifaz, al asegurar que la paridad es igualdad, es una medida permanente, un principio constitucional que busca la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres con la intención de lograr la inclusión de las mujeres en los espacios de decisión pública.

El Sistema de Información legislativa define a la paridad de género como un principio para garantizar la igualdad de acceso a puestos de representación política entre mujeres y hombres asegurando la participación igualitaria en los mismos<sup>32</sup>. Como podemos observar esta definición está encausada al aspecto político y los

---

<sup>31</sup> Nakamura Corona, Luis Antonio, *op.cit.*, p. 94.

<sup>32</sup> *Ibidem* p. 91.

cargos de elección popular, sin embargo, la Constitución es clara al señalar que dicha paridad debe darse en todos los Poderes Legislativo, Ejecutivo, Judicial e incluso en los organismos autónomos.

En ese sentido Nakamura<sup>33</sup> cita lo que refiere la Corte Interamericana de los Derechos Humanos, al señalar que la protección y reconocimiento de la igualdad y libertad de las mujeres es sumamente necesaria, en virtud de que las mujeres forman parte de un grupo vulnerable, y por ende el Estado debe de garantizar el respecto a los derechos de las personas tomando en consideración las necesidades, condiciones y situaciones propias de cada grupo social.

Por ello, desde la educación básica deben de fomentarse programas de formación cívica que fomente el respeto a la mujer y al hombre de manera igualitaria, es necesario que se impartan talleres de igualdad de actividades entre hombres y mujeres, hacerles ver y generar una conciencia igualitaria, que lo que puede hacer una mujer también lo puede hacer un hombre y contrario *sensu*, es necesario eliminar estereotipos de antaño que dejaron muy dañado al género femenino, sin duda el respeto a la diversidad de ideas, de gustos, de pensamiento, es un tema que debe de inculcarse desde los primeros años de estudios para fomentar personas con una mayor capacidad de aceptación, de respeto y de criterio.

En tiempos recientes más de alguna vez, hemos escuchado conceptos como la paridad de género, perspectiva de género, igualdad de género, cuotas de género, techos de cristal, brecha salarial, en fin, palabras que en ocasiones utilizamos de manera indistinta, sin embargo, es preciso referir el alcance de cada una de estos vocablos para entender a qué se refieren.

---

<sup>33</sup> *Ibidem* p. 89

*Paridad de género:* Principio que se utiliza para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso a puestos de representación política. Es un criterio estipulado en la Ley para asegurar la participación igualitaria en la definición de candidaturas. Se prevé en la Constitución que los partidos políticos promoverán y garantizarán la paridad entre los géneros en la integración y postulación de candidatos a los cargos de elección popular para la integración del Congreso de la Unión y los Congresos de los Estados.<sup>34</sup>

La anterior definición es un poco acotada únicamente a la paridad en los puestos de representación política, sin embargo, en nuestra Carta Magna ya se habla de una paridad en todo, es decir, ya no solo en el ámbito de los cargos de elección popular a través de los partidos políticos, sino en todos los ámbitos de gobierno.

En ese sentido, retomemos lo que las Naciones Unidas refiere en el tema de paridad de género “La paridad de género es una prioridad de la ONU. La ONU es la principal institución internacional de establecimiento de normas con la responsabilidad de liderar ejemplificando los principios de igualdad, diversidad e inclusión y debería modelar el principio de la Agenda 2030 de no dejar a nadie atrás... La paridad de género en la ONU es una necesidad urgente, y una prioridad personal. Es un deber moral y una necesidad operativa, son las palabras que refirió el secretario general Guterres de ONU Mujeres<sup>35</sup>.

---

<sup>34</sup> Secretaría de Gobernación, Sistema de Información Legislativa. México: Consultada el 17 de marzo de 2023, disponible en: [Paridad de Género \(gobnacion.gob.mx\)](https://gob.mx/paridad-de-genero).

<sup>35</sup> ONU Mujeres, Paridad de Género en las Naciones Unidas, Consultada el 10 de marzo de 2023, disponible en: [Cómo trabajamos: Paridad de género en la ONU | ONU Mujeres \(unwomen.org\)](https://unwomen.org/como-trabajamos-paridad-de-genero-en-la-onu).

Como podemos observar la paridad de género propicia un equilibrio y un mejor desempeño de las funciones que se realizan dentro de cualquier institución debido a esa diversidad de personas y talento, como bien lo refiere la ONU mujeres<sup>36</sup>, la paridad de género no está en contra de los hombres, sino lo que se busca es la igualdad, toda vez que, las barreras que limitan a las mujeres también repercuten negativamente, pues sin un permiso parental equilibrado, las mujeres se convierten en cuidadoras principales predeterminadas y se impide que los hombres desempeñen un papel parental activo y logren un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal.

No se busca seguir con esta guerra eterna y constante de sexos, de ver quien es mejor o peor, sino el respeto a los derechos como individuo sin importar el género, en la medida que tengamos esta apertura mental muchas cosas y situaciones se pueden mejorar.

Otro concepto que es muy utilizado dentro de la administración es el de perspectiva de género, del cual es necesario buscar su definición para entender de manera clara y precisa que implica cada de una de las conceptualizaciones que pueden estar relacionadas con la paridad de género, o incluso pueden ser utilizadas como sinónimos. Ahora bien, analizaremos esos conceptos que tienen estrecha relación con el tema que se aborda en el presente trabajo.

*Perspectiva de género:* De conformidad con lo que establece el artículo 5 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la define de la siguiente forma “Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las

---

<sup>36</sup> *Idem.*



mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género”<sup>37</sup>.

Este concepto va más enfocado a propiamente las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, lo que socialmente y naturalmente se ha dividido en razón de estas diferencias culturales, y la perspectiva de género, se busca una distribución de actividades más equilibrada sin considerar estas diferencias biológicas, dejando de lado los prejuicios y los estereotipos que se han creado en generaciones pasadas.

*Equidad de género:* por su parte la Ley referida líneas arriba, al respecto señala “situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, saludable, cultural y familiar”<sup>38</sup>

En el ámbito laboral las mujeres también han sufrido el tema del trato diferente en relación con los hombres, puesto que sus salarios son menores a pesar de realizar las mismas actividades e incluso más, esto evidentemente tiene que ver con los estereotipos de que las mujeres por su calidad de mamás amorosas, cuidadoras de hijos, que dan mantenimiento a los hogares, que hacen la comida, que ayudan a los hijos con las tareas, que los llevan al doctor, a sus actividades extraescolares,

---

<sup>37</sup>Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Cámara de Diputados LXV Legislatura, México. Consultada el 2 de marzo de 2023, Disponible en: [Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres \(diputados.gob.mx\)](http://diputados.gob.mx)

<sup>38</sup> *Idem*

y así la lista puede ir creciendo, y en razón de todo ello, pues se tiene la idea de que no podría ocupar un cargo de alta dirección, toda vez que todos estos pendientes en casa y con la familia, pueden distraerla y no tener un buen desempeño en el trabajo.

En México, las estadísticas oficiales del IMCO<sup>39</sup> indican que las mujeres que cuentan con estudios de licenciatura son más propensas a formar parte de la economía remunerada, es decir, a acceder a trabajos formales y generar mayores ingresos. No obstante, un porcentaje muy pequeño de mujeres son las que logran llegar a puestos en los que la toma de decisiones es fundamental dentro de sus áreas de trabajo.

Para la Senadora Lucero Saldaña<sup>40</sup> las cuotas de género, fueron consideradas como una medida afirmativa, lo cual constituyó un gran logro en el ámbito político, y retoma lo que señala la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la cual en el artículo 15, *séptimus*, que define a las cuotas de género como:

*aquellas medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y*

---

<sup>39</sup> Instituto Mexicano para la Competitividad, IMCO. México. Encuesta sobre el crecimiento Profesional. Consultado el 17 de marzo de 2023, disponible en: [Encuesta sobre el crecimiento Profesional #ConLupaDeGénero \(imco.org.mx\)](https://www.imco.org.mx/encuesta-sobre-el-crecimiento-profesional-con-lupa-de-genero)

<sup>40</sup> Saldaña Pérez, Lucero, *La paridad en México, un motor de cambios y un compromiso compartido*, México, Los senadores escriben, p.96, disponible en: [34 \(senado.gob.mx\)](https://www.senado.gob.mx/34)

*proporcionalidad. Estas medidas no serán consideradas discriminatorias...*<sup>41</sup>

Por lo que la Senadora Saldaña<sup>42</sup> señala que las cuotas han sido desde siempre consideradas como un techo o tope, para la participación de las mujeres en el ámbito de la toma de decisiones, pero esas cuotas deberían ser consideradas más como un piso, un escalafón para tener un mínimo de mujeres para mejorar, considerando la innovación de las ideas que las mujeres pueden aportar.

A raíz de las cuotas de género se obligó a los partidos políticos a contar con un número de candidatas mujeres, sin embargo, a pesar de las reformas constitucionales que replicaba este principio de paridad a los demás ámbitos e incluso a los organismos autónomos, lo cierto es que no se corre con la misma suerte en los demás ámbitos, toda vez que aún predomina la figura del hombre, es decir si están las reformas, solo falta implementar los mecanismos para la correcta aplicación del principio constitucional de paridad de género.

No obstante, a pesar de que las cuotas están establecidas, no hay ninguna sanción para quienes no las cubran, entonces faltaría reforzar esa parte para efecto que primero sean incluidas obligatoriamente, y ello dará lugar a que posteriormente ya se haga de forma habitual su inclusión.

---

<sup>41</sup> Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Artículo 15, Séptimus

<sup>42</sup> Saldaña Pérez, Lucero, *op.cit.*, p.97.

## 1.5. Reformas a la Constitución en materia de paridad de género

En nuestro país, hemos tenido importantes avances en cuanto a la legislación en el tema de paridad y participación política de la mujer, al hacer reformas en las que se obliga de alguna manera a los partidos políticos a cubrir un número determinado de mujeres dentro de los candidatos de elección popular, sin embargo, es necesario que se recurra a hacer reformas a la ley para que la mujer tenga estos beneficios que los hombres sin mayor problema ya gozan, y desde muchos años atrás.

Ha habido diversas reformas a la Constitución, desde la del 17 de octubre de 1953, con ella se reformó el Artículo 34 constitucional para reconocer la ciudadanía de las mujeres. La más importante reforma constitucional en beneficio de las mujeres tuvo lugar en 1974, ya que al reformarse los Artículos 4, 5, 30 y 123 se promovió la igualdad jurídica de la mujer. La reforma al Artículo 4 constitucional pugnó porque el varón y la mujer sean iguales ante la Ley. La reforma al Artículo 5 constitucional sustituyó el término hombre por el de persona, de forma que los derechos consagrados en dicho artículo no se entiendan reservados exclusivamente a los hombres.<sup>43</sup>

Es impresionante como las mujeres, ni siquiera eran consideradas como ciudadanas, y que los hombres fueran los únicos en tener ciertos derechos, gracias a la evolución de la sociedad y de las mujeres empoderadas, fue que estas reformas hicieron un cambio muy significativo, pero cuanto tiempo tuvo que pasar para que eso sucediera y cuantas mujeres se vieron afectadas en sus derechos más básicos.

---

<sup>43</sup> CEPAL, Reformas constitucionales y equidad de género. Informe final, *op.cit.*, p. 168.

La paridad de género tiene sustento legal en las reformas que se han llevado a cabo, la publicación en el Diario Oficial de la Federación de la reforma a los artículos 2, 4, 35, 41, 52, 53, 56, 94 y 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para garantizar que la mitad de los cargos de decisión política en los tres niveles de gobierno (federal, estatal y municipal), en los tres poderes de la Unión (Ejecutivo, Legislativo y Judicial) y organismos autónomos sean para mujeres, lo que se conoce como *paridad en todo* o paridad transversal, constituye un avance en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al poder político<sup>44</sup>. Con esta reforma es clara que la paridad debe ser trasladada a los diferentes ámbitos de gobierno y no solo en el aspecto político, no obstante, es necesario que se lleven a cabo las adecuaciones necesarias para estar en condiciones de que esto sea posible.

Finalmente, con la reforma constitucional del año 2019, la cual fue señalada como *paridad total* fue más allá, debido a que estipulaba que todos los órganos del gobierno, en todos sus niveles, en la cual se incluían también los organismos autónomos, deberían de estar conformados paritariamente<sup>45</sup>.

Como se ha observado, en la realidad no sucede así, pues en las dependencias de Gobierno del estado de Querétaro, los puestos de decisión son ocupados en su mayoría por hombres, aun no se tiene una paridad que refleje el 50% de hombres y el 50% de mujeres, no existes o no se han hecho las modificaciones a las leyes orgánicas para que estén en condiciones de cumplir cabalmente con la paridad que tanto se anhela.

---

<sup>44</sup> Vázquez Correa, Lorena, *Reforma Constitucional de Paridad de Género: Rutas para su Implementación*, México, Cuaderno de investigación No. 58, Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República, Ciudad de México, p. 45, disponible en la biblioteca digital del Instituto: <http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx>

<sup>45</sup> Acosta, María Paula y Reyes Rodríguez, Nexos. El juego de la Suprema Corte, *El Alcance de la paridad de género al interior de los partidos políticos*, México, 23 de abril de 2020.

Bien es sabido, que hay puestos ya asignados sin mayor requisito que el haber participado en una campaña política del titular del ejecutivo en turno, o simplemente por favores políticos, ya tienen asegurado un lugar como titulares en las dependencias, sin importar si tienen la capacidad para ocupar dichos puestos.

Las brechas salariales y los techos de cristal son los fantasmas que aun con todo y reformas en nuestra carta magna aún siguen presentándose, y que por obvias razones no permiten un eficiente desarrollo profesional de la mujer.

Por otro lado, es importante traer a colación lo que la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres en su artículo primero estipula:

*Artículo 1.- La presente Ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres, la paridad de género y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional<sup>46</sup>.*

De lo anterior se colige que esta Ley busca regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, establecer tanto los lineamientos como los mecanismos institucionales que sitúen a nuestro país en total observancia de la igualdad

---

<sup>46</sup>Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, *op.cit.*, artículo 1.

sustantiva en los ámbitos público y privado, y promoviendo el empoderamiento de las mujeres.

Cabe señalar que la paridad que se busca es aquella, en la que no sea impositiva e improvisada, sino que sea una verdadera paridad en todo sentido, y no solo incluyan a las mujeres en los partidos políticos solo para cumplir un mandato de Ley, sino más bien es un verdadero involucramiento de la mujer en la actividad pública, que propicien el empoderamiento de la mujer, la profesionalización, la preparación en fin que le den las herramientas para atender cabalmente las problemáticas que se lleguen a suscitar dentro del ámbito laboral y que le permita una efectiva toma de decisiones.

En el ámbito local y en correlación con lo anterior, la Ley de de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Querétaro, en su primer artículo refiere:

*Artículo 1. Las disposiciones de esta Ley son de orden público, de interés social y de observancia general en el Estado de Querétaro y tienen por objeto regular, proteger y garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres; así como proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten al Estado hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo acciones afirmativas a favor de la equidad de género<sup>47</sup>.*

---

<sup>47</sup> Ley de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres del Estado de Querétaro, artículo 1. Consultado el 17 de marzo de 2023, disponible en: [LEY DE IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE QUERÉTARO \(legislaturaqueretaro.gob.mx\)](https://legislaturaqueretaro.gob.mx)

En ese sentido tenemos que la Ley General es más precisa al dejar ver muy clara su postura en cuanto a la paridad de género y el empoderamiento de las mujeres, cuando la Ley del estado de Querétaro únicamente habla de una igualdad sustantiva, sin hacer ninguna alusión al empoderamiento de las mujeres.

Es importante señalar que, dentro de la administración pública del gobierno del estado de Querétaro, se implementen mecanismos que generen esta verdadera paridad dando igualdad de oportunidades tanto a hombres como mujeres de acceder a un cargo de dirección, y que se lo otorguen a la persona más preparada sea hombre o mujer, pero que ambos géneros tengan la posibilidad de acceder a dichos cargos de alta dirección.

Otro punto importante que no debe pasarse por alto es el tema del lenguaje inclusivo, toda vez que en la Ley Orgánica de la Administración Pública del estado de Querétaro, se hace referencia a los requisitos que deben de cubrir quienes pretendan acceder a un cargo de toma de decisiones, generalmente expresa que debe ser ciudadano, entendiéndose que es hombre, el texto debe de ser incluyente y señalar por ejemplo persona en vez de ciudadano, es decir, debe utilizar un término general en el que se entienda que se incluye a los dos géneros.

Por otro lado, nuestro país firmó importantes documentos que sirven como instrumentos para la protección y defensa de los derechos humanos de las mujeres, como lo son la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres conocida como “Convención de Belém do Pará”, son elevados a rango constitucional y por lo tanto, las autoridades y todos los servidores públicos de los tres poderes y los tres órdenes de gobierno asumieron la obligación jurídica de



garantizar la igualdad entre hombres y mujeres tanto en las normas y leyes (*de jure*) como en los hechos (*de facto*).<sup>48</sup>

---

<sup>48</sup> Kánter Coronel, Irma del Rosario, *Las iniciativas legislativas a favor de los derechos de las mujeres y la igualdad de género en las LXII y LXIII Legislaturas del Senado de la República*, México, Cuaderno de Investigación No. 50, Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República, p. 9, disponible en: [CI\\_50.pdf](https://senado.gob.mx/CI_50.pdf) ([senado.gob.mx](https://senado.gob.mx))

## **CAPÍTULO 2. LAS CORRIENTES DE PENSAMIENTO CON ENFOQUE DE GÉNERO. LAS PRINCIPALES TEORÍAS DE LA PARIDAD DE GÉNERO**

### **2.1. Teorías de Género integralista y Teorías de género no-Integralistas**

Es preciso advertir las Teorías que se han desarrollado en torno al género, esto nos permite tener una visión más clara del tema a analizar, por un lado, existe el grupo de las Teorías de Género de tipo integralistas, las cuales señalan que reúnen fuertemente la unidad sustancial del hombre en sus tres dimensiones (biológica, psico-espiritual y social). Para estas teorías el modo como se asuma subjetivamente el sexo biológico, el modo cómo se exprese en las conductas y el modo cómo se viva la diferencia en una sociedad, son diversas. Para el integralismo, la dimensión biológica es una determinación recibida y constitutiva de la persona, de manera que las dos dimensiones ulteriores (psico-espiritual y social) tienen en ella una referencia ineludible para la identidad y su desarrollo. Por ello, la orientación sexual de las personas, sus conductas sexuales y los modos de organizar socialmente la vida sexual, no pueden prescindir en su definición y en su valoración del sentido integral de la persona, que incluye la identidad biológica y su sentido propio<sup>49</sup>.

Como podemos referir, estas teorías argumentan distintas visiones o ámbitos de lo que debe de considerar el género, considerando los aspectos como lo biológico, lo psicológico y lo espiritual, adicionando evidentemente el aspecto social, que en la mayoría de los casos es el que más trascendencia tiene, toda vez que la sociedad rige las relaciones interpersonales y generan una carga emocional muy grande, al

---

<sup>49</sup> Méndez, Julio Raúl, *Perspectiva y teorías de género : su proyección jurídica*. Presentado en Duodécima Jornadas Internacionales de Derecho Natural : Ley Natural y Dignidad Humana. Universidad Católica Argentina. Facultad de Derecho, Buenos Aires, 2016, p. 3, disponible en: <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/ponencias/perspectiva-teorias-genero-mendez.pdf>

pertenecer a un grupo social debemos de adaptarnos a las reglas comunitarias para tener una sana convivencia.

Estas teorías toman en cuenta unos y otros factores de los que ya hemos mencionado, esto en razón de que las personas evidentemente somos diferentes en cuanto a nuestra forma de pensar, de actuar, de manejarnos ante las situaciones que se nos presenten, estas teorías en el tema de género nos ayuda a que podamos conocerlas desde un principio los aspectos bajo los cuales se han formado las personas, para tener un panorama de cómo es su actuar en el ámbito social y colectivo, en atención a ello deben de formularse los mecanismos para lograr una equilibrada participación entre los individuos que forman parte de la sociedad a la que pertenecen.

Por otra parte, está el grupo de las teorías de tipo no-integralista, éstas coinciden en desligar las dimensiones psico-espirituales y sociales de la determinación biológica de la persona. Para las teorías de base dualista, el sujeto está constituido en las dimensiones psicosociales; la corporeidad resulta, entonces, algo totalmente disponible y carente de significado propio para la identidad de la persona. La fórmula apropiada es *yo tengo cuerpo*. Entre el sujeto (yo) y el predicado (cuerpo) no hay identidad, sino posesión (tengo). La comprensión es de una posesión respecto a algo *otro* respecto al sujeto.

Algunas versiones del personalismo, si bien sostienen que la integridad de la persona incluye la corporeidad, no le reconocen a ésta ser portadora de un sentido de referencia y de definición en la identidad de la persona. El papel activo se desplaza solamente a las dimensiones psico-sociales. La comprensión de la biología estaría siempre hecha desde una estructura de valores y símbolos establecidos en el ámbito psicosocial. De este modo, tanto la orientación sexual

como las conductas sexuales y la organización social de la vida sexual, tienen una definición no ligada a la corporeidad: son consideradas como meras construcciones psicológicas y sociales. El activismo de los representantes de este segundo grupo de teorías de género (las no- integralistas) ha logrado la difundida, y errada convicción, de que ésta fuera la única acepción. También de que fuera el único modo de acceder a un análisis de situaciones sociales, que tome en cuenta la perspectiva de género<sup>50</sup>.

Esta teoría está basada más en las construcciones psicológicas y sociales, se deja de lado el aspecto biológico, pues como hemos dicho, la sociedad generalmente da las pautas del comportamiento humano, por ello en la actualidad el aspecto biológico ya muchas veces queda de lado, al ser un tema ya de no discriminación en cuanto a las preferencias que pudieras tener sin considerar el género, evidentemente la sociedad es cambiante y dinámica y por ello, las reglas sociales también van cambiando, sin embargo, ese cambio no puede darse de la noche a la mañana es todo un proceso de adaptación y de normalización de las cosas que en tiempos anteriores era imposible imaginar.

Hoy tenemos diversidad de personas que aun cuando nacen con un género biológicamente, se consideran del otro género y también las personas que no se clasifican en ninguno de los géneros, los llamados no binarios, atendiendo al respeto que se merece cada persona en razón de cómo se conciben ante la vida, el Estado debe de garantizar que los derechos de las personas no sean vulnerados en razón de género o de las corrientes ideológicas con las que se sientan identificadas.

---

<sup>50</sup> *Idem*

Estas teorías van encaminadas a la descripción de los factores que pueden incidir para considerar el género de una persona, las cuales como ya hemos comentado el Estado debe de buscar mecanismos donde se respeten las diferencias de creencias, de pensamiento y sobre todo buscar una verdadera igualdad entre las personas sin importar el género en los distintos ámbitos de gobierno.

Las autoras Facio y Fries<sup>51</sup> señalan que las diferencias entre los sexos, no deben de implicar una desigualdad legal. Es posible concebir a mujeres y hombres como legalmente iguales en su diferencia mutua, sin embargo, refieren que esto no ha sido posible al menos en los últimos cinco o seis mil años.

En concordancia total y absoluta con lo que las autoras refieren, toda vez que no existe razón alguna para dar lugar a esa desigualdad ante la Ley en razón del género y los roles que cada uno desempeña en la sociedad, independientemente de las características que cada uno vaya adquiriendo en razón de su entorno.

Facio y Fries retoman lo que menciona Stoller en cuando al género, quien señala que son las grandes áreas de la conducta humana entre los que se encuentran los sentimientos, pensamientos, ideales y fantasías, los cuales tienen estrecha relación con los sexos, pero que de ninguna forma cuentan con una base biológica.<sup>52</sup>

Lo anterior, va en relación a las situaciones en las que las personas de acuerdo a la socialización que vayan creando se van desarrollado como un género que no

---

<sup>51</sup> Facio, Alda y Lorena Fries, *Feminismo, género y patriarcado*, Revista sobre enseñanza del Derecho de 2005, Buenos Aires, número 6, Consultado el 20 de marzo de 2023, Disponible en: <http://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/jspui/handle/123456789/122..>

<sup>52</sup> *Idem*.

corresponde biológicamente al sexo con el cual nació, situación que en la actualidad se ha presentado con mayor frecuencia que en épocas pasadas, incluso se puede pensar que el rol que desempeñan dentro de la sociedad es mas determinante que el sexo asignado biológica y genéticamente.

El concepto de género alude, tanto al conjunto de características y comportamientos, como a los roles, funciones y valoraciones impuestas dicotómicamente a cada sexo a través de procesos de socialización, mantenidos y reforzados por la ideología e instituciones patriarcales.<sup>53</sup> En ese sentido, sabemos que los roles siempre se han generado a raíz de un patriarcado que ha estado muy marcado desde nuestros ancestros, lo cual ha dado lugar a los estereotipos en cuanto a las actividades que deben de realizar cada persona en razón de su género.

Esta circunstancia de los roles en la actualidad, va cambiado poco a poco, el tema es complicado por la mentalidad que nos han inculcado desde la infancia, otro factor es la diversidad de personalidades, y los gustos y preferencias de las personas es una circunstancia que también ha influido en este cambio de roles, y sobre todo por el respeto a los derechos de toda persona y a la eliminación de toda discriminación que ha procurado el gobierno de nuestro país.

Me parece acertada la definición de género que los autores retoman de Gerda Lerner quien señala:

*Es la definición cultural del comportamiento asignado como apropiado para cada uno de los sexos en una sociedad determinada. El género es*

---

<sup>53</sup> *Idem.*

*un conjunto de roles culturales. Es un disfraz, una máscara con la que hombres y mujeres bailan su desigual danza.*<sup>54</sup>

Estas posturas son las que la sociedad nos ha asignado desde edades muy tempranas, sobre todo en casa y en la escuela, les dicen que es lo que supuestamente es apropiado para las niñas y niños, escandalizándose por situaciones que se presentan y que son contrarias a las reglas ya preestablecidas.

## **2.2. Teoría de la representación y Teoría democrática**

Estas teorías van enfocadas a analizar que tanto ha influido la paridad de género en el aspecto de la representación y de la democracia, de igual forma hacen alusión al esquema de las reglas que habrán de considerarse en el tema electoral, que como sabemos es el ámbito en el que prioritariamente se evidencio el tema de la paridad de género, al incorporar la obligatoriedad de cubrir el requisito del 50% de mujeres candidatas a cargos de elección popular y el otro 50% evidentemente correspondería a los hombres.

En tal sentido consideraremos lo que señala la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe que se llevó a cabo en el año 2007, denominada también Consenso de Quito, la cual fue firmada por 34 países, en la cual se identificó a la paridad como una meta regional para lograr una igualdad plena en el ejercicio del poder, en la toma de decisiones, en los mecanismos de participación y representación social y política, y en las relaciones familiares al interior de los

---

<sup>54</sup> *Idem*

diversos tipos de familias, las relaciones sociales, económicas, políticas y culturales, y que constituye una meta para erradicar la exclusión estructural de las mujeres<sup>55</sup>

Como podemos observar la representación no solo alude al tema electoral, sino que va más allá, es cambiar los estereotipos de los roles que desempeñan tanto hombres como mujeres, es claro que esto va lográndose poco a poco, con la participación más activa de las mujeres, es decir, impulsando reformas, generando programas de acción en *pro* de lograr acceder a cargos no solo de elección popular sino en la administración pública, en cargos que implique una toma de decisiones.

Como sabemos, la inclusión de las cuotas de género fue una táctica que de alguna manera en principio de cuenta resulto ser eficaz en el tema de representación por género, de otra manera la inclusión de las mujeres se habría retardado aún todavía más en los cargos de elección popular que por supuesto en mayor medida, o más bien dicho, siempre habían participado solo los hombres. En un sentido estricto, con estas acciones se garantiza el derecho de las mujeres a ser representantes en condiciones más competitivas y equitativas.<sup>56</sup>

A raíz de las reformas a la Constitución la presencia de las mujeres en el ámbito legislativo y en los cargos de elección popular, ha tenido mayor presencia, esto en razón de las consideraciones que deben tener los partidos políticos en razón del principio de paridad de género consagrado en nuestra Carta Magna, lo que sin lugar a dudas representa un avance significativo en términos de la representación democrática, no obstante, aún falta replicar este principio de paridad en los ámbitos ejecutivo y judicial, así como en la integración de los organismos constitucionales

---

<sup>55</sup> CEPAL, Décima Conferencia Regional Sobre la Mujer en América Latina y el Caribe, Consenso de Quito, 2007, consultado el 22 de marzo de 2023, disponible en: [consensodequito.pdf \(cepal.org\)](https://www.cepal.org/es/publicaciones/consenso-de-quito).

<sup>56</sup> *Idem*.



autónomos, en pocas palabras en toda la administración pública, con la inclusión de las mujeres se puede fomentar la creatividad e innovación al aportar ideas nuevas en cargos que generalmente han sido asignados para los hombres.

No obstante, se estima que aun cuando las mujeres tengan más participación en cargos públicos, continúan ejerciendo cargos secundarios y de manera subordinada. Lo que denota que todavía falta que la representación política se extienda a los espacios en los ámbitos federal, estatal y municipal. La tendencia indica que los cargos en los que se concentra un mayor poder, son generalmente en los que el acceso a las mujeres es más difícil, toda vez que son cargos en los que se debe de considerar la gestión y la toma de decisiones de los diferentes ámbitos de gobierno.<sup>57</sup>

Lo anterior, denota que la mujer a pesar de tener mayor presencia en la vida política de nuestro país, persisten las desigualdades con relación a los hombres, esto tiene que ver también a las condiciones y roles en las que se encuentra cada uno de los géneros, esto se ve reforzado con las cifras que arroja el IMCO<sup>58</sup> en una encuesta que levantó a 1,597 personas entre el 8 y el 21 de febrero de 2023, de las cuales 1,450 respondieron tener un empleo remunerado, para conocer sus percepciones sobre el crecimiento laboral con una perspectiva de género. Los resultados confirman que, aunque las mujeres y los hombres tienen las mismas aspiraciones, la trayectoria profesional de ellas podría verse limitada por una menor confianza en sí mismas y por la necesidad de recortar horarios o cargas laborales, ya que en ellas recae una mayor proporción de las tareas del hogar y de cuidado.

---

<sup>57</sup> *Idem.*

<sup>58</sup> Instituto Mexicano para la Competitividad, IMCO, Encuesta sobre el crecimiento Profesional, *op.cit.*

De igual forma, de los resultados arrojados de la encuesta realizada por el IMCO<sup>59</sup>, se muestran que la subrepresentación de mujeres en el mercado laboral no se debe a una falta de preparación ni de aspiración profesional. Hay otros factores que influyen en su crecimiento profesional como la falta de confianza y compatibilidad de las condiciones laborales con las responsabilidades de cuidados, esto es, a las actividades que realiza la mujer en el ámbito familiar.

### **2.3. Teoría Feminista y democracia paritaria**

En este apartado atenderemos a lo que señalan las Teorías feministas y la democracia paritaria, en ese sentido, refieren que los argumentos que sirven de sustento para justificar paridad son numerosos, como aquellos que tiene que ver con lo más esencial como lo son los sexos, hasta aquellos que consideran posturas más complejas como en las teorías universalistas, y otras que son más o menos híbridas. *Grosso modo*, las visiones esencialistas, propias del denominado *feminismo de la diferencia*, sostienen que cada uno de los sexos representa ontologías distintas, formas de ver y sentir el mundo diversas, de suerte que la diferencia de género tendría características irreductibles.

Dentro de esta tendencia, están aquellas autoras que ven con buenos ojos la acción política, sostienen que, estando el mundo dividido en dos compartimentos genéricos irreductibles, tal división debería ser reflejada en la composición del poder. Para Sylviane Agacinski, citada por Yanira Zúñiga, por ejemplo, "ser mujer constituye una

---

<sup>59</sup> *Idem*

de las dos maneras de ser un ser humano"<sup>60</sup> y, por ello, "se debe admitir que un pueblo existe igualmente de doble manera"<sup>61</sup>. Por tanto, para esta autora, la paridad no es una mera estrategia política, sino que debe elevarse a la categoría de un principio cuya formulación propone "hacer entrar a las mujeres en tanto que mujeres en las instancias de decisión"<sup>62</sup>.

Las teorías feministas van encaminadas a reconocer las diferencias entre el hombre y la mujer, pero reconociendo que la mujer también puede acceder a los mismos cargos de poder, respetando las diferencias que por naturaleza tienen los seres humanos, al referir que la mujer constituye una de las dos maneras del ser humano, esto como recordaremos, anteriormente las mujeres ni siquiera eran reconocidas como ciudadanas, solo los hombres, luego entonces, estas teorías feministas aceptan buscar que se reconozca a la mujer en los mismos términos que los hombres atendiendo a que ambos son seres humanos.

Cabe resaltar que, como se ha concebido generación tras generación, el género femenino ha sido encasillado dentro del ámbito de lo privado, esto es en un ambiente familiar, de casa, donde ella puede accionar pues para eso está preparada, con la finalidad de contrarrestar tal circunstancia, una de las particularidades de la Teoría feminista es exponer una agenda de acción, que represente un beneficio social mayor.

En otras palabras la teoría feminista, no pretende que la mujeres se integren al mundo de los hombres, más bien se trata de ser incluyente con el género femenino

---

<sup>60</sup> Zúñiga Añasco, Yanira, *Democracia Paritaria: de la teoría a la práctica*, Revista del Derecho, Chile, Vol. XVIII, No. 2, 2005, p. 131-154, consultado el 28 de marzo de 2023, disponible en: [DEMOCRACIA PARITARIA: DE LA TEORÍA A LA PRÁCTICA \(uach.cl\)](https://www.uach.cl/revista-del-derecho/ver-publicacion/131-154-democracia-paritaria-de-la-teoria-a-la-practica)

<sup>61</sup> *Idem*

<sup>62</sup> *Idem*

sin limitación alguna por razón de su género, es abrir las puertas al género femenino sin restricción alguna, es decir, que las mujeres puedan tener acceso libre a asuntos privados como públicos.

En otras palabras, las teorías feministas no buscan por decirlo de alguna forma, arrebatarse lo que los hombres han conseguido a lo largo de la historia, sino más bien formar parte de los logros, y claramente estar en una situación de igualdad con respecto a ellos, en todos los ámbitos público y privado. Hoy sabemos que hay avances, pero los datos estadísticos aún posicionan a la mujer por debajo del hombre en condiciones salariales, de acuerdo con cifras actuales en promedio nacional existe un porcentaje de 14% de diferencia salarial entre hombres y mujeres, esto es, que por cada 100 pesos que gana un hombre, una mujer gana 86 pesos, lo que representa que una mujer tendría que trabajar 51 días más para ganar lo mismo que un hombre <sup>63</sup>.

Por ello, se propugna por promover el empoderamiento social femenino, hecho lo cual generaría que el género masculino pudiera sentirse amenazado, aunado a ello pueden ver las acciones del empoderamiento como acciones que llevan implícito un resentimiento, sin embargo, esa no es la idea, como he referido más bien es atender a una participación igualitaria en todos los ámbitos en los que se desenvuelven tanto hombres como mujeres, es decir, en lo económico, político, social y cultural.

---

<sup>63</sup> Toche, Nelly, "Empoderamiento femenino, un escenario complejo en 2023 y hacia el futuro", *El Economista*, México. Consultado marzo 07 de 2023. Disponible en: [Empoderamiento femenino, un escenario complejo en 2023 y hacia el futuro \(eleconomista.com.mx\)](https://eleconomista.com.mx).

Ahora bien, de conformidad con lo que señala Palma<sup>64</sup> la paridad de género es considerado como un principio político, que fue creado con la intención de revertir la exclusión a través de la historia de las mujeres dentro del poder público, es decir, de la democracia paritaria.

Con la democracia paritaria se busca que la mujer tenga participación en todos los aspectos y en todos los niveles de toma de decisiones con la intención de generar igualdad entre ambos géneros y con ello, acercar a la sociedad a un buen gobierno, para mayor claridad consideraremos lo que la ONU mujeres refiere al respecto:

*La Democracia Paritaria supone un paso más. Sitúa al sistema democrático en el centro de las transformaciones. Representa un modelo de democracia en el que la paridad y la igualdad sustantiva encarnan los dos ejes vertebradores del estado inclusivo. Pero (sic) además, su puesta en marcha y consolidación implica la evolución hacia relaciones equitativas de género, así como de etnicidad, status socioeconómico y otras relaciones para igual goce y disfrute de derechos. Se trata de un concepto integral que trasciende lo meramente político. No estamos ante un asunto de mujeres, ni siquiera de relación entre los géneros, sino ante una oportunidad para decidir sobre el modelo de Estado que queremos para nuestra región. Por ello, defendemos que la construcción de la igualdad sustantiva, de resultado, y la paridad, implica un compromiso interpartidario e intersectorial, que exige una voluntad política firme y recursos financieros adecuados a dicho objetivo integral y de largo plazo,*

---

<sup>64</sup> Palma Cabrera, Esperanza, *Paridad de género*. Prontuario de la Democracia, consultado marzo 26 de 2021. Disponible en: <https://prontuario-democracia.sociales.unam.mx/paridad-de-genero/>

*que impregna a toda la sociedad civil, institucionalidad pública, empresas, medios de comunicación y agentes sociales*<sup>65</sup>.

Como podemos inferir, la definición es clara al señalar que la paridad y la igualdad deben de imperar son ejes fundamentales para tener un Estado donde se incluya a todos los grupos sociales sin hacer distinción de ningún tipo, además reconoce los derechos de todas las personas no importando la etnia a la que pertenecen o su estatus económico, lo considera un concepto integral que toma en consideración distintos factores que intervienen en la vida de las personas, considerando casa uno de los rubros que considera de suma importancia para la sociedad en general.

En ese sentido, la democracia paritaria representa un gran reto en el sentido de que se pueda ser compatible tanto para hombres como para mujeres el trabajo tanto dentro como fuera de los hogares, es decir, en lo público como en lo privado.

Por otro lado, se sostiene que la democracia paritaria: ...es más que una propuesta de participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos decisorios políticos, para transformarse en un reclamo de vertebración social en un cuadro de responsabilidades compartidas tanto en el ámbito público como en el privado-doméstico, esto de conformidad con lo expresado por Zúñiga.<sup>66</sup>

---

<sup>65</sup> ONU Mujeres/Parlamento Latinoamericano y Caribeño. Norma marco para consolidar la democracia paritaria (2016). Pp. 8-9. Disponible en: <http://www2.unwomen.org/~media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/norma%20marco%20de%20democracia%20paritaria.pdf?v=1&d=20160617T082258>. Consultada el 17 de marzo de 2023.

<sup>66</sup> Saldaña Pérez, Lucero, op.cit., p.96.

## **CAPITULO 3. POLITICAS PÚBLICAS EN MATERIA DE PARIDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE QUERÉTARO.**

### **3.1. Empoderamiento de la mujer en la Administración**

Para comenzar este capítulo es necesario tener claro el concepto de empoderamiento, el cual en palabras de María Cristina Benavente y Alejandra Valdés, argumentan que tomando como referencia el concepto inglés *empowerment*, el cual tiene que ver con la toma de conciencia respecto de la necesidad de cambiar e impugnar las relaciones de poder entre los géneros que están presentes en ámbitos privados como públicos.<sup>67</sup>

En tal sentido, el empoderamiento de las mujeres tiene que ir encaminado a buscar igualdad de oportunidades, no en continuar con esta lucha constante de los sexos por ver quién es el mejor, es generar una red de apoyo entre las mujeres y para las mujeres que aún en circunstancias adversas pueden salir adelante.

Como se ha dicho, las autoras refieren que el concepto de empoderamiento tuvo un gran empuje internacionalmente, por considerarse una estrategia que ayuda a impulsar la participación política de las mujeres, en virtud de ello las Naciones Unidas sumó dicho concepto como uno de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, específicamente en el objetivo que hace alusión a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, cuyo objetivo es aumentar su uso y vislumbrar el concepto para lograr esta meta del empoderamiento de las mujeres.<sup>68</sup>

---

<sup>67</sup> Benavente, María Cristina y Alejandra Valdés, *Políticas públicas para la igualdad de género: un aporte a la autonomía de las mujeres*, Santiago de Chile, 2014, Cepal. p.18.

<sup>68</sup> *Idem*

Conviene subrayar que es necesario que el empoderamiento de las mujeres sea un concepto que además de ser comprendido, pueda ser utilizado con mayor frecuencia, para alcanzar los efectos deseados al tener mujeres empoderadas y con una participación más activa, no solo dentro de la vida privada sino pública, lo que permita que sea una intervención paritaria y obviamente se pugnen en igualdad de condiciones por los derechos tanto de hombres como de mujeres.

En tal sentido, las autoras referidas líneas arriba retoman las palabras de León, al indicar que:

*Cuando se habla de empoderamiento, es de suma importancia considerar el vínculo que existe entre lo individual y lo colectivo, como condición imprescindible para que cambien los procesos y las estructuras que replican las condiciones de subordinación de las mujeres.*<sup>69</sup>

Esto parece confirmar que, el empoderamiento de la mujer es necesario que no solo impacte en el aspecto público, sino también en lo privado, en casa con la familia, con el cónyuge o pareja, es decir, en su vida cotidiana para que esto permita que de forma general y paulatina la sociedad normalice la trascendencia e importancia de las mujeres a quienes la historia las ha dejado en segundo plano, sin tener una razón lógica para ello.

Otro rasgo importante a considerar es lo que señala Alcalá Ruiz<sup>70</sup>, al relatar que es imprescindible empoderar a las mujeres para que ganen un creciente poder y

---

<sup>69</sup> *Idem.*

<sup>70</sup> Alcalá Ruiz, Blanca, El empoderamiento de la mujer en la vida pública y privada. Pluralidad y Consenso, Revista Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República, México, Vol. 7, Num. 32, 2017,



seguridad personal, que tengan confianza para que se amplíen sus opciones y oportunidades. El empoderamiento implica que las mujeres tengan el control sobre sus vidas, responde a la necesidad de generar cambios dentro de las relaciones de poder entre los géneros. Las vías legales son importantes, pero no suficientes.

A propósito de las palabras de la autora, concordamos con lo referido en el sentido de que las reformas legales que se han generado en materia de paridad de género son importantes, pero no son suficientes para que sea una realidad, aún falta un cambio de mentalidad, una mayor visibilidad de la fuerza de la mujer, es decir, normalizar el hecho de que la mujer pueda acceder a cargos o funciones, en donde anteriormente solo eran ocupados únicamente por hombres.

No obstante, de conformidad con los datos arrojados por la organización ONU MUJERES<sup>71</sup>, indican que las mujeres siguen sufriendo de manera desproporcionada la pobreza, la discriminación y la explotación. La discriminación de género implica que a menudo las mujeres acaban desempeñando trabajos no seguros y mal pagados, y siguen siendo una pequeña minoría en puestos directivos.

El tema de la minoría de las mujeres en los cargos directivos es una constante que siempre se ha presentado en las administraciones, y nuestro estado no es la excepción, pues en el estado de Querétaro desde su fundación no hemos tenido una mujer como gobernadora, muestra de la falta de apoyo al empoderamiento de la mujer para que esté en condiciones de acceder a dichos puestos.

---

7(32), p. 106-121. Disponible en: [El empoderamiento de la mujer en la vida pública y privada | Alcalá Ruiz | Pluralidad y Consenso \(senado.gob.mx\)](#)

<sup>71</sup> ONU Mujeres, Empoderamiento Económico, consultado el 25 de abril de 2023, disponible en: [Qué hacemos: Empoderamiento económico | ONU Mujeres \(unwomen.org\)](#)

Es importante considerar que el empoderamiento de la mujer es necesario que se presente en los distintos sectores de la vida cotidiana de las mujeres, en el entendido de que no es suficiente con el hecho de que en el trabajo tenga un excelente desempeño y sea considerada una prominente candidata a ocupar cargos importantes dentro de la empresa, ese poderío debe también verse reflejado en la vida privada, en casa con las personas con las que comparte su vida.

Otro dato importante que ha mencionado ONU MUJERES<sup>72</sup>, es la importancia de invertir en el rubro del empoderamiento económico de las mujeres, toda vez que ello contribuye de forma directa a la igualdad de género, la erradicación de la pobreza y el crecimiento económico inclusivo. Las mujeres contribuyen de manera muy significativa a las economías, ya sea en empresas, granjas, como emprendedoras o empleadas, o trabajando como cuidadoras domésticas no remuneradas.

En ocasiones el empoderamiento se queda solo en el trabajo, como si fuera un traje a la medida para evidentemente desarrollarse dentro del mismo, y en casa las condiciones cambian, y son sometidas por sus parejas. Entonces llegamos a un falso empoderamiento que de alguna manera menoscaba los efectos deseados, como los son la igualdad de oportunidades de las mujeres, que las mujeres sean consideradas para la toma de decisiones y que se diluya la idea de que las mujeres solo deben de realizar actividades propias de la casa.

Es importante que la profesionalización de la mujer este presente dentro de ese empoderamiento, pues no basta con buscar mecanismos para que la mujer tenga mayor presencia en la administración pública y en la toma de decisiones, sino que

---

<sup>72</sup> *Idem.*

es necesario que se cumpla con cierto perfil para asegurar que se esté haciendo un buen papel en la toma de decisiones.

Debemos partir de la idea de que la paridad de género va encaminada a la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, y en el caso concreto en la administración pública, los mecanismos que se establezcan para cubrir dicho requisitos deben precisamente atender a esa igualdad de oportunidades de acceder a cargos de alta dirección, evidentemente realizando las pruebas necesarias para garantizar que se cumpla con el perfil deseado, y quienes cumplan con los requisitos, puntajes, y demás sean los que accedan a esos cargos sin importar si es hombre o mujer, el punto es que la oportunidad se les dio a ambos, solo que finalmente llego el que obtuvo un mejor resultado.

Sabemos que dentro de la administración pública existen cargos que de alguna manera ya están comprometidos por las cuestiones políticas y del color del partido, no obstante, es necesario que se establezca un nivel jerárquico a partir del cual no se vea afectado por estas circunstancias políticas, y que su otorgamiento se de a través de un procedimiento debidamente regulado por el área de recursos humanos, en el que se considere la profesionalización, la experiencia, los resultados, los conocimientos, el liderazgo, es decir, evitar imponer personas de *a dedazo* como comúnmente se les nombra.

Se debe de buscar que las cuotas de género, den paso a una cultura de inclusión de la mujer de manera natural y espontánea hacia mujeres altamente preparadas y que no sean designadas por que la ley así lo establece; lo que implica que se designe a mujeres solo por designar, solo por cumplir el requisito, sin importar si están preparadas para ocupar de manera eficiente el cargo que les designan.

Esto es que, si bien es cierto, de momento es importante que se establezcan cuotas de manera obligatoria, la idea es que se vaya normalizando la participación de las mujeres en la toma de decisiones, claro es que para ello se debe de buscar que la mujer este bien preparada para afrontar los retos que implica el acceder a un cargo de alta dirección y de toma de decisiones.

En la actualidad podemos observar que a pesar de que se ha venido de menos a más en el tema de la paridad de género, la realidad es que aún falta desarrollar e implementar dentro de la administración pública los esquemas que permitan a las mujeres poder acceder a un cargo de toma de decisiones, pues si bien es cierto que existen las cuotas, no menos cierto lo es que las mismas únicamente se constriñen a cumplir con un número determinado de mujeres; sin importar que tan preparadas o no estén para el desempeño de las funciones que les encomienden.

En razón de lo anterior, es preciso generar sinergias que coadyuven a la profesionalización de las mujeres para que estén mucho más preparadas y tengan las herramientas necesarias para defender sus decisiones y posturas que tengan sobre determinado tema, es decir, se pueden impartir cursos de superación personal dirigido a ambos géneros, todos encaminados a la perspectiva de género, y consecuentemente lograr esa tan anhelada paridad de género.

El tema de la motivación dentro de cualquier empresa es muy importante para la obtención de resultados y la consecución de metas institucionales, y en la administración pública no es la excepción; por lo que es importante generar conciencia sobre este tema y la trascendencia que puede llegar a tener si dentro de la estructura laboral tenemos a trabajadores motivados que sepan que en cualquier

momento pueden ser considerados para ocupar ciertos cargos, que partan de la idea de que cualquiera que así lo desee y que cumpla con los requisitos tendrá las mismas oportunidades de acceder a él.

En ese sentido, cabe referir las palabras de Isabel Torres<sup>73</sup>:

*Se debe de incentivar la participación de las mujeres en las estructuras de poder de la vida política y pública de nuestro país, para que con ello estén en posibilidades de que las necesidades e intereses puedan tener presencia en las decisiones públicas.*

Nuestro estado no debe de ser ajeno a este propósito de incentivar la participación de la mujer en las estructuras de poder, toda vez que con ello se da pie a que en las decisiones que tome el gobierno se vean involucradas las inquietudes de las mujeres para que logren un desarrollo profesional pleno.

Por su parte, Torres señala que la paridad no es una cuota mayor a favor de las mujeres, sino que más bien es la expresión más amplia de universalidad y un instrumento de reivindicación del derecho a la igualdad, mediante el reconocimiento de la dualidad del género humano: mujeres y hombres. Dicho de otra manera, ésta contribuye a realizar una de las finalidades mayores de la democracia: el derecho a la igualdad de todos los seres humanos.<sup>74</sup>

---

<sup>73</sup> Torres Isabel, *Derechos políticos de las mujeres, acciones afirmativas y paridad*, Revista IIDH, Vol. 47, Costa Rica, 2008, p. 251

<sup>74</sup> *Idem* p. 233

Concordamos con las palabras de la autora, en el sentido de que la paridad permitirá que la democracia se enriquezca, en la medida en que todas las personas, sean hombres o mujeres, tengan pleno derecho a ejercer con toda libertad los derechos consagrados en nuestra Constitución y en las leyes que de ella emanen y en los tratados internacionales en los que nuestro país sea parte.

La paridad de género se verá reforzada en la medida en que las mujeres sean impulsadas a través de programas que las ayuden a profesionalizarse para tener la posibilidad de acceder a cargos que antes era impensable que pudieran llegar por los prototipos y los roles que desempeñaba la mujer como lo comentamos en el capítulo primero de este trabajo, en donde solo se les permitía a las mujeres realizar actividades relacionadas con el hogar y el cuidado de los hijos.

### **3.2. Políticas públicas en materia de paridad de género, retos y alcances**

Derivado de las reformas en nuestra Constitución relacionadas con el tema de paridad de género, se han tenido que implementar medidas para atender este principio constitucional, no obstante, es importante resaltar que por lo novedoso del tema aún queda camino por recorrer para tomar conciencia de lo que implica aplicar este principio atendiendo a la finalidad última de la igualdad entre las personas para tener acceso a las mismas oportunidades.

En ese sentido, uno de los retos que habrá de tener en cuenta el gobierno de nuestro estado es realizar las modificaciones necesarias en la legislación para consagrar dicho principio, estableciendo las normas de operación, procedimientos o mecanismos con los cuales se garantice que dentro de la administración pública

habrá de cumplirse con la paridad de género, y no únicamente limitarlo al tema electoral.

A propósito de la paridad de género en el ámbito electoral, hemos sido testigos de cómo se han tenido que adecuar los partidos políticos para cumplir con el principio de paridad al tener que cambiar a sus candidatos por mujeres, en algunos casos por las esposas de los candidatos para cumplir con la paridad de género, que puede ser solo una circunstancia que les permitió, como se dice coloquialmente, salir del paso y cumplir con el requisito.

Con relación a lo anterior, habría que analizar si la determinación que se tomó en su momento por los partidos políticos fue la más acertada para cumplir con el principio de paridad, pues estamos diciendo que el tema de la paridad va encaminada a la igualdad de oportunidades, en el caso concreto solo fue impositivo el cambio de candidato y no se hizo mediante un debido proceso para seleccionar entre diversos candidatos, fue solo una solución de bote pronto, que si partimos de la idea de que la paridad de género favorece la democracia, en el caso concreto no fue así.

La falta de oportunidades y de profesionalización de las mujeres da lugar a este tipo de decisiones que no tienen otro sustento más que cubrir una cantidad de mujeres como candidatas de un partido, la presencia de las mujeres en la vida política de nuestro estado no ha sido muy fructífera, sin embargo, con el paso del tiempo hay más mujeres que se encuentran en la vida pública con la finalidad de formar parte de la estructura de poder.

No sólo en el ámbito político se debe de buscar que el principio paritario este presente, sino que se debe permear a los demás ámbitos de la administración pública, es necesario que dentro de las dependencias, organismos, secretarias y demás entidades se establezcan mecanismos para poner en práctica dicho principio, evidentemente se deben considerar ciertos factores que son de suma importancia como el expertis, las aptitudes, los conocimientos, en fin, una serie de circunstancias que permitan tomar la mejor decisión a la hora de seleccionar el personal que ocupara cargos de toma de decisión sin considerar el género.

Hoy en día podemos darnos cuenta que se han implementado programas que hacen alusión a la violencia de género, sin embargo, habrá que analizar si todas las dependencias cuentan con un programa o acción de este tipo, y ver los alcances del mismo, pues no solo basta con darlos a conocer, sino que muestren resultados en ese rubro.

A propósito de lo que se ha referido, en América Latina se han creado importantes políticas públicas en este tema de paridad de género, en el caso de Bolivia se ha buscado la paridad y la alternancia de género en los órganos de elección del Estado y en las instancias intermedias, en ese sentido, Benavente<sup>75</sup> hace referencia a que la política aborda las dificultades de acceso de las mujeres a los cargos de representación (elección) del Estado.

El tema de la paridad y la alternancia que esta instaurada en Bolivia, es una buena medida para efecto de lograr que la participación de hombres y mujeres sea equilibrada, aunado a que el tema de la alternancia siempre ha sido un suceso que

---

<sup>75</sup> Benavente, María Cristina y Valdés Alejandra, *op.cit.*, p.18.



puede atraer cosas diferentes, innovadoras y en algunos casos hay ciertos aciertos que mejoran en gran medida la calidad de vida de los ciudadanos.

De igual manera, Benavente<sup>76</sup> continúa refiriendo que dicha política pública aborda la discriminación que experimentan las mujeres en las estructuras intermedias de participación política, estableciendo también la paridad y la alternancia en las listas de elecciones de las agrupaciones políticas.

Es una buena medida que en dicho país se ha implementado para mejorar como sociedad el garantizar la participación de las mujeres, la alternancia siempre traerá consigo buenos resultados al procurar que las circunstancias mejoren, permite la innovación, la implementación de nuevas ideas, los cambios, como ya nos hemos referido siempre aportarán acontecimientos innovadores.

Por otro lado, como refieren las autoras Bareiro y Soto, que uno de los aspectos importantes para el diseño y la implementación de las políticas públicas, es la erradicar el enfoque mujerista, toda vez que ello no permite conseguir un enfoque género-transformativo, lo que conlleva la exigencia de exhortar a que se implementen medidas de políticas de empoderamiento para las mujeres y la redistribución del poder entre ambos géneros, esto con ayuda en la coyuntura de debate sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible para homogenizar conceptos sobre la igualdad de género.<sup>77</sup>

No obstante, Benavente refiere que:

---

<sup>76</sup> *Idem*

<sup>77</sup> Line Bareiro y Soto Lilian, Igualdad de género mediante políticas públicas en estados inclusivos en el marco de la agenda 2030, México, 2022, p. 28

*El objetivo de esta política es la participación equitativa de las mujeres en igualdad de condiciones en la formación, el ejercicio y el control del poder político. No obstante, a pesar de ser una buena política pública, está limitada únicamente al ámbito político pues está dirigido a las mujeres que consideren dedicarse a la vida política, dejando de lado los otros aspectos como la administración pública<sup>78</sup>.*

Desde otro punto de vista, como hemos atendido a las palabras de la autora, dicha política también tiene claroscuros, toda vez que la política pública de Bolivia, se queda corta en el sentido de que solo es aplicable en materia política, dejando fuera el aspecto de la administración pública, que también es un rubro igual de importante, o incluso más que el ámbito político-electoral.

En nuestro país, se tiene la política del gasto etiquetado para Mujeres y la Igualdad de Género, que en palabras del Benavente<sup>79</sup>, dicha política pública busca abordar las injusticias en todos los ámbitos de la política pública, haciendo visible el gasto destinado a resolver las desigualdades en los diferentes ramos administrativos, por lo que el objetivo es “lograr el bienestar y la igualdad sustantiva (de hecho) entre mujeres y hombres, ello implica financiar programas, medidas y acciones públicas que entiendan (identifiquen) y atiendan las especificidades de género, las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la vida y se enfoquen a eliminar las expresiones de violencia, discriminación y desigualdad por motivos de género.

---

<sup>78</sup> *Idem*

<sup>79</sup> *Idem*

De lo anterior conviene subrayar, que en nuestro país es un logro que se cuente con gasto etiquetado expreso para garantizar la igualdad de género, es un paso agigantado que permite que se les pueda proporcionar el apoyo a las mujeres que por años se les ha negado, por la única razón de ser del mal llamado *sexo débil*. Con la implementación de esta política pública no solo se destina una parte del presupuesto sino se hace más visible la presencia e importancia de las mujeres para el gobierno federal.

Cabe resaltar que en el Presupuesto de Ingresos 2023, se cuenta con un apartado en el que se establecen las erogaciones para la igualdad entre hombres y mujeres, donde se puede observar diferentes rubros cuyo objetivo es la igualdad entre los géneros, cuyas denominaciones son las siguientes:

*Promover la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres, Promover la Protección de los Derechos Humanos y Prevenir la Discriminación, Programa de Apoyo a las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas (PAIMEF), Programa de Apoyo para Refugios Especializados para Mujeres Víctimas de Violencia de Género, sus hijas e hijos, Políticas de Igualdad de Género en el Sector Educativo, Actividades relacionadas a la Igualdad de Género Institucional, Equidad de Género; cada uno de estos rubros están considerados dentro del presupuesto para este año.<sup>80</sup>*

La invisibilidad de las mujeres y de la igualdad de género en el presupuesto público da origen a muchas injusticias, toda vez que, si no se consideran las desigualdades

---

<sup>80</sup>Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2023, consultado el 20 de septiembre 2023, disponible en: [Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2023 \(diputados.gob.mx\)](https://diputados.gob.mx)

entre hombres y mujeres en la asignación presupuestaria para el desarrollo de la acción del Estado y la implementación de las políticas públicas, se obstaculiza la posibilidad de planificar, ejecutar y evaluar las acciones del Estado que apuntan a la disminución de las brechas de género.<sup>81</sup>

Es importante que normalicemos la presencia de las mujeres, en todos los escenarios de la vida en general, ello permite que sean más visibles y que en la medida en que eso sea una realidad, la sociedad en general cambie o evolucione su forma de concebir los roles de hombres y mujeres dentro y fuera del hogar.

En el tema de políticas públicas el INMUJERES, tiene un rol primordial en su calidad de responsable de los procesos de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en todo el sector público y en la administración pública, con el fin de que dicha perspectiva se exprese en las metas, objetivos y resultados de cada política, programa o proyecto definidos en el gasto público, así como en cada etapa del ciclo presupuestario<sup>82</sup>.

Es claro que en la medida en que se cuente con el presupuesto y con un ente que vigile o de seguimiento a los acuerdos, programas, acciones y propuestas que se generen en materia de paridad de género, esto podrá ser una realidad, o un paso para que sea una realidad, pues al destinar una parte del presupuesto para contrarrestar la desigualdad entre hombres y mujeres, y exista un ente que regule o vigile que esto se lleve a cabo, ayuda en gran medida que la paridad este presente en la administración pública.

---

<sup>81</sup> Benavente, María Cristina y Valdés, Alejandra, *op.cit.*,p.18.

<sup>82</sup> *Idem*.

Por otra parte, en el Plan Nacional de Desarrollo, dentro de los principios rectores se encuentra el denominado: *No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera*, que en materia de paridad de género propugna por: la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, la dignidad de los adultos mayores y el derecho de los jóvenes a tener un lugar en el mundo; rechazamos toda forma de discriminación por características físicas, posición social, escolaridad, religión, idioma, cultura, lugar de origen, preferencia política e ideológica, identidad de género, orientación y preferencia sexual<sup>83</sup>.

Como podemos observar de lo anterior, el tema de la igualdad entre hombres y mujeres es un tema que se ha incluido tanto en el presupuesto de egresos como lo hemos referido líneas atrás, como en el Plan Nacional de Desarrollo.

En alcance a lo anterior, dentro del mismo Plan Nacional de Desarrollo se señala que: En el presente sexenio el quehacer gubernamental impulsará la igualdad como principio rector: la igualdad efectiva de derechos entre mujeres y hombres, entre indígenas y mestizos, entre jóvenes y adultos, y se comprometerá en la erradicación de las prácticas discriminatorias que han perpetuado la opresión de sectores poblacionales enteros<sup>84</sup>.

En tal sentido, podemos observar que el tema de la igualdad entre hombres y mujeres, es trascendental en virtud de que se han establecido mecanismos para erradicar cualquier tipo de discriminación, lo que, sin lugar a dudas, servirá para que la paridad de género sea normalizada cada vez más.

---

<sup>83</sup> Plan Nacional de Desarrollo, Diario Oficial de la Federación, consultado el 07 de mayo de 2023, disponible en: [DOF - Diario Oficial de la Federación](#)

<sup>84</sup> *Idem*.

### **3.3. Instrumentos que sirven de apoyo para instaurar políticas públicas para procurar la paridad de género en la Administración Pública el Estado de Querétaro**

A raíz de las reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de paridad de género, se han tenido que implementar acciones que permitan en los distintos ámbitos de gobierno cumplir en la medida de lo posible con dicho principio constitucional.

En ese sentido, la autora Virginia Guzmán, refiere que:

*La incorporación de la dimensión de género en las políticas públicas aconseja la implementación de proyectos específicos orientados a las mujeres, que responden a la singularidad de la situación de las mujeres y a la necesidad de implementar medidas de discriminación positiva para contrarrestar las desventajas iniciales que comparten algunos grupos de mujeres.*<sup>85</sup>

Una de las principales medidas que se han tomado al respecto es en el tema electoral, toda vez que los partidos políticos tuvieron que cumplir con una cuota y postular o cambiar a sus candidatos hombres por mujeres, para establecer la paridad que consagra nuestra carta magna.

---

<sup>85</sup> Guzmán, Virginia, *La equidad de género como tema de debate y de políticas públicas*, p.12, consultado el 14 de abril de 2023, disponible en: [Microsoft Word - v\\_guzman.doc \(mides.gub.uy\)](#)

Ahora bien, si bien fue un paso importante en el tema de paridad también debe de reconocerse que hay ámbitos en la administración pública que esto no ha sido posible, debido a que en muchas dependencias han pasado por alto la paridad y no le han prestado la importancia a este tema.

Otra situación que habrá que considerar es que, si bien es cierto, el principio paritario está consagrado en la Constitución de nuestro país, no menos cierto lo es que es necesario que las legislaciones locales se pronuncien al respecto, en cuanto al tema orgánico, toda vez que no refieren la estructura de las dependencias salvaguardando dicho principio.

En el caso particular de nuestro estado como es bien sabido que contamos con la Ley de Igualdad Sustantiva entre Hombres y Mujeres del Estado de Querétaro, en la que se establece en el artículo 26: “Las entidades públicas, en el ámbito de su competencia, generarán los mecanismos necesarios para garantizar la participación equitativa entre mujeres y hombres en la toma de decisiones políticas y socioeconómicas”.<sup>86</sup>

Y continúa diciendo el artículo 27: Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las entidades públicas estatales y municipales desarrollarán, en el ámbito de su competencia, las siguientes acciones:

IV. Garantizar la participación equitativa de mujeres y hombres en altos cargos públicos;

---

<sup>86</sup> Ley de Igualdad Sustantiva entre Hombres y Mujeres del Estado de Querétaro, *op.cit.*, artículo 26.

V. Desarrollar y actualizar estadísticas desagregadas por género, sobre puestos decisorios y cargos directivos en los sectores público, privado y de la sociedad civil.<sup>87</sup>

Como se puede observar de los artículos anteriores, si se ha legislado en cuanto a los mecanismos o acciones para garantizar la paridad, pues la Ley es clara al señalar que se debe de garantizar la participación equitativa de mujeres y hombres en altos cargos públicos, sin embargo, esto es letra muerta pues predominan los hombres en estos cargos, aquí la pregunta sería ¿cómo las entidades pública van a garantizar esa participación equitativa de hombres y mujeres en altos cargos públicos?, ¿quién vigilará que efectivamente se tenga esa tan anhelada equidad en los altos cargos públicos?

Por otro lado, también señala que debe de desarrollar y actualizar estadísticas desvinculadas por género, sobre los puestos decisorios y cargos directivos en los sectores público, privado y de la sociedad civil, no obstante, los números estadísticos que arrojan las diferentes instituciones que revisan este tipo de temas nos indican que al menos en nuestro estado aún no es posible alcanzar una verdadera paridad de género, pues como lo observaremos más adelante aún siguen siendo mayor el número de hombres que ocupan los cargos de toma de decisiones en la administración pública de nuestro estado.

No obstante, que no hemos alcanzado la paridad de género es importante reconocer que poco a poco se va forjando el camino para que más mujeres tengan acceso a estos cargos decisorios, no hay que menospreciar los avances, pocos, pero al final de cuentas avances que se han tenido, un ejemplo de ello es que actualmente la

---

<sup>87</sup> *Ibidem.*, artículo 27.



Universidad Autónoma de Querétaro, tiene a su segunda rectora mujer, por 15 rectorías que han sido para hombres<sup>88</sup>.

Cabe destacar que no solo basta que se plasme en la ley, sino establecer mecanismos vinculantes para fortalecer las disposiciones de las leyes y puedan ser aplicados en nuestra vida cotidiana, fomentando así una cultura de paridad de género que en principio de cuentas si tendría que ser a manera de imposición, con la finalidad de ir normalizando la participación activa de las mujeres en los diversos aspectos de la vida de las personas.

De nueva creación, en diferentes instituciones y dependencias gubernamentales se han implementado programas o acciones que tienen la finalidad de erradicar cualquier tipo de violencia, de acoso o de hostigamiento que se pueda presentar en el ámbito laboral, no obstante, debido a lo reciente de su implementación es difícil determinar si los mecanismos implementados representen algún avance en el aspecto de mejorar las cifras en el tema de paridad.

Como hemos referido, debido a lo reciente de las reformas a la Constitución, así como a los diferentes programas de acción instaurados en relación al tema de la paridad, es un tiempo relativamente corto para la obtención de los resultados deseados, sin embargo, es preciso no bajar la guardia en ese sentido, considerando que tuvieron que pasar muchos años para que la mujer pudiera tener derecho al voto.

---

<sup>88</sup> Universidad Autónoma de Querétaro. Nuestros Rectores, consultado el 10 de mayo de 2023, disponible en: [Nuestros Rectores - Universidad Autónoma de Querétaro \(uaq.mx\)](https://uaq.mx),

Es decir, los cambios son paulatinos por lo que no se debe de quitar el dedo del renglón y propugnar por la difusión y aplicación de programas o acciones que sean en pro de la paridad de género, a fin de lograr que sea una realidad en la actualidad a corto plazo.

Para lograr la paridad de género Benavente<sup>89</sup> argumenta que en general, cada dependencia y cada entidad debe de tener un enlace de género y, o incluso, una unidad de género quien será responsable, de coordinar o asesorar en la implementación y evaluación de las acciones que para tal efecto se instauren.

Y continúa señalando que los movimientos de las mujeres han sido un factor clave para la elaboración de políticas cuyo objetivo sea la igualdad de género, pues a través de ellos se generan alianzas con los actores políticos, sociales y académicos, así como organismos nacionales e internacionales, para incidir en el debate público y legislativo y dar seguimiento a la aplicación de las políticas<sup>90</sup>.

Uno de los instrumentos que sirven de apoyo en la implementación de políticas públicas en materia de paridad, es elevar los esfuerzos para la sensibilización y capacitación de manera continua, así como considerar de manera permanente e incluso obligatoria en el presupuesto una partida para la aplicación de políticas públicas que promuevan la paridad de género en la administración pública.

Una de las medidas que pueden ayudar a este tipo de políticas, es el simple hecho de eliminar en cualquier convocatoria para un puesto el sexo, o alguna palabra que incida a pensar que es para un género en específico, un ejemplo de ello lo tenemos

---

<sup>89</sup> Benavente, María Cristina y Valdés, Alejandra, *op.cit.*, p.18.

<sup>90</sup> *Idem*

claramente en la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Querétaro, en el artículo 11 señala:

*Artículo 11. Para ser titular de alguna de las dependencias u organismos del Poder Ejecutivo, se requiere: I. Ser ciudadano mexicano en pleno goce de sus derechos políticos; II. Ser mayor de veintiún años; y III. Cumplir con los demás requisitos que al efecto establezcan las leyes o reglamentos de la materia.<sup>91</sup>*

Como podemos observar, en el texto de la referida Ley en su fracción primera refiere que debe de ser *ciudadano mexicano*, esto da lugar a pensar que se trata de puestos para el género masculino, al excluir a las ciudadanas mexicanas, es que este juego de palabras tan sencillo, puede tener repercusiones importantes para las postulaciones a dichos cargos.

Sin embargo, no se tiene ninguna disposición para implementar a la paridad de género en la Administración Pública del Estado de Querétaro, que considerando que el principio de paridad está debidamente consagrado en el artículo 41 segundo párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a la letra señala:

*La ley determinará las formas y modalidades que correspondan, para observar el principio de paridad de género en los nombramientos de las personas titulares de las secretarías de despacho del Poder Ejecutivo*

---

<sup>91</sup> Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro, 2008, artículo 11, consultada el 11 de mayo de 2023, disponible en: [LEY ORGÁNICA DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE QUERÉTARO \(legislaturaqueretaro.gob.mx\)](http://ley.orgánica.del.poder.ejecutivo.del.estado.de.queretaro.gob.mx).

*Federal y sus equivalentes en las entidades federativas. En la integración de los organismos autónomos se observará el mismo principio*<sup>92</sup>.

Atendiendo a lo establecido en dicho precepto constitucional, es claro que por ende las leyes de los estados deben de adecuarse para acatar dicho principio constitucional.

Es importante que organismos como el Instituto Queretano de la Mujer, garanticen la equidad de género e igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, el reconocimiento social y el desarrollo de sus capacidades, lo anterior de conformidad con el artículo 1 de la Ley del Instituto Queretano de las Mujeres.<sup>93</sup>

El instituto antes aludido, debe tomar en consideración las cifras que el IMCO<sup>94</sup> obtuvo en cuanto al índice de competitividad estatal de 2022, donde puntualizó que nuestro estado bajo un peldaño al posicionarse en el cuarto lugar, el IMCO argumentó dicho descenso señalando lo siguiente: Querétaro salió de los primeros tres lugares al pasar de la posición 3 a la 4. Esto se debe a que, entre otras cosas, la brecha salarial entre mujeres y hombres se amplió 6 puntos porcentuales (13% vs. 19%).

Es una realidad que en la actualidad aún siguen este tipo de discriminaciones salariales a las mujeres, pues este estudio data del año 2022, lo que nos arroja una

---

<sup>92</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *op. cit.*, artículo 41.

<sup>93</sup> Ley del Instituto Queretano de las Mujeres, 2021, artículo 1, consultada el 11 de mayo de 2023, disponible en: [Suprema Corte de Justicia de la Nación \(scjn.gob.mx\)](https://scjn.gob.mx)

<sup>94</sup> Instituto Mexicano para la Competitividad, A.C., Índice de competitividad estatal 2022, consultada el 08 de mayo de 2023, disponible en: [Índice de Competitividad Estatal 2022 \(imco.org.mx\)](https://imco.org.mx)

realidad dispareja para las mujeres en cuestión de salarios, la cual no tiene ningún sustento legal.

Tal como lo señala la CEPAL, refiere que las políticas públicas de género han avanzado a contracorriente en las dos últimas décadas, lo que ha propiciado la reducción del papel del Estado y la desregulación de los mercados financieros y de trabajo, y es que se concibe a las políticas sociales como forma de compensación de las dinámicas excluyentes que resultan de la aplicación de ese paradigma.

Esto ha significado que mientras se producía el reconocimiento de jure de los derechos de las mujeres, se debilitaba la institucionalidad del Estado y, a menudo, se subordinaban los objetivos de igualdad a los objetivos de crecimiento económico, esto atendiendo a datos arrojados por la CEPAL.<sup>95</sup>

Como hemos referido, no solo se trata de cumplir por cumplir, sino más bien generar estrategias de cambios sustanciales, permanentes y eficientes en este rubro, pues al destinar un presupuesto para cumplir con el principio de paridad de género, dicho presupuesto debe de estar bien aplicado para que arroje mayores beneficios no solo a corto sino a largo plazo.

Es preciso también aclarar que el desarrollo como la democracia están directamente ligadas con la paridad de género, esto en atención a lo que la CEPAL ha referido al respecto, es decir, con el logro de un tratamiento político y económico de hombres y mujeres como pares y para que ello suceda una de las condiciones indispensables es avanzar en la autonomía de las mujeres, en su vida pública y privada, como

---

<sup>95</sup> *Ibidem*

requisito para garantizar la igualdad efectiva de derechos. La autonomía (física, económica, y en la toma de decisiones) es pilar de la igualdad de género, en tanto la capacidad de las mujeres para desempeñarse y tomar decisiones libres de acuerdo a sus propias aspiraciones, deseos y expectativas de vida.<sup>96</sup>

La autonomía de las mujeres como refiere la CEPAL es pieza clave, para lograr la igualdad de género, con ella es posible lograr la independencia de las mujeres en cuanto a la toma de decisiones, las puede hacer más libres para alcanzar los objetivos que se planteen y en medida de ello, pueden empoderarse para acercarse y sentirse de alguna manera más capaces para la ejecución de las funciones de un cargo de toma de decisiones dentro de la administración pública.

Actualmente, es una certeza que la democracia y el desarrollo necesitan de la paridad de género, es tanto una responsabilidad política como un deber legal, a pesar de ello, sabemos que hay reticencia política en algunos escenarios para garantizarla. Las desigualdades entre varones de mujeres son política, social, cultural y económicamente inadmisibles el consenso internacional de Derechos Humanos lo dejó plasmado.<sup>97</sup>

Ciertamente, con la desigualdad en los géneros se han afectado los derechos humanos de las personas, en cualquier sentido que se presente esta desigualdad ya sea hacia el hombre o la mujer, por ello, es necesario que se avance de manera prioritaria en este tema, lo cual coadyuvará a que otros rubros también se vean beneficiados.

---

<sup>96</sup> Levín, Silvia, *El género en las políticas públicas: ¿una opción o una obligación?*, Revista Catedra Paralela, Num. 10, Argentina, 2013, p. 45, disponible en: [El género en las políticas públicas: ¿una opción o una obligación? | Cátedra Paralela \(unr.edu.ar\)](http://www.unr.edu.ar/catedra-paralela/revista-catedra-paralela/numero-10-el-genero-en-las-politicas-publicas-una-opcion-o-una-obligacion/)

<sup>97</sup> *Ibidem.*, p.49

Como parte de la investigación del tema que se aborda en el presente documento, se realizó una consulta a través del portal de transparencia, en el cual se recabaron diversos datos respecto de los instrumentos que son utilizados, por algunas dependencias de la administración pública para garantizar la paridad de género, y el resumen de la información obtenida se encuentra en los anexos que se adjuntan al final de la investigación.

De los datos obtenidos, podemos referir que uno de los instrumentos que son utilizados por las dependencias para tratar de garantizar la igualdad laboral es la norma NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación cuyo fin es evaluar y certificar las prácticas en esta materia de igualdad y no discriminación implementadas en los centros de trabajo, y sus principales ejes son la incorporación de la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación, garantizar la igualdad salarial, implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades<sup>98</sup>.

Por otra parte, también algunas instituciones de la administración pública dentro su normatividad interna, consideran las unidades administrativas que coadyuvan en el tema paritario ejemplo de ello tenemos, el artículo 164 fracción IX, y artículo 183 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Querétaro, cuyos artículos señalan:

---

<sup>98</sup> Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, Diario Oficial de la Federación, 19 de octubre de 2015. México, consultado el 17 de agosto de 2023, disponible en: [Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación | Instituto Nacional de las Mujeres | Gobierno | gob.mx \(www.gob.mx\)](https://www.gob.mx/documentos/norma-mexicana-nmx-r025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion)

*Artículo 164. Para el mejor desempeño de sus atribuciones, el Consejo de la Judicatura se auxiliará de las áreas administrativas y del personal necesario, el cual podrá incrementar de acuerdo a las necesidades del servicio, quienes dependen funcionalmente del Consejo de la Judicatura y operativamente del Presidente. Las áreas administrativas del Poder Judicial son:*

*IX. Unidad de Derechos Humanos e Igualdad de Género*

*Artículo 183. La Unidad de Derechos Humanos e Igualdad de Género, es el área administrativa a la que le corresponde las atribuciones siguientes:*

*I. Participar en los programas del Poder Judicial en los que el Consejo de la Judicatura le indique y proponer las medidas que permitan en los mismos, la observancia de los Derechos Humanos y la incorporación de la perspectiva de género;*

*II. Realizar acciones encaminadas a vigilar que se respeten los Derechos Humanos y se mantenga la igualdad entre mujeres y hombres en el Poder Judicial<sup>99</sup>*

Y finalmente, podemos nombrar a la Entidad Superior de Fiscalización que, en su reglamento interno, específicamente en el artículo 11 establece las facultades del secretario técnico, dentro de las cuales la fracción IX expresamente señala:

---

<sup>99</sup> Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Querétaro, consultado el 23 de agosto de 2023, disponible en: [008\\_60.pdf \(legislaturaqueretaro.gob.mx\)](https://legislaturaqueretaro.gob.mx/008_60.pdf)



*XI. Coordinar las acciones relacionadas que aseguren toda actuación de la ESFE bajo los estándares de equidad de género.<sup>100</sup>*

Estos son solo por nombrar unas dependencias de las cuales, a través de las solicitudes de la Plataforma Nacional de Transparencia, nos compartieron los mecanismos, acciones o programas con los de manera particular pretenden garantizar la paridad de género dentro de sus instituciones.

---

<sup>100</sup> Reglamento de la Entidad Superior de Fiscalización del Estado de Querétaro, artículo 11, 31 de octubre de 2022, México, consultado el 25 de agosto de 2023, disponible en: [REGLAMENTO ESFE.pdf \(esfe-qro.gob.mx\)](https://esfe-qro.gob.mx/REGLAMENTO%20ESFE.pdf)

## **CAPITULO 4. AVANCES DE LA PARIDAD DE GENERO EN EL ESTADO DE QUERÉTARO.**

### **4.1. Evolución de la participación de las mujeres en la Administración Pública del Estado de Querétaro**

Nuestro estado sin lugar a duda ha tenido personajes importantes femeninos que han hecho que la historia de nuestro país y estado sea trascendental por la importancia de sus acciones realizadas, un ejemplo es la valentía de Doña Josefa Ortiz de Domínguez, que con su determinación y astucia fue pieza clave en la historia de la independencia de nuestro país.

Doña Josefa fue una mujer que retó el orden establecido y anheló que germinara una nación más justa, independiente de las imposiciones de la Corona, pero sobre todo como alguien que supo desafiar a la autoridad como pocas mujeres de su tiempo. A pesar de ser educada para ser solamente una buena ama de casa, Josefa tuvo una opinión propia, no impuesta. Tomó la Independencia mexicana como un proyecto propio, y así, en los ratos libres que le dejaba el cuidado de sus 12 hijos, hizo lo posible por ayudar al movimiento con los recursos que tenía.<sup>101</sup>

Josefa Vergara y Hernández, buscó que las clases bajas, sobre todo mujeres, aprendieran un oficio que les ayudara a ganarse la vida de manera honrada, concreta y eficaz. Mandó construir un asilo con el fin de que ya no hubiera pordioseros en la calle y tuvieran garantizado por lo menos un alimento diario.

---

<sup>101</sup> Queretanízate, Página Web. Mujeres a las que Querétaro les debe gran reconocimiento. Consultado el 18 de agosto 2023. Disponible en:

[Mujeres a las que Querétaro les debe gran reconocimiento » Queretanízate \(queretanizate.com\)](https://www.queretanizate.com)

Como podemos observar la participación de estas mujeres queretanas, fue de suma importancia para nuestro estado, pues rompieron los esquemas de los roles de género que se tenían y que se siguen teniendo, tuvieron mucha determinación y fueron muy fieles a sus ideas y pensamientos.

Los actos que desarrollaron, impactaron de manera significativa en la administración pública y como referimos no solo de nuestro estado, sino también del país, es de admirarse la valentía y determinación con la que actuaron para lograr obtener sus ideales y propósitos que tenían en mente, y adicional a ello cumplieron con su deber como madre, esposa e hija.

A continuación, podemos observar algunos estadísticos del INEGI<sup>102</sup>, donde se muestra claramente la participación de la mujer en las Instituciones de la administración pública de nuestro país y de nuestro estado.

---

<sup>102</sup> INEGI. Indicadores por entidad federativa, consultado el 28 de agosto 2023. Disponible en: [Banco de Indicadores - Indicadores por entidad federativa \(inegi.org.mx\)](https://inegi.org.mx)

**TABLA 2.** Titulares de las instituciones de la administración pública por entidad federativa, según sexo 2020.

ESTADO	PLAZAS			VACANTES	NO ESPECÍFICADO
México	106	76	30	0	0
Puebla	94	27	19	0	48
Sinaloa	85	54	15	0	16
Oaxaca	83	55	21	7	0
Querétaro	82	56	26	0	0
Hidalgo	81	63	16	2	0
Campeche	80	57	21	2	0
Guanajuato	80	56	23	1	0
Guerrero	80	71	6	0	3
Ciudad de México	78	42	36	0	0
Jalisco	77	62	15	0	0
Nuevo León	75	62	10	3	0
San Luis Potosí	75	47	28	0	0
Sonora	71	57	13	0	1
Yucatán	71	52	19	0	0
Chiapas	70	30	19	0	21
Quintana Roo	70	45	25	0	0
Veracruz de Ignacio de la Llave	69	51	18	0	0
Chihuahua	67	45	19	3	0
Michoacán de Ocampo	64	47	17	0	0
Coahuila de Zaragoza	62	44	18	0	0
Morelos	61	32	28	0	1
Tabasco	60	46	14	0	0
Durango	57	41	15	1	0
Tlaxcala	56	43	13	0	0
Tamaulipas	54	46	8	0	0
Zacatecas	54	37	16	1	0
Nayarit	53	42	10	1	0
Baja California	50	37	13	0	0
Aguascalientes	49	40	7	2	0
Baja California Sur	38	27	10	1	0
Colima	38	25	12	1	0
<b>TOTALES</b>	<b>2190</b>	<b>1515</b>	<b>560</b>	<b>25</b>	<b>90</b>

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de INEGI. Censo Nacional de Gobiernos Estatales 2021. Tabulados básicos.

Otro dato importante que se pudo obtener es que, de acuerdo al nivel de estudios de los hombres y mujeres en nuestra Entidad Federativa, las cifras se comportaron de la siguiente forma en los grados menores de estudio hay más hombres con esos estudios, pero en los niveles ya más altos, entiéndase a partir de la Licenciatura, la cifra va a la inversa, es decir, hay más mujeres que hombres en esos niveles de estudio. De lo antes advertido, se puede destacar que a menor nivel de estudios

hay más hombres y a mayor nivel de estudio hay más mujeres, un dato sumamente interesante que a pesar de ello no se tengan los posicionamientos de las mujeres que se quisieran.

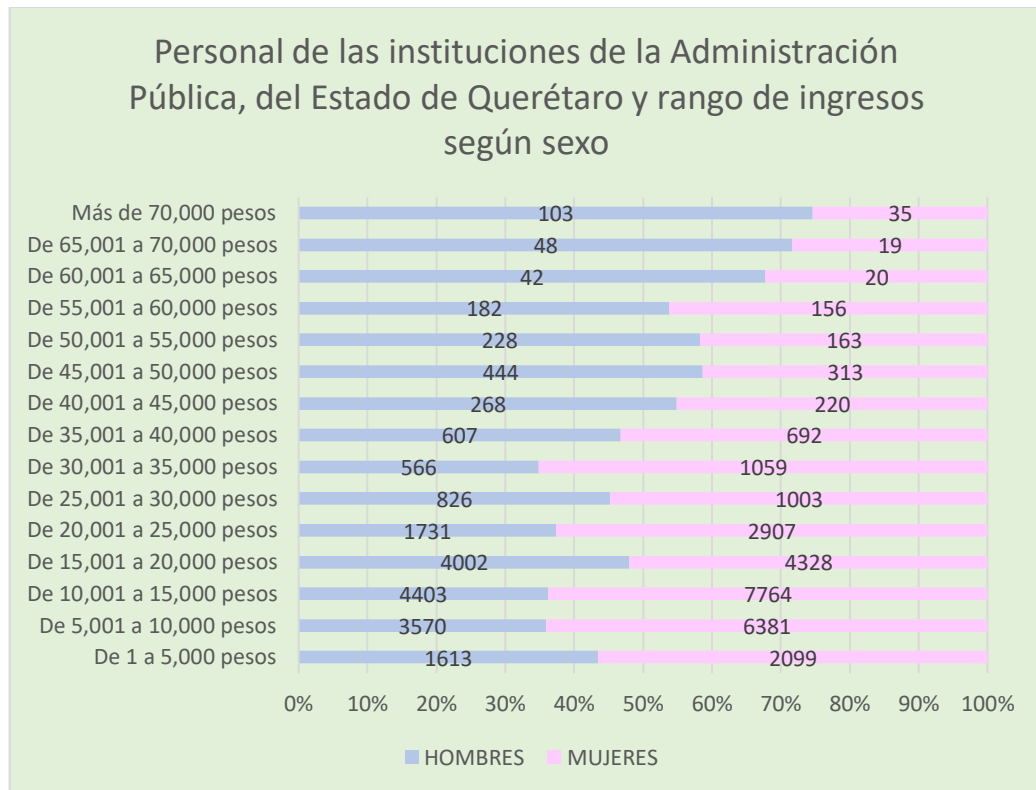
**TABLA 3.** Personal de las instituciones de la administración pública, por entidad federativa y nivel de escolaridad según sexo 2020.

ESCOLARIDAD			TOTAL
Ninguna	18633	27159	45 792
Preescolar o primaria	727	889	1 616
Secundaria	432	185	617
Preparatoria	1 649	1 079	2 728
Carrera técnica o comercial	3 255	2 865	6 120
Licenciatura	898	2 777	3 675
Maestría	7 392	14 667	22 059
Doctorado	1 264	1 930	3 194
No especificado	221	291	512

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de INEGI. Censo Nacional de Gobiernos Estatales 2021. Tabulados básicos

Lo mismo ocurre en la siguiente tabla, se tiene una cierta correlación en sentido similar a la anterior, debido a que a menor salario (entiéndase hasta \$40,000.00 pesos), son más las mujeres que lo obtienen, pero de \$40,000.00 en adelante son los hombres los que tienen mayor acceso a dichos ingresos.

**TABLA 4.** Personal de las instituciones de la administración pública, por entidad federativa y rango de ingresos según sexo.



Fuente: Elaboración propia con información obtenida de INEGI. Censo Nacional de Gobiernos Estatales 2021. Tabulados básicos

#### **4.2. Análisis comparativo de la participación de las mujeres en los gabinetes de la Administración Pública del Estado de Querétaro**

En este capítulo revisaremos la participación de las mujeres en los dos periodos anteriores y en la actual administración de gobierno, en los que podremos observar cómo se ha ido de menos a más respecto a este tema, sin embargo, aún queda

cosas por adecuarse para que la paridad se forje de manera natural en los distintos ámbitos de gobierno.

A continuación, se detallan las personas que integraron el gabinete de la administración de José Calzada Rovirosa, de Francisco Domínguez Servién, así como el gabinete del actual gobernador del estado Mauricio Kuri González y podremos observar cómo poco a poco la participación de las mujeres ha ido en aumento.

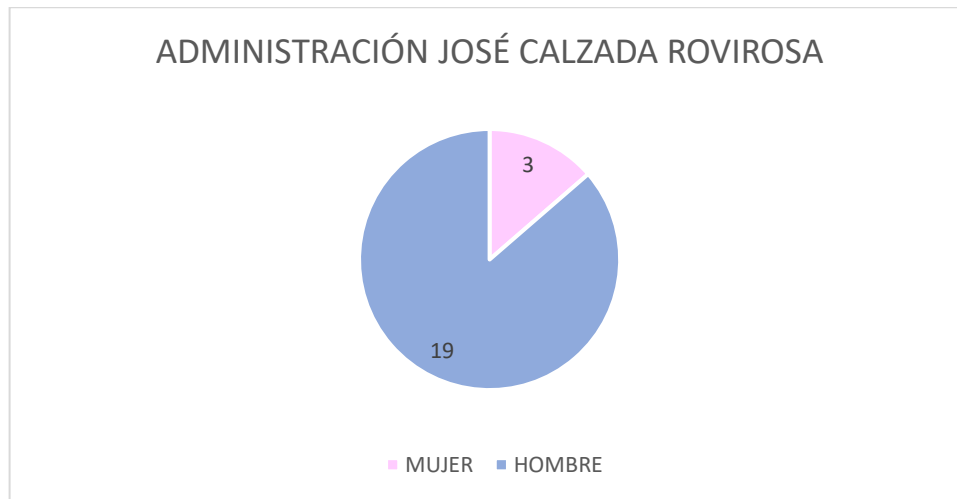
**TABLA 5.** Personas que integraron el gabinete de la administración de José Calzada Rovirosa

<i>GABINETE DE JOSÉ CALZADA ROVIROSA</i>			
No.	INSTITUCIÓN	TITULAR	GÉNERO
1	Secretaría de Gobierno	Jorge López Portillo Tostado	HOMBRE
2	Comisión Estatal de Caminos	Javier Oropeza Rojas	HOMBRE
3	Comisión Estatal de Aguas	Habib Wejebe Moctezuma	HOMBRE
4	Contraloría	Juan Gorráez Enrile	HOMBRE
5	Secretaría de Desarrollo Sustentable	Marcelo López Sánchez	HOMBRE
6	Secretaría de Desarrollo Urbano y Obras Públicas	Pío X. Salgado Tovar	HOMBRE
7	Secretaría de la Juventud	Marisol Rosales Pantoja	MUJER
8	Sistema DIF estatal	Sandra Albarrán de Calzada	MUJER
9	Secretaría de Finanzas	Germán Giordano Bonilla	HOMBRE
10	Oficialía Mayor	Julio César Pérez Rangel	HOMBRE
11	Comunicación Social	Abel Magaña Álvarez	HOMBRE
12	Programa Soluciones	Fausto Foyo Retana	HOMBRE
13	Secretaría del Trabajo	Israel Carboney Morales	HOMBRE
14	Secretaría Particular	Carlos Hale Palacios	HOMBRE
15	Secretaría de Educación	Fernando De la Isla Herrera	HOMBRE
16	USEBEQ	Jaime Escobedo Rodríguez	HOMBRE
17	Secretaría de Salud	Mario César García Feregrino	HOMBRE

18	Instituto Queretano de la Cultura y las Artes	Laura Corvera Galván	MUJER
19	Secretaría de Seguridad Ciudadana	Adolfo Vega Montoto	HOMBRE
20	Procuraduría General de Justicia	Arsenio Durán Becerra	HOMBRE
21	Secretaría de Desarrollo Agropecuario	Manuel Valdés Rodríguez	HOMBRE
22	Secretaría de Turismo	Mauricio Salmón Franz	HOMBRE

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de [Querétaro: un gabinete inestable en busca de la perfección – Códice Informativo – Historias basadas en datos \(codiceinformativo.com\)](#), consultada el 11 de mayo de 2023.

### GRAFICA 1. Administración de José Calzada Rovirosa



Fuente: Elaboración propia con información obtenida de [Querétaro: un gabinete inestable en busca de la perfección – Códice Informativo – Historias basadas en datos \(codiceinformativo.com\)](#), consultada el 11 de mayo de 2023.



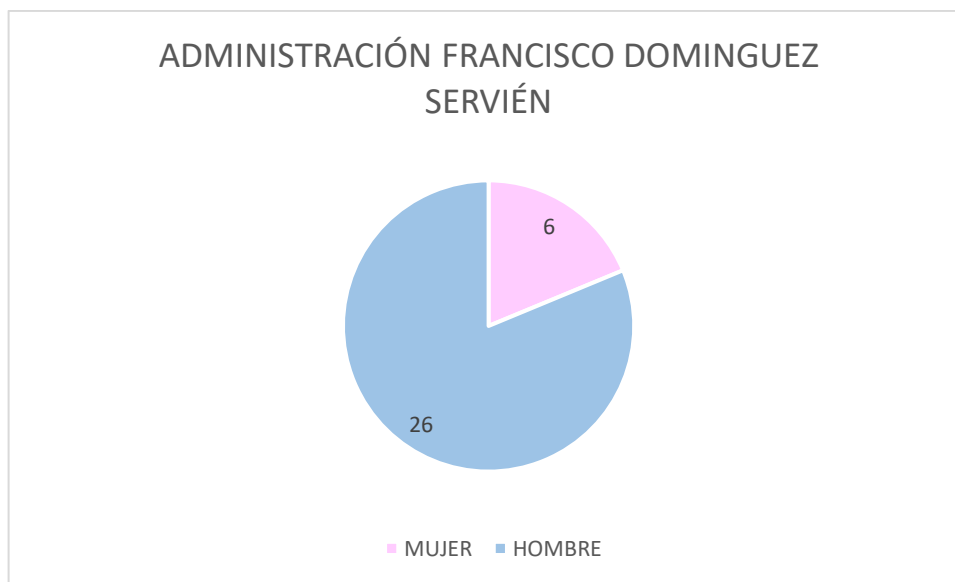
**TABLA 6.** Personas que integraron el gabinete de la administración de Francisco Domínguez Servién.

<i>GABINETE DE FRANCISCO DOMINGEZ SERVIÉN</i>			
No.	INSTITUCIÓN	TITULAR	GÉNERO
1	Representación del gobierno de Querétaro en el Distrito Federal	Alejandro Meléndez Cravioto	HOMBRE
2	Director del Instituto de la Vivienda del Estado de Querétaro	Germán Borja García	HOMBRE
3	Director del Instituto Queretano del Transporte	Alejandro Delgado Oscopy	HOMBRE
4	Director general del Indereq	Markus López	HOMBRE
5	Directora del Instituto Queretano de la Cultura y las Artes	Paulina Aguado Romero	MUJER
6	Coordinador de la USEBEQ	Enrique de Echavarry	HOMBRE
7	Comisión Estatal de Caminos	Fernando González Salinas	HOMBRE
8	Vocal ejecutivo de la CEA	Enrique Abedrop Rodríguez,	HOMBRE
9	Secretario privado	Guillermo Gutiérrez Badillo	HOMBRE
10	secretario técnico	Francisco Bueno Ayub	HOMBRE
11	Directora del Sistema Estatal DIF	Raquel Jiménez Cerrillo	MUJER
12	secretario adjunto	Rodrigo Ruiz Ballesteros	HOMBRE
13	Coordinadora de Comunicación Social	Mariela Morán Ocampo	MUJER
14	Coordinador de asesores	Raúl Iturralde Olvera,	HOMBRE
15	Secretario particular	Isaac Jiménez Herrera	HOMBRE
16	Secretaria de la Juventud	Tania Palacios Kuri	MUJER
17	Secretario de Desarrollo Social	Agustín Dorantes Lambarri	HOMBRE
18	Secretario de Turismo	Hugo Burgos García,	HOMBRE
19	Secretario del Trabajo	José Luis Aguilera Rico	HOMBRE
20	Secretario de Desarrollo Agropecuario	Tonatiuh Cervantes Curiel,	HOMBRE
21	Secretario de Educación	José Alfredo Botello Montes	HOMBRE
22	Oficial Mayor	José de la Garza Pedraza	HOMBRE
23	Secretaria de Desarrollo Urbano y Obras Públicas	Romy Rojas Garrido	MUJER
24	Secretario de Seguridad Ciudadana	Juan Marcos Granados Torres,	HOMBRE
25	Secretario de Desarrollo Sustentable	Marco Antonio del Prete Tercero	HOMBRE
26	Secretario de Salud	Alfredo Gobera,	HOMBRE

27	Secretario de la Contraloría	Alejandro López Franco	HOMBRE
28	Procurador General de Justicia	Alejandro Echeverría Cornejo	HOMBRE
29	Secretario de Planeación y Finanzas	Juan Manuel Alcocer Gamba	HOMBRE
30	Secretario general de Gobierno	Juan Martín Granados Torres	HOMBRE
31	Jefe de la Oficina de la Gubernatura	Luis Bernardo Nava	HOMBRE
32	Presidenta del Patronato del Sistema Estatal DIF	Karina Castro de Domínguez,	MUJER

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de [Gabinete de Pancho Domínguez para el gobierno de Querétaro 2015-2021 – Códice Informativo – Historias basadas en datos \(codiceinformativo.com\)](#), consultada el 11 de mayo de 2023.

## GRÁFICA 2. Administración de Francisco Domínguez Servién.



Fuente: Elaboración propia con información obtenida de [Gabinete de Pancho Domínguez para el gobierno de Querétaro 2015-2021 – Códice Informativo – Historias basadas en datos \(codiceinformativo.com\)](#), consultada el 11 de mayo de 2023.

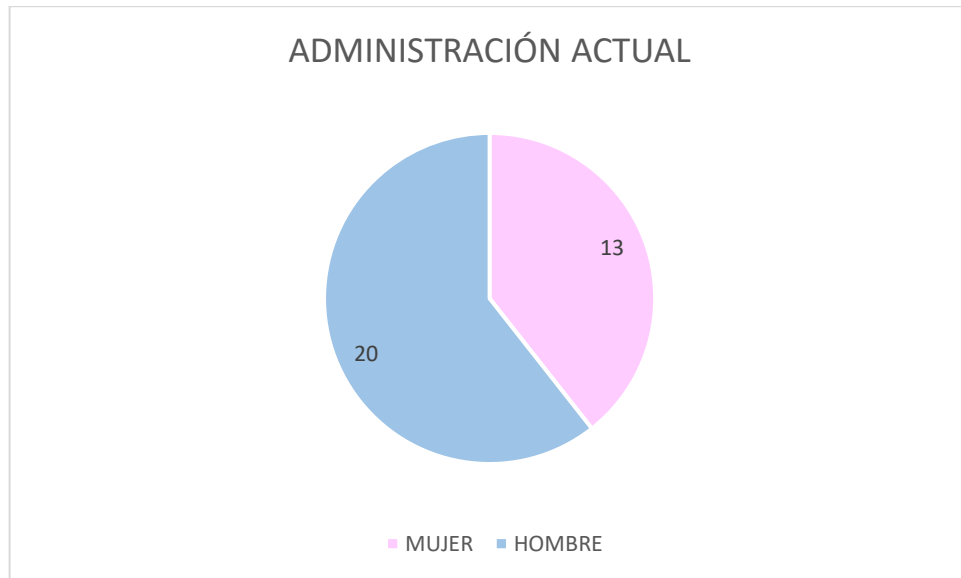
**TABLA 7.** Personas que integran el gabinete de la actual administración.

<i>GABINETE DE LA ACTUAL ADMINISTRACIÓN</i>			
No.	INSTITUCIÓN	TITULAR	GÉNERO
1	Secretaría de Gobierno	Lic. María Guadalupe Murguía Gutiérrez	MUJER
2	Oficial Mayor	Lic. Mario Ramírez Retolaza	HOMBRE
3	Coord. de la Unidad de Servicios Básicos del Estado de Querétaro (USEBEQ)	Mtro. Raúl Itrurralde Olvera	HOMBRE
4	Secretario de Desarrollo Urbano y Obras Públicas	Arq. Fernando Guadalupe González Salinas	HOMBRE
5	Unidad de Comunicación Social	Lic. Ginette Amieva Lavigne	MUJER
6	Directora del Instituto Queretano de las Mujeres	Lic. María Marisol Kuri Lorenzo	MUJER
7	Directora del Instituto de la Vivienda del Estado de Querétaro (IVEQ)	Lic. María Lorena García Jimeno Alcocer	MUJER
8	Director General del Instituto de Infraestructura Física Educativa del Estado de Querétaro (IIFEQ)	Mac. Arq. Fernando Julio César Orozco Vega	HOMBRE
9	Secretario de Planeación y Participación Ciudadana	Mtro. Luis Antonio Rangel Méndez	HOMBRE
10	Coordinador de Asesores	Lic. Carlos Herrerías Tello de Meneses	HOMBRE
11	Agencia de Energía del Estado de Querétaro	Ing. Mauricio Martín Reyes Caracheo	HOMBRE
12	Secretario de Seguridad Ciudadana	Ing. Iovan Elías Pérez	HOMBRE
13	Protección Civil	Lic. Javier Amaya Torres	HOMBRE
14	Representante de Gobierno del Estado en la CDMX	DRA. EN EDUCACIÓN PALOMA PALACIOS GONZÁLEZ	MUJER
15	Secretario Técnico	Lic. José Antonio Romero Altamirano	HOMBRE
16	Secretario de Desarrollo Agropecuario (SEDEA)	Mtro. Rosendo Anaya Aguilar	HOMBRE
17	Secretaría del Trabajo (ST)	M. en A.P. Liliana San Martín Castillo	MUJER
18	Secretaría de Turismo (SECTUR)	Lic. Adriana Vega Vázquez Mellado	MUJER

19	Secretaría de la Juventud (SEJUVE)	Lic. Virginia Hernández Vázquez	MUJER
20	Secretario Particular del C. Gobernador	Lic. Josué David Guerrero Trápala	HOMBRE
21	Jefe de Gabinete del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro	Lic. Rogelio Vega Vázquez Mellado	HOMBRE
22	Secretario de Desarrollo Social	Lic. Agustín Dorantes Lambarri	HOMBRE
23	Secretario de Finanzas	L. A. Gustavo Arturo Leal Maya	HOMBRE
24	Secretario de la Contraloría	Dr. Óscar García González	HOMBRE
25	Secretaría de Salud (SESEQ)	Dr. María Martina Pérez Rendón	MUJER
26	Secretario de Desarrollo Sustentable	Ing. Marco Antonio del Pretel Tercero	HOMBRE
27	Secretaría de Educación	Dra. Martha Elena Soto Obregón	MUJER
28	Director del Instituto Queretano del Transporte	Lic. Gerardo Gabriel Cuanalo Santos	HOMBRE
29	Secretaría de Cultura	Arq. Marcela Herbert Pesquera	MUJER
30	Director del sistema Estatal DIF	Lic. Oscar Adrián Gómez Niembro	HOMBRE
31	Directora General del Instituto del Deporte y la Recreación (INDEREQ)	Lic. Iridia Salazar Blanco	MUJER
32	Coordinadora General de la Comisión Estatal de infraestructura	Mtra. Sonia Carrillo Rosillo	MUJER
33	Vocal ejecutivo de la Comisión Estatal de Aguas	Lic. Luis Alberto Vega Ricoy	HOMBRE

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de [Portal del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro - queretaro.gob.mx](https://portal.poderjudicial.gob.mx), consultada el 11 de mayo de 2023.

### GRÁFICA 3. Administración Actual.



Fuente: Elaboración propia con información obtenida de [Portal del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro - queretaro.gob.mx](http://portal.del.poder.ejecutivo.del.estado.de.queretaro.gob.mx), consultada el 11 de mayo de 2023.

Como se puede observar, en la administración de José Calzada Roviroa, únicamente figuraron tres mujeres en su Gabinete, cifra que se duplicó en el gabinete de Francisco Domínguez, y finalmente en la actual administración nuevamente se ve duplicado ese número, con 13 mujeres que integran dicho gabinete.

Desde otro punto de vista, es de resaltar que en cuanto a la paridad de género en estos temas de los integrantes del gabinete y de titulares de la administración pública, aún no se ha logrado una paridad 50-50, los hombres aún siguen siendo mayoría en la ocupación de dichos cargos.

### **4.3. Retos para alcanzar una efectiva y transversal paridad de género en la Administración Pública del Estado de Querétaro**

Es necesario reforzar lo que señala la Ley en materia de paridad de género, por lo que es indispensable que se adopten los mecanismos dentro de las instituciones de gobierno que permitan tener libre acceso a los géneros para ocupar los cargos decisorios. Sabemos que existe una limitante en cuanto a ciertos niveles de las dependencias, pues estos cargos atienden más a favores políticos que es un tema que siempre ha estado presente.

En alcance a lo anterior, proponemos que, a partir de cierto nivel las oportunidades sean en igual sentido para hombres y para mujeres, que sean capaces de competir libremente para alcanzar un puesto de mejor nivel, evidentemente una vez que cubran los requisitos y aprueben las evaluaciones que al efecto sean necesarias.

Cada dependencia de la administración pública deberá vigilar para que el principio de paridad se cumpla, deben de generarse los mecanismos que permitan que cualquier tipo de discriminación y máxime en razón de género sea erradicada o disminuida a los niveles más bajos.

Deben de hacerse las reformas en las leyes que actualmente nos rigen o elaborar los reglamentos, procedimientos, o bien cualquier instrumento que sean necesarios, en los que claramente se establezcan las bases o normas de operación para que las instituciones puedan velar y salvaguardar la paridad de género, establecer indicadores en los que se pueda observar de manera más clara e ilustrativa como se ha avanzado en dicho tema, así como indicar las metas que se pretenden obtener a corto, mediano y largo plazo.

La paridad de género también va en el sentido de brindarles a los hombres las mismas prerrogativas que a las mujeres, en cuanto a algunas prestaciones laborales, es decir, es una paridad total y en ambos sentidos, como ya hemos referido con anterioridad no se trata de solo beneficiar a un sector, sino que en la medida de lo posible los beneficios sean mayores y no solo a un grupo vulnerable.

En cuanto a las políticas en materia de paridad de género Benavente<sup>103</sup>, estipula que es necesario que se lleven a cabo evaluaciones que impacten y que permitan confirmar que el presupuesto o gasto asignado, tenga los efectos de mejora en la política que se pretenda implementar.

Y continúa aseverando que se tiene como asignatura pendiente etiquetar debidamente los gastos o presupuestos, para impulsar de manera óptima los procesos de institucionalización y transversalización del género tanto de las entidades federativas como en los municipios, a partir del marco jurídico que se ha propuesto en las leyes de planeación y de presupuesto federal y responsabilidad hacendaria para desarrollar este proceso en los distintos ámbitos de gobierno.<sup>104</sup>

Es importante considerar que no basta que la sociedad esté informada y atenta; es necesario, participar de manera activa e involucrarse en las decisiones relevantes de quienes la representan en la función pública; debe borrarse para siempre la separación entre el pueblo y el gobierno.<sup>105</sup>. Ciertamente, es necesario tener una responsabilidad compartida entre la sociedad y el gobierno para que los resultados

---

<sup>103</sup> Benavente, María Cristina y Alejandra Valdés, *op.cit.*, p.18.

<sup>104</sup> *Idem.*

<sup>105</sup> Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, consultado el 07 de mayo de 2023. Disponible en: [DOF - Diario Oficial de la Federación](#).

de las políticas públicas en materia de paridad de género y de cualquier índole tengan el efecto deseado.

Un mecanismo para que las políticas públicas tengan un mayor impacto, es a través de las acciones afirmativas y una de las acciones afirmativas para garantizar la paridad en los puestos de representación política más común es la implementación de cuotas, lo que significa reservar un porcentaje de puestos políticos y de titularidad para las mujeres, grupos vulnerables o minoritarios.<sup>106</sup> Esto de las cuotas como sabemos no es nuevo es algo con lo que se inició este tema del principio constitucional de la paridad de género, pero como ya lo hemos señalado, no es suficiente para dar solución al problema de desigualdad.

Desde otro punto de vista y con los datos que arrojan las plataformas digitales en el rubro que hemos señalado y que es motivo del presente trabajo, la paridad de género, el Instituto Mexicano para la Competitividad por sus siglas IMCO, resalta que para conseguir que más mujeres permanezcan en el mercado laboral y obtengan puestos de mayor jerarquía, es necesario elevar el nivel educativo de las mujeres y adaptar los entornos laborales para que sean más inclusivos. Para ello el IMCO Propone:

- *Promover la educación formal y continua para que más mujeres participen en sectores y ocupaciones en los que están subrepresentadas y que tienen mayor remuneración. Entre estas acciones se podrían contemplar opciones de cuidados para las madres que estén estudiando y no tengan acceso a centros de atención infantil.*

---

<sup>106</sup> Avendaño Fernanda, La paridad que les incomoda, Instituto Mexicano para la Competitividad, consultado el 08 de mayo de 2023, disponible en: [La paridad que les incomoda \(imco.org.mx\)](https://www.imco.org.mx)



- *Ofrecer flexibilidad de horarios y espacio de trabajo para todas las y los colaboradores, con el fin de no reforzar roles de género ni perjudicar el crecimiento profesional de las mujeres. De esta forma, ellas pueden aumentar su participación económica y los hombres pueden tener un rol más activo en los cuidados.*
- *Diseñar programas corporativos de reclutamiento para atraer el talento de mujeres y hombres que pausaron su carrera profesional. Estos programas empiezan con capacitaciones para actualizar habilidades, aprender sobre nuevas tecnologías y conocer avances en su campo que surgieron durante su ausencia. Después, ese grupo es elegible para concursar por una vacante en igualdad de circunstancias<sup>107</sup>*

Las propuestas antes descritas, son muy acertadas en razón de que consideran varios aspectos que hoy en día, no son tomadas en consideración en el ámbito laboral con la fuerza que quisiéramos, el apoyo a madres de familia para que continúen trabajando y estudiando algunas veces no es una opción y se tiene que elegir entre el trabajo y el estudio por falta de apoyo en el cuidado de los hijos.

La flexibilidad de horarios de los colaboradores sean hombres o mujeres; para apoyo en los roles de casa, es una importante aportación del IMCO, toda vez que consideramos que ayudaría en gran medida a que no se estereotipen las actividades exclusivas de hombres y exclusivas de mujeres en el trabajo y en el hogar.

La propuesta es clara, concursar por una plaza en igualdad de circunstancias, tal y como lo refiere el IMCO, es acertada y coincidimos totalmente con esta posibilidad

---

<sup>107</sup> Instituto Mexicano para la Competitividad, IMCO. Encuesta sobre el crecimiento Profesional, *op.cit.*

de que pueda ser una realidad en la administración pública de nuestro estado, esto reforzara en gran medida la paridad de género, al tener todas las mismas posibilidades de acceder a un cargo.

Por el contrario, la desigual distribución del trabajo doméstico no remunerado está en la base de la desigualdad de oportunidades que afecta a las mujeres en la educación, el ámbito productivo y la participación política, económica y social. Por tanto, es un determinante estructural de las desigualdades y la situación de pobreza de grandes grupos de mujeres.<sup>108</sup>

Cabe destacar que el trabajo no remunerado representa un dato económico estadístico importante dentro de la sociedad, pues como sabemos aún hay vestigios de machismo en donde los hombres, aún les impiden a sus esposas salir a buscar un trabajo donde si tengan algún tipo de remuneración, económicamente las cifras serían otras.

Algo similar ocurre con lo que se acordó en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de la Organización de las Naciones Unidas, que entró en vigor el 03 de septiembre de 1981, donde se estipula que tienen la obligación de garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos políticos, y que en su artículo 7 menciona que los Estados que forman parte, “tomarán las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida pública y privada y además propone garantizar a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho de votar y ser

---

<sup>108</sup> Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. Informe sobre pobreza y género 2008-2018. Una década de medición multidimensional de la pobreza en México. Ciudad de México: CONEVAL, 2021. Consultado el 09 de mayo de 2023. Disponible en: [Nota informativa - Sistema de Indicadores sobre Pobreza y Género, 2016-2020 \(coneval.org.mx\)](https://www.coneval.org.mx/Notas%20Informativas/Notas%20Informativas%20sobre%20Pobreza%20y%20G%C3%A9nero/2016-2020)

elegibles, participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, ocupar cargos públicos así como participar en organizaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país tal como está establecido en su artículo 7 incisos a, b y c.<sup>109</sup>

Como resultado de todo lo anterior, estamos en un proceso evolutivo y como tal lleva su tiempo, para que se logren visualizar los cambios que tanto hemos buscado, la tarea no es fácil, en virtud de que desde ahora se debe de trabajar en la formación cívica y ética de las escuelas para que se desvanezcan los estereotipos de las actividades del hombre y de la mujer, más bien se debe inculcar una cultura de igualdad y de empatía con las personas que son diferentes, esto a nivel sociedad.

Por su parte, las autoridades deben de implementar más acciones dentro de las instituciones que conforman la administración pública, para que la asignación de puestos se lleve a cabo de una forma más justa y atendiendo al perfil que se requiere para el puesto, no atendiendo a compromisos políticos que lo único que hacen es saquear las bolsas del erario público, sabemos también que muchos puestos por cuestiones políticas esto no será posible, sin embargo, se propone establecer un nivel a partir del cual la asignación de puestos sea a través de una correcta evaluación de los perfiles de los candidatos a ocupar dichos cargos, promoviendo de esta manera la igualdad de oportunidades.

---

<sup>109</sup> Instituto Queretano de las Mujer, Meta 13: Generar un Plan Estratégico para la participación de las mujeres en el Estado de Querétaro, 2011, consultado el 09 de mayo de 2023. Disponible en: [QRO META 13 1 Estudio PP 2011.pdf \(inmujeres.gob.mx\)](#)

## CONCLUSIONES

Una vez compilada toda la información dentro de la presente investigación, se puede vislumbrar que dentro de la Administración Pública del Estado de Querétaro, a pesar de que se cuentan con mecanismos que pretenden coadyuvar en que la paridad, la igualdad, la no discriminación laboral sea una realidad, sin embargo, los avances son muy pocos ante la falta del establecimiento de las reglas de operación y los procesos de reclutamiento de personal son arbitrarios, impositivos, y muchas veces atienden a favores políticos.

Es claro que esto no va a cambiar de la noche a la mañana, sin embargo, en la medida que se pueda abordar el tema de forma cotidiana y que sea uno de los temas de agenda pública, es decir, no quitar el dedo del renglón, realizar más investigaciones sobre el tema, toda vez que, los datos estadísticos siguen reflejando está disparidad sin motivo fundamental alguno.

La responsabilidad es compartida entre el gobierno y las acciones que debe de implementar para que la paridad sea un realidad, y por su parte las mujeres deben de seguir trabajando con la finalidad de cambiar la concepción ideológica que limita a las mujeres a realizar trabajos solo de casa, hay que romper esos paradigmas que no permiten que las mujeres conozcan sus capacidades, para que no solo accedan a puestos de adorno o de programas sociales, sino que tengan un verdadero poder de decisión ante los temas generales de la sociedad y no solo los que supuestamente le corresponde al género femenino.

Con este tipo de investigaciones se pretende visualizar y normalizar la presencia de la mujer para que trascienda a la vida política, y que culturalmente se cambien los

roles tradicionales de hombres y mujeres, para darle una nueva estructura a la forma en cómo se construye una convivencia más democrática, como se ha dicho no es pretender quitar los espacios que ya tienen los hombres, sino más bien se trata de ser más empáticos, y no de la superioridad de un género sobre otro, se busca principalmente la profesionalización y el equilibrio en la capacidad económica y de las personas que ocupan cargos públicos.

El proceso de cambio en la estructura de los roles es paulatino, sin embargo, este tipo de trabajos donde se pone de manifiesto las desigualdades que hay en el rubro de paridad de género, pueden dar origen a otras investigaciones que ayuden a fortalecer los programas y las políticas públicas que puedan generarse en razón del tema que hemos abordado a lo largo de este trabajo.

A manera concluyente podemos advertir que las instituciones que forman parte de la Administración Pública del estado de Querétaro, *a grosso modo* algunas tienen definidas ciertas políticas, procedimientos o normas, con las que pretenden garantizar el principio de paridad de género dentro de las mismas, un ejemplo de ello, es la norma NMX-R-025-SCFI-2015, con la que se pretende alcanzar la igualdad laboral y la no discriminación. Esta norma es aplicada en instituciones como la CEI, el Poder Ejecutivo del Estado, INDEREQ y USEBEQ.

De igual modo, otras instituciones buscan alcanzar la paridad de género, basándose en sus leyes orgánicas o en los reglamentos internos donde quedan establecidos ciertos lineamientos para procurar dicho principio constitucional, en ese sentido, a manera de ejemplo referimos al Poder Judicial de estado de Querétaro, que en su reglamento señala las facultades para un mejor desempeño y las unidades administrativas para ello, y cabe destacar que cuentan con una Unidad de Derechos Humanos e Igualdad de género.

En ese sentido, algunas instituciones dentro de su reglamento, buscan acotar la paridad de género, para ejemplificar lo anterior, podemos hacer alusión al reglamento Interior de la Entidad Superior de Fiscalización que en el mismo establecen estándares para la equidad de género.

No obstante, dichas disposiciones secundarias a la Carta Magna no tienen la fuerza y la vinculación necesaria para que la paridad de género sea una realidad en la actual Administración Pública del estado de Querétaro, toda vez que como se pudo vislumbrar son muy pocas dependencias que en la práctica llevan a cabo dicho principio, donde los puestos de decisión en mayor medida siguen correspondiendo al género masculino y sin mediar un proceso establecido.

A pesar de los progresos en materia de paridad de género, las cifras arrojadas por las instituciones como el CEPAL, IMCO, INEGI, aún siguen siendo desfavorecedoras para las mujeres, evidentemente si hemos tenido avances, pero no a la velocidad que quisiéramos, en virtud de que estos se van dando a cuenta gotas, ello en razón de no contar con los mecanismos idóneos dentro de la administración pública del estado en donde se establezca de manera obligatoria la paridad de género y evidentemente existan sanciones u observaciones por los entes fiscalizadores en caso de que este principio constitucional no se cumpla.

Es ineludible, como ya se ha sugerido, que dentro de las mismas instituciones en los departamentos de recursos humanos, se establezcan manuales de operación a través de los cuales se pueda cumplir con la paridad, y que en un primer momento, se imponga de forma obligatoria una cuota de mujeres dentro de la institución, la obligatoriedad de la paridad nos puede ayudar a visibilizar y normalizar la presencia

de las mujeres en la toma de decisiones, sin importar el estatus o rol que tiene de madre y esposa, se debe de concientizar el hecho de que los hombres puedan realizar actividades que antes eran propias y exclusivas de las mujeres, y en sentido contrario, normalizar que la mujer pueda realizar actividades que anteriormente solo realizaban los del género masculino.

Al normalizar la paridad se pueden obtener mejores resultados en cuanto a la igualdad de oportunidades para ambos sexos, pues en la medida que la presencia de las mujeres sea cada vez mayor, esto traerá consigo una reacción en cadena para que más mujeres tengan la oportunidad de crecer, esto sin lugar a dudas, provocara que exista una competencia más justa en cuanto a las plazas de toma de decisión dentro de la administración, lo que conlleva que tanto hombres y mujeres puedan profesionalizarse y prepararse mejor para acceder de manera justa y equitativa a los cargos de toma de decisiones.

Hoy en día podemos ver que las mujeres van ganando terreno en áreas exclusivas de los hombres, un ejemplo de ello, es el hecho de que las mujeres estén presentes en las actividades que antes no hubiera sido posible contemplarlas, hoy por hoy podemos ver a mujeres siendo operadoras de transporte público, mujeres policías, ingenieras, arquitectas, cuando estas profesiones eran propias o exclusivas de los hombres.

En años anteriores nunca hubiéramos imaginado que esto podría ser una realidad debido a la cultura machista que en general sigue estando vigente, es un avance muy significativo la presencia de las mujeres en un tema tan importante y de primera necesidad como lo es el transporte público, esto en razón de que un poco más de la mitad de la población son mujeres, y el hecho de que las mujeres sean las que conducen las unidades de transporte público, ello implica o trae consigo que las

mujeres se sientan más seguras y no dudo que esto pueda disminuir en gran medida el acoso que algunas mujeres reciben en el transporte público.

En general, nuestro país va avanzando paulatinamente en el tema de paridad, sin embargo, es necesario dar impulso, difusión, y normalizar la igualdad de condiciones de los hombres y mujeres para poder desempeñar cualquier tipo de actividades tanto en el ámbito privado y público, es decir, tratar de igual a igual y dejar de lado los estereotipos e ideales impuestos por nuestros predecesores, es necesario evolucionar, tener desde casa, desde el núcleo de la sociedad una idea de trabajo en equipo y externarla al ámbito público, solo así y con apego a las leyes que regulen de manera efectiva la paridad de género, será una realidad.

La presencia de las mujeres y las aportaciones que puedan ofrecer en los diferentes niveles dentro de la administración pública, servirán para lograr que se atiendan aspectos que no se habían considerado relevantes por la falta de participación de las mujeres en la toma de decisiones, las mujeres no tienen que ser un grupo vulnerable solo por razón de sexo, hay hombres que también son vulnerables, esto por la sencilla razón de que los dos géneros son seres humanos con igualdad de derechos, según lo consagra nuestra Carta Magna.

Es necesario que dentro de las instituciones que forma parte de la administración pública de nuestro estado, se implementen de manera imperiosa buenas prácticas que permitan visibilizar a la mujer y generar un ambiente de igualdad de oportunidades, derechos y obligaciones entre las mujeres y los hombres.



## BIBLIOGRAFIA

- Acosta, M., Rodríguez R., Nexos. El juego de la Suprema Corte, *El Alcance de la paridad de género al interior de los partidos políticos*, México, 23 de abril de 2020.
- Aguado Romero, Gabriela, *et.al.*, *Derecho natural y paridad de género en Reflexiones en torno a la justicia electoral*, México, Tirant lo Blanch, 2017.
- Alcalá Ruiz, Blanca, El empoderamiento de la mujer en la vida pública y privada. Pluralidad y Consenso, Revista Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República, México, Vol. 7, Num. 32, 2017. Disponible en: [El empoderamiento de la mujer en la vida pública y privada | Alcalá Ruiz | Pluralidad y Consenso \(senado.gob.mx\)](#)
- Avendaño, Fernanda, La paridad que les incomoda, Instituto Mexicano para la Competitividad, disponible en: [La paridad que les incomoda \(imco.org.mx\)](#)
- Benavente, María Cristina y Valdés, Alejandra, *Políticas públicas para la igualdad de género: un aporte a la autonomía de las mujeres*, Santiago de Chile, 2014, Cepal.
- Caminotti, Mariana y Flavia Freidenberg. 2016. "Federalismo Electoral, Fortaleza de las Cuotas de Género y Representación Política de las Mujeres en los Ámbitos Subnacionales de Argentina y México." *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*.
- Camarena Adame, María Elena, Saavedra García María Luisa. El techo de cristal en México. La Ventana. Revista de Estudios de Género. México. Volúmen 5. Número 47. Ene-Jul 2018. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-94362018000100312&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362018000100312&lng=es&nrm=iso). ISSN 1405-9436. [El techo de cristal en México \(scielo.org.mx\)](#)

- Facio Alda, Fries Lorena, *Feminismo, género y patriarcado*, Revista sobre enseñanza del Derecho de 2005, Buenos Aires, número 6. Disponible en: <http://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/jspui/handle/123456789/122>.
- Gil, María Isabel, *El origen del sistema patriarcal y la construcción de las relaciones de género*, Ágora, 2019. Disponible en: [LECTURAS.-EL-ORIGEN-DEL-SISTEMA-PATRIARCAL-Y-QUE-ES-EL-PATRIARCADO.pdf \(corporacionparaeldesarrolloregional.org\)](#)
- Gilas, Karolina Monika. Con las cuotas no basta. De las cuotas de género y otras acciones afirmativas. México. Primera edición. México: Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, 2014. Disponible en: [Temas Selectos de Derecho Electoral No. 49.pdf](#)
- González Oropeza Manuel. Báez Silva Carlos. Viejos y nuevos restos de la democracia paritaria en México: la plena igualdad en la representación política de los géneros. Revista Mexicana de Derecho Electoral. Número 9. México. 2016. Disponible en: [Vista de Viejos y nuevos retos de la democracia paritaria en México: la plena igualdad en la representación política de los géneros | Revista Mexicana de Derecho Electoral \(unam.mx\)](#)
- Guzmán, Virginia, *La equidad de género como tema de debate y de políticas públicas*. Disponible en: [Microsoft Word - v\\_guzman.doc \(mides.gub.uy\)](#)
- Kánter Coronel, Irma del Rosario, *Las iniciativas legislativas a favor de los derechos de las mujeres y la igualdad de género en las LXII y LXIII Legislaturas del Senado de la República*, México, Cuaderno de Investigación No. 50, Instituto Belisario Domínguez, senado de la República. Disponible en: [CI 50.pdf \(senado.gob.mx\)](#)
- Levín, Silvia, *El género en las políticas públicas: ¿una opción o una obligación?*, Revista Catedra Paralela, Num. 10, Argentina, 2013. Disponible en: [El género en las políticas públicas: ¿una opción o una obligación? | Cátedra Paralela \(unr.edu.ar\)](#)

Line Bareiro y Soto Lilian, Igualdad de género mediante políticas públicas en estados inclusivos en el marco de la agenda 2030, México, 2022.

Luna Martínez América, *La mujer en la Administración Pública. La larga hazaña de convertirse en ciudadana*, Revista IAPEM, México, 2021. Disponible en: [Mujeres forzosamente requeridas, aparentemente reconocidas pero violentadas.pdf \(uaemex.mx\)](#)

Méndez, Julio Raúl, *Perspectiva y teorías de género: su proyección jurídica*. Presentado en Duodécima Jornadas Internacionales de Derecho Natural : Ley Natural y Dignidad Humana. Universidad Católica Argentina. Facultad de Derecho, Buenos Aires, 2016. Disponible en: <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/ponencias/perspectiva-teorias-genero-mendez.pdf>

Nakamura Corona, Luis Antonio, “Historia y desarrollo de la participación de la mujer en al ámbito público en México”, Misión Jurídica, México, volumen 14, número 20, Enero- junio, 2021, Disponible en: 05-20-Historia-y-desarrollo-de-la-participacion-de-la-mujer-en-al-ambito-publico-en-Mexico.pdf (revistamisionjuridica.com)

Palma Cabrera, Esperanza, *Paridad de género*. Prontuario de la Democracia, (marzo 26 de 2021), Disponible en: <https://prontuario-democracia sociales.unam.mx/paridad-de-genero/>

Ramos Escandón, Carmen, *Presencia y transparencia: la mujer en la historia de México*. México, El Colegio de México, 2006. Disponible en: [Libro | Presencia y transparencia : la mujer en la historia de México | ID: kd17ct701 | Colecciones Digitales de El Colegio de México \(colmex.mx\)](#)

Ruiz Carbonell, Ricardo. La evolución Histórica de la igualdad entre hombres y mujeres en México. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México. Disponible en: [5.pdf \(unam.mx\)](#)

- Saldaña Pérez, Lucero, *La paridad en México, un motor de cambios y un compromiso compartido*, México, Los senadores escriben. Disponible en: [34 \(senado.gob.mx\)](http://senado.gob.mx)
- Toche, Nelly, “Empoderamiento femenino, un escenario complejo en 2023 y hacia el futuro”, *El Economista*, México, (marzo 07 de 2023, martes), disponible en: [Empoderamiento femenino, un escenario complejo en 2023 y hacia el futuro \(eleconomista.com.mx\)](http://eleconomista.com.mx)
- Torres Isabel, *Derechos políticos de las mujeres, acciones afirmativas y paridad*, Revista IIDH, Vol. 47, Costa Rica, 2008.
- Vázquez Correa, Lorena, *Reforma Constitucional de Paridad de Género: Rutas para su Implementación*, México, Cuaderno de investigación No. 58, Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República, Ciudad de México. Disponible en la biblioteca digital del Instituto: <http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx>
- Zúñiga Añasco, Yanira, *Democracia Paritaria: de la teoría a la práctica*, Revista del Derecho, Chile, Vol. XVIII, No. 2, 2005. Disponible en: [DEMOCRACIA PARITARIA: DE LA TEORÍA A LA PRÁCTICA \(uach.cl\)](http://democracia-paritaria.uach.cl)

## LEGISGRAFIA

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Ley de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres del Estado de Querétaro
- Ley del Instituto Queretano de las Mujeres
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Querétaro
- Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro

Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Querétaro

Reglamento de la Entidad Superior de Fiscalización del Estado de Querétaro.

### **PAGINAS WEB CONSULTADAS**

CEPAL. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe

<https://www.cepal.org>

CONEVAL. Informe sobre pobreza y género 2008-2018 <https://www.coneval.org.mx>

IMCO. Índice de competitividad estatal 2022. <https://www.imco.org.mx>

IMCO. La paridad que les incomoda <https://www.imco.org.mx>

INEGI. Banco de datos <https://www.inegi.org.mx/app/indicadores/>

ONU MUJERES. Paridad de género en las Naciones Unidas

<https://www.unwomen.org>

PLATAFORMA NACIONAL DE TRANSPARENCIA. Información pública.

<https://www.plataformadetransparencia.org.mx>

SENADO DE LA REPÚBLICA, LXV LEGISLATURA. Reforma Constitucional de Paridad de Género: Rutas para su Implementación

<http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx>

SECRETARIA DE GOBERNACIÓN. Sistema de Información Legislativa. Paridad de Género <http://sil.gobernacion.gob.mx/>

## ANEXOS

FOLIO	INSTITUCIÓN	SOLICITUD DE INFORMACIÓN	ARCHIVOS ADJUNTOS	RESULTADOS	OFICIO DE RESPUESTA
221492623000027	Comisión Estatal de Infraestructura	DENTRO DE LA INSTITUCIÓN CUENTAN CON ALGUN MECANISMO, ACCIÓN, PROGRAMA O PRESUPUESTO PARA GARANTIZAR LA PARIDAD DE GÉNERO AL INTERIOR DE LA INSTITUCIÓN	<a href="https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/inai3/rest/oranoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/96FDE22A113A8A55">https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/inai3/rest/oranoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/96FDE22A113A8A55</a>	NMX-R-025-SCFI-2015	<a href="..\Documents\MAPEM 3FR_SEM\MAPEM 4to sem\material_Tesis\RESPUESTA_TRANSPARENCIA\CEI FOLIO 221492623000027.pdf">..\Documents\MAPEM 3FR_SEM\MAPEM 4to sem\material_Tesis\RESPUESTA_TRANSPARENCIA\CEI FOLIO 221492623000027.pdf</a>
220456223000397	Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro	EN LA QUE SE GARANTICE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDAD DE MUJERES Y HOMBRES PARA ACCEDER A ALTOS CARGOS PÚBLICOS O DE TOMA DE DECISIÓN.	<a href="https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/inai3/rest/oranoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/6665A1E9B8C8F6E6">https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/inai3/rest/oranoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/6665A1E9B8C8F6E6</a>	NMX-R-025-SCFI-2015 Y CERTIFICACIÓN EN GREAT PLACE TO WORK	<a href="..\Documents\MAPEM 3FR_SEM\MAPEM 4to sem\material_TRANSPARENCIA\PODER EJECUTIVO DEL ESTADO FOLIO 220456223000397.pdf">..\Documents\MAPEM 3FR_SEM\MAPEM 4to sem\material_TRANSPARENCIA\PODER EJECUTIVO DEL ESTADO FOLIO 220456223000397.pdf</a>
221279023000167	Poder Judicial del Estado de Querétaro	EN CASO DE SER AFIRMATIVO SEÑALAR CUALES SON Y EN QUE CONSISTEN.	<a href="https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/inai3/rest/oranoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/F8C2AF56A89DA900">https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/inai3/rest/oranoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/F8C2AF56A89DA900</a>	Artículos 164 fracción IX y 183 de la LOPJEQ	<a href="..\Documents\MAPEM 3FR_SEM\MAPEM 4to sem\material_TRANSPARENCIA\PODER JUDICIAL DEL ESTADO FOLIO 221279023000167.pdf">..\Documents\MAPEM 3FR_SEM\MAPEM 4to sem\material_TRANSPARENCIA\PODER JUDICIAL DEL ESTADO FOLIO 221279023000167.pdf</a>
221472323000155	Servicios de Salud del Estado de Querétaro		<a href="https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/inai3/rest/oranoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/12476AA33D81D521">https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/inai3/rest/oranoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/12476AA33D81D521</a>	Artículos 1 de la CPEUM y 3 de la LFT	<a href="RESPUESTA_TRANSPARENCIA\SESEQ FOLIO 221472323000155.pdf">RESPUESTA_TRANSPARENCIA\SESEQ FOLIO 221472323000155.pdf</a>
221277023000013	Tribunal Electoral del Estado de Querétaro		<a href="https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/inai3/rest/oranoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/55D11DD276CCACC4">https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/inai3/rest/oranoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/55D11DD276CCACC4</a>	Artículos 116 fracción IV inciso c) y artículo 106 numeral 1 y 2 de la LGIPE	<a href="RESPUESTA_TRANSPARENCIA\TRIBUNAL ELECTORAL DEL ESTADO DE QUERETARO FOLIO 221277023000013.pdf">RESPUESTA_TRANSPARENCIA\TRIBUNAL ELECTORAL DEL ESTADO DE QUERETARO FOLIO 221277023000013.pdf</a>
221277023000013	Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Querétaro		<a href="https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/inai3/rest/oranoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/21E69548A3068453">https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/inai3/rest/oranoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/21E69548A3068453</a>	Artículo 58 de la LOTJAEQ y artículo 62 del Reglamento Interior de TJA	<a href="RESPUESTA_TRANSPARENCIA\TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA FOLIO221279123000022.pdf">RESPUESTA_TRANSPARENCIA\TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA FOLIO221279123000022.pdf</a>
220459223000020	Entidad Superior de Fiscalización del Estado		<a href="https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/inai3/rest/oranoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/06CABCC509D70D07">https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/inai3/rest/oranoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/06CABCC509D70D07</a>	Artículo 24 fracción III y artículo 25 fracciones III y IV del Reglamento de la ESFE	<a href="RESPUESTA_TRANSPARENCIA\ESFE FOLIO 220459223000020.pdf">RESPUESTA_TRANSPARENCIA\ESFE FOLIO 220459223000020.pdf</a>
221783923000014	Instituto del Deporte y Recreación del Estado de Querétaro		<a href="https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/inai3/rest/oranoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/5516CB29E6D8DCCC">https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/inai3/rest/oranoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/5516CB29E6D8DCCC</a>	NMX-R-025-SCFI-2015 Y COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN	<a href="RESPUESTA_TRANSPARENCIA\INDEREQ FOLIO 221783923000014.pdf">RESPUESTA_TRANSPARENCIA\INDEREQ FOLIO 221783923000014.pdf</a>
221411223000031	Unidad de Servicios para la Educación Básica en el Estado de Querétaro		<a href="https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/inai3/rest/oranoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/808315A52A71DD5D">https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/inai3/rest/oranoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/808315A52A71DD5D</a>	NMX-R-025-SCFI-2015, "Factual Services S.C", "Medida No. 2 Existencia de un 40% de mujeres en el total de la plantilla de puestos directivos" .	<a href="RESPUESTA_TRANSPARENCIA\USEBEQ FOLIO 221411223000031.pdf">RESPUESTA_TRANSPARENCIA\USEBEQ FOLIO 221411223000031.pdf</a>
221817823000004	Centro de Evaluación y Control de Confianza del Estado de Querétaro		<a href="https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/inai3/rest/oranoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/339EA5FD78F0E93E">https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/inai3/rest/oranoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/339EA5FD78F0E93E</a>	Artículo 107 y 108 fracción I y VII de la LGSNSP, así como los Lineamientos del Centro Nacional de Certificación y Acreditación de Secretario Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, NO establece el género como requisito	<a href="RESPUESTA_TRANSPARENCIA\CENTRO DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE CONFIANZA FOLIO 221817823000004.pdf">RESPUESTA_TRANSPARENCIA\CENTRO DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE CONFIANZA FOLIO 221817823000004.pdf</a>

FOLIO	INSTITUCIÓN	SOLICITUD DE INFORMACIÓN	ARCHIVOS ADJUNTOS	RESULTADOS	OFICIO DE RESPUESTA
220456223000444	Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro	INDICAR EL NÚMERO TOTAL DE SERVIDORES PÚBLICOS, Y DESGLOSAR CUALES DE ELLOS TIENEN PUESTO DE DECISIÓN Y EL GÉNERO (MASCULINO O FEMENINO)	<a href="https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/ina/3/rest/orGanoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/19414A3858F282EF">https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/ina/3/rest/orGanoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/19414A3858F282EF</a>	De 4862, 2272 son del género femenino y 2590 del género masculino	<a href="#">RESPUESTA_TRANSPARENCIA\PODER EJECUTIVO SERVIDORES PÚBLICOS_FOLIO_220456223000444.pdf</a>
221831723000017	Centro de Capacitación Formación e Investigación para la Seguridad del Estado de Querétaro		<a href="https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/ina/3/rest/orGanoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/0CDF7E621CAAE3DB">https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/ina/3/rest/orGanoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/0CDF7E621CAAE3DB</a>	Información disponible en página oficial. De 20 plazas, 6 son para mujeres y 12 para hombres y dos vacante.	<a href="#">RESPUESTA_TRANSPARENCIA\CENTRO DE CAPACITACIÓN, FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN SERVIDORES PÚBLICOS_FOLIO_221831723000017.pdf</a>
221817823000006	Centro de Evaluación y Control de Confianza del Estado de Querétaro		<a href="https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/ina/3/rest/orGanoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/6DFD87E09E34A16D">https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/ina/3/rest/orGanoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/6DFD87E09E34A16D</a>	De 70, 52 son mujeres y 18 hombres	<a href="#">RESPUESTA_TRANSPARENCIA\CENTRO DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE CONFIANZA SERVIDORES_FOLIO_221817823000006.pdf</a>
221471523000060	Comisión Estatal de Aguas		<a href="https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/ina/3/rest/orGanoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/4F065D7ADF65C74F">https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/ina/3/rest/orGanoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/4F065D7ADF65C74F</a>	De 109 plazas de toma de decisiones, de los cuales 30 son para mujeres y 76 para hombres y 3 vacantes	<a href="#">RESPUESTA_TRANSPARENCIA\COMISIÓN ESTATAL DE AGUAS_FOLIO_221471523000060.pdf</a>
221492623000031	Comisión Estatal de Infraestructura		<a href="https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/ina/3/rest/orGanoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/157E73A32B9BD437">https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/ina/3/rest/orGanoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/157E73A32B9BD437</a>	De 40 puestos de decisión, 13 son para las mujeres y 27 para hombres	<a href="#">RESPUESTA_TRANSPARENCIA\COMISIÓN ESTATAL DE INFRAESTRUCTURA_FOLIO_221492623000031.pdf</a>
222061723000033	Comisión Estatal del Sistema Penitenciario de Querétaro		<a href="https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/ina/3/rest/orGanoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/8904CC806967F9D7">https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/ina/3/rest/orGanoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/8904CC806967F9D7</a>	De un total de 794 plazas, 402 son para mujeres y 392 para hombres	<a href="#">RESPUESTA_TRANSPARENCIA\COMISIÓN ESTATAL DEL SISTEMA PENITENCIARIO DE QUERETARO_FOLIO_222061723000033.pdf</a>
220459223000025	Entidad Superior de Fiscalización del Estado		<a href="https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/ina/3/rest/orGanoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/60289BAB90A6A0F7">https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/ina/3/rest/orGanoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/60289BAB90A6A0F7</a>	De 18 puestos de decisión 9 son para mujeres y 9 para hombres	<a href="#">RESPUESTA_TRANSPARENCIA\ESFE_FOLIO_220459223000025.pdf</a>
221277423000038	Fiscalía General del Estado de Querétaro		<a href="https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/ina/3/rest/orGanoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/844A70533312080C">https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/ina/3/rest/orGanoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/844A70533312080C</a>	De un total de 4355 plazas, 2118 son para mujeres y 2237 para hombres	<a href="#">RESPUESTA_TRANSPARENCIA\FISCALIA GENERAL DEL ESTADO_FOLIO_221277423000038.pdf</a>
220459323000056	Instituto Electoral del Estado de Querétaro		<a href="https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/ina/3/rest/orGanoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/3395AFAACE30869F0">https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/ina/3/rest/orGanoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/3395AFAACE30869F0</a>	Puestos de decisión son 25, de los cuales 12 son para mujeres y 13 para hombres	<a href="#">RESPUESTA_TRANSPARENCIA\INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO DE QUERETARO_FOLIO_220459323000056.pdf</a>
221591123000013	Instituto de la Vivienda del Estado de Querétaro		<a href="https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/ina/3/rest/orGanoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/3189F2C02333E4AB">https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/ina/3/rest/orGanoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/3189F2C02333E4AB</a>	Personal en puestos de toma de decisión 10 de los cuales son 3 para las mujeres y 7 para los hombres	<a href="#">RESPUESTA_TRANSPARENCIA\INSTITUTO DE LA VIVIENDA DEL ESTADO DE QUERETARO_FOLIO_221591123000013.pdf</a>
221783923000017	Instituto del Deporte y Recreación del Estado de Querétaro		<a href="https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/ina/3/rest/orGanoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/CCB4316AC0A9CC5C">https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/ina/3/rest/orGanoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/CCB4316AC0A9CC5C</a>	Puestos de decisión son 5, de los cuales 2 son para mujeres y 3 para hombres	<a href="#">RESPUESTA_TRANSPARENCIA\INDEREQ_FOLIO_221783923000017.pdf</a>
220458523000059	Municipio de Querétaro		<a href="https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/ina/3/rest/orGanoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/88383646203BA4CF">https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/ina/3/rest/orGanoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/88383646203BA4CF</a>	De 5622 plazas 2306 son para mujeres y 3316 para hombres	<a href="#">RESPUESTA_TRANSPARENCIA\MUNICIPIO_FOLIO_220458523000059.pdf</a>
221279023000188	Poder Judicial del Estado de Querétaro		<a href="https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/ina/3/rest/orGanoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/8126BEA01E4A5ED8">https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/ina/3/rest/orGanoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/8126BEA01E4A5ED8</a>	De 421 puestos de decisión o que pueden celebrar actos jurídicos 149 son mujeres y 92 hombres	<a href="#">RESPUESTA_TRANSPARENCIA\PODERER JUDICIAL DEL ESTADO_FOLIO_221279023000188.pdf</a>
220457123000091	Poder Legislativo del Estado de Querétaro		<a href="https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/ina/3/rest/orGanoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/7566EB1966D0B645">https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/ina/3/rest/orGanoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/7566EB1966D0B645</a>	De 50 puestos de decisión 17 son para mujeres y 33 para hombres	<a href="#">RESPUESTA_TRANSPARENCIA\PODERER LEGISLATIVO_FOLIO_220457123000091.pdf</a>
221685023000069	Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción		<a href="https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/ina/3/rest/orGanoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/3540AAB1FAC5A95B">https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/ina/3/rest/orGanoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/3540AAB1FAC5A95B</a>	12 servidores públicos 6 mujeres y 6 hombres	<a href="#">RESPUESTA_TRANSPARENCIA\SISTEMA ESTATAL ANTICORRUPCIÓN_FOLIO_221685023000069.pdf</a>
221411223000033	Unidad de Servicios para la Educación Básica en el Estado de Querétaro	<a href="https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/ina/3/rest/orGanoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/FBB74411825552F7">https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/ina/3/rest/orGanoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/FBB74411825552F7</a>	De 18 puestos de decisión 5 son para mujeres y 13 para hombres	<a href="#">RESPUESTA_TRANSPARENCIA\USEBEQ_FOLIO_221411223000033.pdf</a>	
221279123000025	Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Querétaro	<a href="https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/ina/3/rest/orGanoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/E450400697D7C47B">https://servicios.plataformadetransparencia.org.mx/ina/3/rest/orGanoGarante/administracionControlDescarga/descargarAdjuntosPorSolicitud/E450400697D7C47B</a>	De 92 plazas 67 son para mujeres y 25 para hombres	<a href="#">RESPUESTA_TRANSPARENCIA\TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA_FOLIO_221279123000025.pdf</a>	

## INDICE DE TABLAS Y GRÁFICAS

**TABLA 1.** Datos estadísticos respecto al trabajo no remunerado

**TABLA 2.** Titulares de las instituciones de la Administración Pública por entidad federativa, según sexo 2020.

**TABLA 3.** Personal de las instituciones de la Administración Pública, por entidad federativa y nivel de escolaridad según sexo 2020.

**TABLA 4.** Personal de las instituciones de la Administración Pública, por entidad federativa y rango de ingresos según sexo.

**TABLA 5.** Personas que integraron el gabinete de la Administración de José Calzada Rovirosa

**TABLA 6.** Personas que integraron el gabinete de la Administración de Francisco Domínguez Servién.

**TABLA 7.** Personas que integran el gabinete de la actual administración.

**GRÁFICA 1.** Administración de José Calzada Rovirosa

**GRÁFICA 2.** Administración de Francisco Domínguez Servién.

**GRÁFICA 3.** Administración Actual.