

**CÁMARA DE
DIPUTADOS**
LXIV LEGISLATURA

CONSTRUYENDO LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Conceptos básicos

Secretaría General

Unidad para la Igualdad de Género

Secretaría General



Unidad
para la Igualdad
de Género
CÁMARA DE DIPUTADOS
LXIV LEGISLATURA

CONSTRUYENDO LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Conceptos básicos



**CÁMARA DE
DIPUTADOS**
LXIV LEGISLATURA

Secretaría General



Opinión Pública Aplicada

CONSTRUYENDO LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES
Conceptos básicos

Primera edición: junio de 2019

D.R. © Secretaría General, Unidad para la Igualdad de Género
Cámara de Diputados / LXIV Legislatura
Av. Congreso de la Unión 66
Edificio E, Primer Piso
Col. El Parque
Ciudad de México
Tel. 5036 0000 Ext. 51188
unidad.igualdad.genero@congreso.gob.mx

ISBN: 978-607-8621-22-4

Beatriz Santamaría Monjaraz
Coordinadora

Nancy E. Zúñiga Ronquillo
Marisol Sarmiento García
Equipo de elaboración

Martha Delia Gómez Dueñas
Cuidado de la edición, formación y diagramación

Se prohíbe la reproducción total o parcial de esta obra -incluido el diseño tipográfico y de portada-, sea cual fuere el medio, electrónico o mecánico, sin el consentimiento por escrito de los editores.

Impreso en México

DIRECTORIO

MESA DIRECTIVA

PRESIDENCIA

Dip. Porfirio Muñoz Ledo

VICEPRESIDENCIA

Dip. Dolores Padierna Luna

Dip. Marco Antonio Adame Castillo

Dip. Dulce María Sauri Riancho

SECRETARÍAS

Dip. Karla Yuritzi Almazán Burgos

Dip. Mariana Dunyaska García Rojas

Dip. Ma. Sara Rocha Medina

Dip. Héctor René Cruz Aparicio

Dip. Lizeth Sánchez García

Dip. Julieta Macías Rábago

Dip. Lilia Villafuerte Zavala

Dip. Lyndiana Elizabeth Bugarín Cortés

JUNTA DE COORDINACIÓN POLÍTICA

Dip. Mario Delgado Carrillo
Presidente

Dip. Juan Carlos Romero Hicks
Coordinador del Grupo Parlamentario del PAN

Dip. René Juárez Cisneros
Coordinador del Grupo Parlamentario del PRI

Dip. Fernando Luis Manzanilla Prieto
Coordinador del Grupo Parlamentario de Encuentro Social

Dip. Reginaldo Sandoval Flores
Coordinador del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo

Dip. Itzcóatl Tonatiuh Bravo Padilla
Coordinador del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano

Dip. Verónica Beatriz Juárez Piña
Coordinadora del Grupo Parlamentario del PRD

Dip. Arturo Escobar y Vega
Coordinador del Grupo Parlamentario del PVEM

SECRETARÍA GENERAL

Mtra. Graciela Báez Ricárdez

TITULAR DE LA UNIDAD PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Mtra. Beatriz Santamaría Monjaraz

CONTENIDO

PRESENTACIÓN.....	7
INTRODUCCIÓN.....	9
PERSPECTIVAS SOBRE LA IGUALDAD EN EL TIEMPO.....	11
Desarrollo del Concepto de Igualdad	
Conceptos relacionados con la Igualdad entre Mujeres y Hombres	
Antecedentes Históricos	
Tratados Internacionales	
SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES.....	47
Y HOMBRES EN MÉXICO	
Mitosis sobre la Igualdad Sustantiva en México	
AVANCES PARA EL ACCESO A LA IGUALDAD.....	61
CONTEXTO ACTUAL DE LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN MÉXICO	
Avances en la Política Pública de Igualdad	

ORGANISMOS GARANTES DE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN..... 67

Instrumentos y Herramientas para el Acceso a la
Igualdad

Instrumentos para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
Herramientas

Incorporación de la Perspectiva de Género en los
Mecanismos de Evaluación y Supervisión de las Políticas
y Programas de Igualdad de Género

CONTEXTO ACTUAL SOBRE LOS AVANCES JURÍDICOS..... 75
ACERCA DE LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN
EN MÉXICO

Marco Jurídico

MARCO NORMATIVO DE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN..... 79

Marco Normativo

ESTRATEGIAS Y DESAFÍOS PARA CONSTRUIR UNA..... 87
CULTURA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN
LA CÁMARA DE DIPUTADOS

Unidad para la Igualdad de Género

Programa de Igualdad

Estrategias

Desafíos

GLOSARIO..... 91

BIBLIOGRAFÍA..... 97

PRESENTACIÓN

Hoy en día, continúa vigente el desafío de materializar el ejercicio pleno de nuestros derechos humanos; para ello se vuelve esencial su avance progresivo en las leyes, normas y políticas públicas que garantizan su respeto y protección y de esa manera, acelerar el avance hacia la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

La Secretaria General, asume el compromiso de contribuir al cumplimiento de los instrumentos internacionales suscritos por el Estado Mexicano, así como fortalecer la promoción y divulgación de las leyes nacionales que garantizan la igualdad sustantiva a través de la puesta en marcha del **Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la H. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión.**

El programa, contempla una plataforma de acciones orientadas a construir la igualdad sustantiva en esta Cámara, siendo uno de los ejes primordiales la formación y especialización del personal de todos los niveles en materia de perspectiva de género y derechos humanos, con el fin de superar las prácticas cotidianas de discriminación, desigualdad y violencias que obstruyen el desarrollo de la vida de las personas.

Por ello, me complace en presentar el cuaderno de divulgación ***Construyendo la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Conceptos Básicos***; como una herramienta educativa y de divulgación que

contribuya al avance de la institucionalización e implementación de la perspectiva de género en todas las áreas del sistema parlamentario, con el objeto de proporcionar un texto asequible y práctico que recupera el recorrido en la historia de cómo se ha construido y fundamentado el principio de “igualdad” y la relación que guarda con las prácticas discriminatorias que parecen normalizadas en nuestra cultura.

El Cuaderno, permite conocer la importancia del avance jurídico garante de los derechos humanos de las mujeres; reconocerlos y aplicarlos para el avance sustantivo en el desarrollo de la vida cotidiana de las personas; hacer nuestros propios análisis y seguir trasformando los paradigmas que condicionan principalmente a las mujeres a la discriminación y las violencias.

Este recorrido en la historia no ha sido fácil, no obstante, hemos avanzado de manera significativa en robustecer nuestras políticas públicas en materia de igualdad, sin embargo, no es suficiente si no logramos materializarlo en la práctica institucional del sistema parlamentario tener un discurso común, incluyente y no discriminatorio que permitan reconocer en cada practica la igualdad sustantiva para el bienestar de las personas.

Para hablar de la institucionalización de la perspectiva de género, es necesario que cada área que compone este sistema parlamentario actúe en congruencia, reconozca, se apropie, y se comprometa en proteger la dignidad, la libertad y la justicia para todas y todos y hacer de esta LXIV Legislatura de la Paridad de Género.

La lectura de este texto, nos alienta para alcanzar nuestro propósito de construir una cultura de igualdad en este H. Congreso de la Unión en beneficio de todas las personas.

Graciela Báez Ricárdez

Secretaria General

LXIV Legislatura

“Legislatura de la Paridad de Género”

INTRODUCCIÓN

“Empecemos a soñar con un plan para el mundo distinto. Un mundo más justo, un mundo de hombres y mujeres más felices y más honestos consigo mismos. Y esta es la forma de empezar...”

Chimamanda Ngozi Adichie, diciembre 2013.

Como parte del compromiso de las funciones de la Unidad para la Igualdad de Género de la Cámara de Diputados, para consolidar el proceso de institucionalización e implementación de la perspectiva de género, se elaboró el cuarto cuaderno *Construyendo la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Conceptos Básicos*.

En un primer apartado, se conceptualiza el término de igualdad y se hace un recorrido histórico de los enfoques y perspectivas sobre la igualdad entre mujeres y hombres, a nivel internacional. Desde la Europa del siglo XVIII, hasta la Declaración de los

Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, se reconoce el aporte que mujeres como Olympe de Gouges tuvieron para la posterior incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los ordenamientos jurídicos modernos.

Así mismo, se considera la evolución que han tenido los tratados internacionales de derechos humanos para la protección y garantía de la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres, tanto en el sistema universal como en el sistema interamericano de derechos humanos, y se incluyen las distintas conceptualizaciones de la igualdad sobre el avance progresivo de los derechos humanos.

También se analiza en el ámbito nacional, el desarrollo que los principios de igualdad y no discriminación han tenido desde el México pre y post revolucionario, hasta la época actual.

De manera general, se considera la situación actual real y jurídica de la igualdad entre mujeres y hombres en nuestro país, observando que si bien es cierto se ha avanzado en la construcción de un marco jurídico e institucional garante de los derechos de las mujeres, aún queda mucho por hacer para alcanzar su igualdad sustantiva.

Sirva la presente publicación, para continuar abonando en la construcción de la igualdad entre mujeres y hombres, en todos los ámbitos, incluidos la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.

Nota:

Igualdad Sustantiva: Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Alude al ejercicio pleno de los derechos universales y a la capacidad de hacerlos efectivos en la vida cotidiana. (Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres). http://appweb.cndh.org.mx/uig_proceso/sec01_B.html

PERSPECTIVAS SOBRE LA IGUALDAD EN EL TIEMPO

DESARROLLO DEL CONCEPTO DE IGUALDAD

Igualdad

La palabra igualdad posee múltiples significados, dependiendo del contexto en el que se utilice. Según el Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española (s.a.a), implica la *“1. f. Conformidad de algo con otra cosa en naturaleza, forma, calidad o cantidad; 2. f. Correspondencia y proporción que resulta de muchas partes que uniformemente componen un todo; 3. f. Principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones; 4. f. Mat. Equivalencia de dos cantidades o expresiones”*.

Las anteriores definiciones de igualdad hacen alusión a un objeto, situación, o persona que posee las mismas características de otra, o que comparte con ella correspondencia y proporción. En el sentido matemático, se refiere a la equivalencia de dos cantidades.

Sin embargo, también podemos ver que uno de esos significados refiere a la igualdad como un *principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones*. Entendemos por principio una *“norma o idea fundamental que rige el pensamiento o la conducta”*. (DRAE, s.a.b)

Señalar que la igualdad es un principio, en el ámbito normativo, conlleva el reconocimiento de que las personas no somos iguales: nuestras características y proporciones no son idénticas, pero más allá de nuestras diferencias todas deberíamos tener la posibilidad de gozar de los mismos derechos y obligaciones, así como de aquellos que resulten objetiva y racionalmente necesarios para la protección de nuestras diferencias.

Sin embargo, la igualdad también es un derecho, ya que ha sido incluido en diversos tratados internacionales, así como en ordenamientos jurídicos del ámbito nacional y local. Por lo que, al ser un derecho, *“otorga titularidad a las personas para reclamar, por diversas vías, la realización efectiva de la igualdad en el ejercicio del resto de los derechos”*. (SCJN, 2013:32)

La igualdad desde un punto de vista jurídico implica que *“todas las personas”* poseen la *“idéntica titularidad y garantía de los mismos derechos fundamentales, independientemente del hecho, e incluso precisamente por el hecho, de que los titulares son entre sí diferentes”*. Lo anterior, no significa que no deban existir ciertas *“diferencias en el trato jurídico a favor de ciertos colectivos sociales, ya que estas responden a la desventaja en la que se encuentran dichos grupos.”* (Ruiz Carbonell Ricardo, 2007) Ejemplo de ello, es la atención preferencial que se brinda en ciertos espacios públicos a mujeres embarazadas, personas con discapacidad o adultas mayores.

Rosa María Ricoy Casas (2010:33-34) señala que *“no es posible entender el derecho a la igualdad de una forma autónoma sino de forma relacional, pues su contenido viene establecido siempre respecto de relaciones jurídicas concretas”*. Es decir, que para determinar que existe igualdad siempre es necesario establecer una comparación. La misma autora establece que *“para que exista violación del principio de igualdad es preciso que el tratamiento desigual esté desprovisto de una justificación objetiva y razonable”*.

En este sentido, hablar de igualdad entre mujeres y hombres conlleva hacer un análisis de los derechos y oportunidades a las que acceden cada uno de los sexos. Sin que esto signifique que existe un *“punto de referencia constituido por una idea única de “sujeto neutral universal” que constituya el modelo aspiracional de todos los proyectos de vida. La pretensión de igualdad no es “asimilar” a las personas a esa idea única de sujeto; más bien reconoce la validez de una diversidad de proyectos posibles”*. (SCJN, 2013:32)

La creación del principio de igualdad constituyó un freno para la arbitrariedad y el abuso de quienes tenían la autoridad y el poder sobre los grupos de personas considerados, por razones culturales, como inferiores. Sin embargo, las mujeres no fueron incluidas en el paradigma de igualdad sino hasta la segunda mitad del siglo XX, cuando por fin comenzó a incorporarse en los ordenamientos jurídicos el reconocimiento de la *igualdad formal*, es decir, la igualdad entre mujeres y hombres frente a la ley.

La Igualdad como Derecho Humano y la No Discriminación

La igualdad es un derecho humano previsto en múltiples ordenamientos jurídicos de nivel nacional e internacional, por lo que *“otorga titularidad a las personas para reclamar, por diversas vías, la realización efectiva de la igualdad en el ejercicio del resto de los derechos”* (SCJN, 2013) como ya se mencionó anteriormente.

El derecho humano a la igualdad va aparejado al derecho a la no discriminación, así se establece en todos los tratados internacionales, entre ellos, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres, por sus siglas en inglés CEDAW.

La relación entre la igualdad y la no discriminación es indisoluble *“parece claro que los conceptos de igualdad y de no discriminación se corresponden mutuamente, como las dos caras de una misma institución: la igualdad es la cara positiva de la no discriminación, la discriminación es la cara negativa de la igualdad, y ambas la expresión de un valor jurídico de igualdad que está implícito en el concepto mismo del derecho como orden de justicia para el bien común”*. (CoIDH, 1984 en SCJN, 2013)

Se entiende por *discriminación* toda distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o por resultado reducir o anular el reconocimiento, el disfrute o el ejercicio por las mujeres de sus derechos humanos y libertades fundamentales. La intencionalidad no es relevante para la determinación de la existencia de la discriminación.

De conformidad con el Comité de la CEDAW (2010:4), la discriminación puede ser directa o indirecta. La primera categoría contra ocurre cuando existe un trato diferente, basado explícitamente en las diferencias de sexo y género; en tanto que la *“discriminación indirecta se da cuando una ley, una política, un programa o una práctica parece ser neutra por cuanto se refiere tanto a los hombres como a las mujeres, pero en la práctica tiene un efecto discriminatorio contra la mujer porque las desigualdades no se han tenido en cuenta en la medida aparentemente neutra. A su vez, puede exacerbar las desigualdades existentes por la falta de reco-*

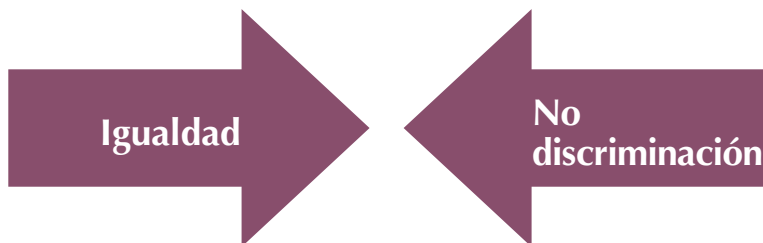
nocimiento de los patrones estructurales e históricos de discriminación y el desequilibrio de las relaciones de poder entre la mujer y el hombre”.

Un ejemplo de la *discriminación directa* para los hombres (e *indirecta* para las mujeres) es cuando en nuestro país, la normatividad de la materia señala que sólo la mujer trabajadora, el trabajador viudo o divorciado, o que se le hubiere confiado la custodia de los hijos, tendrá el derecho de guardería para sus hijos. Detrás de dicha determinación legal, existe el estereotipo de que sólo las mujeres cuidan a las y los hijos, por lo que sólo ellas requieren del derecho a contar con guarderías para sus descendientes; y el que sus parejas hombres no puedan gozar del mismo derecho, refuerza tal estereotipo y conduce a las mujeres al confinamiento en el ámbito doméstico.

Un ejemplo de la *discriminación indirecta* es cuando en la actuación policial no se toma en cuenta tanto el papel o influencia que tiene la cultura en las mujeres, como los síndromes asociados a la violencia, que impiden o dificultan la denuncia en contra del agresor.

La ausencia de discriminación será el mejor indicador para saber que efectivamente se ha alcanzado la igualdad.

Cuadro 1. Igualdad y No Discriminación



Igualdad de Género o Igualdad entre Mujeres y Hombres

La igualdad de género también es denominada como igualdad entre hombres y mujeres, significa que tanto las mujeres como los hombres deben tener las mismas prerrogativas, condiciones, oportunidades y resultados para el ejercicio pleno de sus derechos, sin importar su sexo e identidad de género.

Asimismo, la igualdad de género parte del reconocimiento de que las mujeres han sido discriminadas históricamente, por lo que es necesario establecer acciones que eliminen la desigualdad y que *“acorten las brechas entre mujeres y hombres que se pueden agravar en función de la edad, la raza, la pertenencia étnica, la orientación sexual, el nivel socioeconómico, entre otros”*. (ONU MUJERES, 2015:3)

Igualdad Formal o Igualdad ante la Ley

Se refiere a las declaraciones o manifestaciones establecidas en diversos ordenamientos jurídicos nacionales e internacionales, a través de las cuales se señala que las mujeres y los hombres son iguales ante la ley, por lo que adquieren la posibilidad de hacer exigible su cumplimiento y de ser *“referente para la formulación de políticas públicas y para la demanda de la sociedad para el cumplimiento de las leyes”*. (ONU MUJERES, 2015:4)

A esta acepción de igualdad, también se le denomina *igualdad formal* o *de jure*, lo que significa que la ley no puede aplicarse de forma distinta a las personas en función de si son hombres o mujeres.

Igualdad Sustantiva

La CEDAW obliga a los Estados parte no sólo a que se establezcan las bases legales para el reconocimiento de la *igualdad formal* entre

mujeres y hombres, sino también para que se logre la *igualdad facto o sustantiva* que tendrá como consecuencia la *igualdad de resultados*.

La *igualdad sustantiva* supone eliminar todas las circunstancias que impidan el pleno ejercicio de sus derechos y tener acceso a las mismas oportunidades de desarrollo.

En la Recomendación General No. 25, el Comité de la CEDAW (2004:9) manifiesta que:

“un enfoque jurídico o programático puramente formal, no es suficiente para lograr la igualdad de facto con el hombre, que el Comité interpreta como igualdad sustantiva. Además, la Convención requiere que la mujer tenga las mismas oportunidades desde un primer momento y que disponga de un entorno que le permita conseguir la igualdad de resultados. No es suficiente garantizar a la mujer un trato idéntico al del hombre. También deben tenerse en cuenta las diferencias biológicas que hay entre la mujer y el hombre y las diferencias que la sociedad y la cultura han creado. En ciertas circunstancias será necesario que haya un trato no idéntico de mujeres y hombres para equilibrar esas diferencias. El logro del objetivo de la igualdad sustantiva también exige una estrategia eficaz encaminada a corregir la representación insuficiente de la mujer y una redistribución de los recursos y el poder entre el hombre y la mujer”.

El párrafo anterior es muy importante, ya que establece con toda claridad: 1) La importancia de que la mujer tenga las mismas oportunidades que el hombre desde un principio; 2) No es suficiente garantizar a la mujer un trato idéntico jurídicamente, si no se eli-

minan los obstáculos que les impiden el ejercicio pleno de sus derechos; 3) La igualdad también debe tomar en cuenta las diferencias biológicas y culturales, así que se deberá proporcionar un trato diferenciado en atención a dichas diferencias; 4) Reconoce la necesidad de una redistribución de los recursos y el poder entre las mujeres y los hombres.

En este mismo sentido, la CEDAW instituyó las *medidas especiales de carácter temporal* como mecanismo para acortar la brecha de desigualdad entre mujeres y hombres. A través de este mecanismo, se pueden instaurar “*instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa, y reglamentaria, trato preferencial, etc.*” (CoCEDAW, 2004). Sin que tales medidas se consideren discriminatorias de los hombres, ya que sólo tienen como finalidad revertir la discriminación que históricamente han sufrido las mujeres.

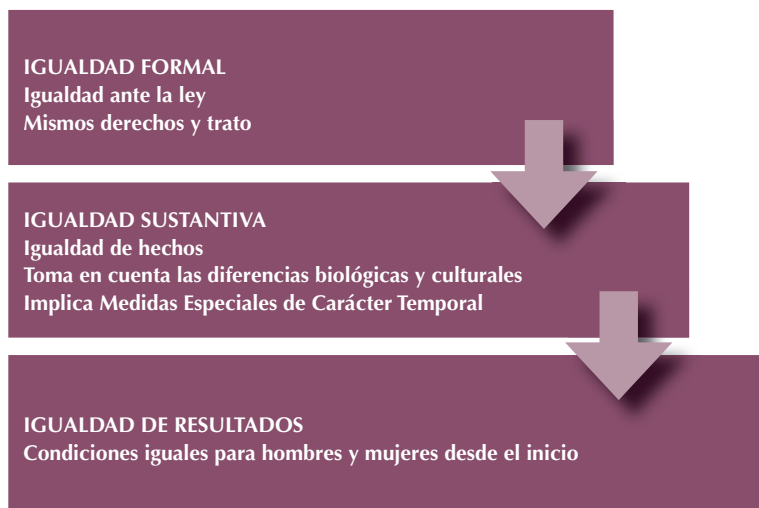
Igualdad de Resultados

El Comité CEDAW (2004:3:9) señala que “*la igualdad de resultados es la culminación lógica de la igualdad sustantiva o de facto. Estos resultados pueden ser de carácter cuantitativo o cualitativo, es decir que pueden manifestarse en que, en diferentes campos, las mujeres disfrutan de derechos en proporciones casi iguales que los hombres, en que tienen los mismos niveles de ingresos, en que hay igualdad en la adopción de decisiones y la influencia política y en que la mujer vive libre de actos de violencia*”.

Si bien es cierto, que la existencia de leyes y políticas públicas que reconozcan la igualdad constituye un avance para el adelantamiento de las mujeres, también es necesario que éstas garanticen de forma efectiva las mismas oportunidades en todos los ámbitos tanto públicos como privados “*y exista un contexto propiciatorio para lograrlo en los hechos, es decir, implica la*

obligación del Estado para remover todos los obstáculos para que la igualdad se alcance en los hechos". (CoCEDAW, 2004)

Cuadro 2. Igualdad entre Mujeres y Hombres



¿Igualdad o Equidad de Género?

A causa de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, se originó una discusión sobre cuál sería el término correcto para utilizar en la Plataforma de Acción de esta: ¿igualdad o equidad? Se manifestaron a favor del término equidad las personas representantes de la Santa Sede Católica y los países islámicos, así como grupos de feministas latinoamericanas; sin embargo, el término que se aceptó fue el de igualdad.

Alda Facio explica que en América Latina se apoyó el término equidad *"porque en nuestra región muchas veces la igualdad se ha entendido partiendo del hombre como modelo de lo humano y, por lo tanto, se ha creído que cuando hablamos de igualdad entre hombres y mujeres de lo que estamos hablando es de igualar las*

mujeres a los hombres. En resumen, de hacerlas más semejantes a los hombres para que puedan gozar de los mismos derecho". (Facio Montejo, s.a.)

A mayor abundamiento, *"las latinoamericanas que participaron en el proceso preparatorio de la IV Conferencia Mundial de la Mujer pensaron que, mientras la igualdad exigiría un trato idéntico para todas las personas, la equidad permitiría trato diferente para cada género dependiendo de sus necesidades"* (Facio Montejo, s.a.). La finalidad de tal distinción en el trato a las mujeres era que éstas pudieran alcanzar una igualdad real, palpable en sus condiciones de vida; y no sólo una *igualdad formal*, es decir, una igualdad prevista sólo en la ley y desde una visión meramente masculina.

La equidad es *"una meta social de la cual los gobiernos pueden excusarse aludiendo a toda clase de justificaciones, mientras que la igualdad es un derecho humano y por lo tanto una obligación legal a la que no se pueden sustraer los Estados"*. (Facio Montejo, s.a.)

Tanto la igualdad entre mujeres y hombres, como la equidad, permiten el trato idéntico y diferenciado según se requiera, pero la diferencia es que al ser la igualdad un derecho, éste es exigible; no así la equidad. Además de que ésta última, no está vinculada al derecho a la no discriminación y tampoco obliga a eliminar las causas de la desigualdad. (Facio Montejo, s.a.)

Por otro lado, el Comité de la CEDAW (2006) ha recomendado que se utilice el término igualdad y no equidad, para evitar cualquier confusión conceptual, considerando también que *"la CEDAW tiene por objeto eliminar la discriminación contra la mujer y asegurar la igualdad de hecho y de derecho (en la forma y el fondo) entre mujeres y hombres"*.

Cuadro 3. ¿Igualdad o Equidad de Género?

IGUALDAD	EQUIDAD
▶ Es un derecho humano. ▶ Implica trato idéntico o diferenciado en atención a las diferencias biológicas o culturales entre mujeres y hombres. ▶ Pretende modificar los patrones culturales que dan origen a la discriminación.	▶ No es un derecho humano. ▶ Implica trato idéntico o diferenciado entre mujeres y hombres. ▶ No combate las causas que dan origen a la discriminación contra las mujeres.

Fuente: Elaborado con base en Facio, Alda ¿Igualdad y/o Equidad?

CONCEPTOS RELACIONADOS CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Perspectiva de Género

A efecto de alcanzar la igualdad sustantiva o de resultados, fue necesario crear una metodología para identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, a la que se denominó *perspectiva de género*, misma que fue incluida en todas las legislaciones de igualdad y acceso a una vida libre de violencia en el país y que por recomendación de la CEDAW debe incorporarse de forma transversal en todos los planes, programas y acciones institucionales.

La *perspectiva de género* es producto de la Teoría de Género y se inscribe “en tres paradigmas: el paradigma teórico histórico-crítico, el paradigma cultural del feminismo y el paradigma del desarrollo humano (...) la perspectiva de género permite enfocar,

analizar y comprender las características que definen a mujeres y hombres de manera específica, así como sus semejanzas y sus diferencias. Desde esa perspectiva se analizan las posibilidades vitales de unas y otros, el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros; también los conflictos institucionales y cotidianos que deben encarar, y las múltiples maneras en que lo hacen". (Ceiiich, s.a.)

Interseccionalidad

La interseccionalidad es un término acuñado en 1989 por la activista y académica Kimberlé Williams Crenshaw, para dar cuenta de la forma particular en que las mujeres afrodescendientes experimentaban la opresión y la discriminación. Dicho concepto permite comprender que *"la discriminación de la mujer por motivos de sexo y género está unida de manera indivisible a otros factores que afectan a la mujer, como la raza, el origen étnico, la religión o las creencias, la salud, el estatus, la edad, la clase, la casta, la orientación sexual y la identidad de género"*. (CoCEDAW, 2010)

Además, el Comité (2010) recomienda a los Estados partes a *"reconocer y prohibir en sus instrumentos jurídicos estas formas entrecruzadas de discriminación y su impacto negativo combinado en las mujeres afectadas"*.

Esta categoría de análisis es muy importante porque nos permite comprender que no todas las mujeres viven la discriminación de la misma forma, ya que no es lo mismo ser mujer en una zona rural, indígena, migrante, lesbiana, con discapacidad o con cualquier otra variable que agudice la opresión y desigualdad de las mujeres. Por lo que, el Estado mexicano debe adoptar medidas especiales de carácter temporal para revertir dicha discriminación.

Igualdad y Violencia contra las Mujeres

La igualdad y la no discriminación se relacionan con la violencia contra la mujer, ya que ésta última constituye un obstáculo para el logro de la igualdad, pero al mismo tiempo, la violencia contra las mujeres tiene su origen en la desigualdad y discriminación en contra de las mujeres.

En nuestro país, de acuerdo con cifras de la Encuesta Nacional de la Dinámica de los Hogares 2016 (INEGI, 2017), 66 por ciento de las mujeres en el país han vivido al menos un hecho de violencia de género que puede incluir violencia de pareja o discriminación laboral o por embarazo, por parte cualquier agresor. Al analizar estas cifras con mayor atención se puede encontrar que el grupo con mayor prevalencia de violencias totales es el de las mujeres de 20 a 24 años. Otro dato que surge fue la emergencia de violencia en Colima, Guerrero, Zacatecas, Morelos, Michoacán, Guanajuato, Tabasco y Ciudad de México, que registraron su tasa más alta de los últimos 27 años, aunque algunas de estas entidades se encuentran debajo de la media nacional.

La desigualdad entre mujeres y hombres se alimenta de los prejuicios y *estereotipos de género*. La violencia contra las mujeres es la más clara expresión de las relaciones desiguales de poder y sólo desaparecerá cuando haya una verdadera igualdad entre mujeres y hombres.

Medidas Especiales de Carácter Temporal

El párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer establece que los Estados parte deberán adoptar *“medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer, sin que se consideren discriminación, pero de*

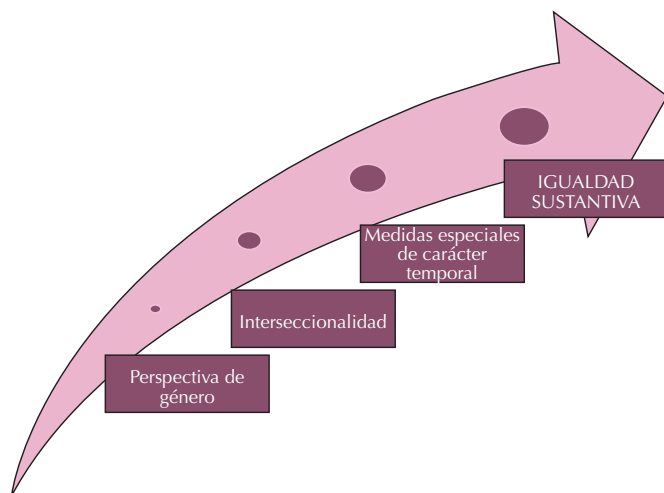
ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato". (ONU, 1979)

Estas medidas son un mecanismo para la consecución de la igualdad, pero no pretenden invertir la situación de opresión histórica que viven las mujeres, es decir, no tiene como finalidad la opresión de los hombres.

Tanto el Comité de la CEDAW como los Estados parte utilizaron términos como "acción afirmativa", "acción positiva", "medidas positivas", "discriminación en sentido inverso" y "discriminación positiva", para referirse a estas medidas. Por lo que, para evitar confusiones terminológicas, el Comité de la CEDAW (2004) señaló que el término correcto a utilizar era el de "medidas especiales de carácter temporal".

Es importante aclarar que no deben ser entendidas como una excepción a la regla de la no discriminación, sino como una estrategia para lograr la igualdad sustantiva o de facto de la mujer y el hombre en el goce de sus derechos humanos y libertades fundamentales. Pueden comprender *"instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa, y reglamentaria, como pueden ser los programas de divulgación o apoyo; la asignación o reasignación de recursos; el trato preferencial; la determinación de metas en materia de contratación y promoción; los objetivos cuantitativos relacionados con plazos determinados; y los sistemas de cuotas"*. (CoCEDAW, 2004)

Conceptos Relacionados con la Igualdad entre Mujeres y Hombres



Transversalidad

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres define a la transversalidad como *“el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privada”*. (LGIMyH, 2018: Art. 5)

La transversalidad de la perspectiva de género es un método para institucionalizar la perspectiva de género para promover y velar por la igualdad entre mujeres y hombres.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Antigua Grecia

La Grecia antigua es cuna del pensamiento occidental, así que a través de la producción literaria de grandes filósofos como Platón

(427-347 a.C.) y Aristóteles (384-322 a.C.) podemos rastrear la desigualdad entre mujeres y hombres.

Platón menciona a las mujeres en tres textos: 1) El Banquete, en donde Sócrates presenta a Diótima como su maestra sobre el amor y en general maestra en toda su visión del mundo; 2) El Menéxeno, donde Sócrates presenta a Aspasia como su maestra en retórica; y 3) La República, donde propone igualdad para mujeres y hombres en la educación y en el ejercicio de funciones en la sociedad. (Zavala, 2012)

Si bien es cierto, que Platón reconoce a las mujeres la posibilidad de ser maestras y de acceder a la educación, también lo es que *en el “ámbito familiar reconoce la subalternidad femenina al estar sometida en el matrimonio, al control del marido”* (Ricoy Casas, 2010:54), con lo que de nueva cuenta coloca a las mujeres en una situación de inferioridad.

Por su parte, Aristóteles no tenía en mejor consideración a las mujeres, sino todo lo contrario, como se puede observar de las citas siguientes:

1) En Política:

“el macho es por naturaleza superior y la hembra inferior; uno gobierna y la otra es gobernada; este principio de necesidad se extiende a toda la humanidad (...) El esclavo está absolutamente privado de voluntad; la mujer la tiene, pero subordinada; el niño sólo la tiene incompleta”.
(Aristóteles en Zavala, 2012)

2) En Historia de los Animales:

“la mujer es “más pícara, menos simple, más impulsiva (...) más compasiva (...) más propensa a

las lágrimas (...) más celosa, más quejosa, más apta para reprender y herir (...) más proclive al desaliento y menos esperanzada (...) más descarada y más mentirosa, más engañosa, con mejor memoria [y] (...) también más alerta, más apocada [y] más difícil de inducir a la acción". (Zavala, 2012)

Para Aristóteles:

"la contribución pasiva de la mujer-materia a la reproducción en contraposición a la masculina Tal pasividad, es uno de los elementos que le llevan a justificar la subalternidad social y jurídica de la mujer, y consecuentemente, sólo al varón se le contempla el derecho de participar en la gestión de la polis y a él compete el mando sobre la esposa, los esclavos y los hijos, pues la mujer no tiene voluntad y está dotada de una razón menor e imperfecta". (Zavala, 2012)

Se ve en el pensamiento de Aristóteles, el inicio de las teorías biologistas con las cuales se pretende justificar desde una visión supuestamente científica, la inferioridad de la mujer en virtud de su función reproductora y la supremacía masculina.

A parte del pensamiento de Platón y Aristóteles, la inferioridad de las mujeres quedaba de manifiesto en el lugar que estas ocupaban al interior del *oikos*, teniendo un lugar específico de confinamiento denominado *gineceo* al cual no podían acceder los hombres.

Así como Eva, en la tradición judío-cristiana es considerada como la causante de todos los males y de la pérdida del paraíso terrenal. Dentro de la mitología griega, Pandora es la primera mujer, creada por Zeus para desgracia de los hombres. *"Antes de su llegada, los hombres vivían felices, pero desde aquel momento en que Pandora*

abre la tinaja o caja en la que estaban ocultos todos los males que azotan al hombre, sólo quedó dentro la esperanza para nuestro consuelo". (Ricoy Casas, 2010:56)

Antigua Roma

Las mujeres romanas disfrutaban de aparentemente mayor libertad, pues no estaban confinadas a un *gineceo* como las griegas. Sin embargo, estaban sometidas al poder del *pater familias* quien era considerado el dueño de la vida y la muerte de las personas en condición de esclavas, pero también de las niñas, niños y de las mujeres.

"Las mujeres carecían de capacidad política, no transmitían, ni podían adoptar, prácticamente tampoco heredaban, les estaba prohibido beber vino, ni siquiera eran designadas con un nombre individual, podían ser abandonadas, vendidas".
(Ricoy Casas, 2010:57)

La mujer en la antigua Roma con independencia de que pudiera ser *"matrona o prostituta, sacerdotisa o emperatriz, era considerada inferior según las leyes y permanecía siempre como una menor, es decir, jurídicamente igual que los niños. Dependía de la autoridad de su padre y, si contraía matrimonio, de la de su esposo"*. (NG, 2015)

Ni el estoicismo con su idea de *humanitas* ni el cristianismo con la noción de *imago Dei*, conceptos incipientes de igualdad, lograron eliminar la discriminación contra la mujer. Por el contrario, algunos relatos bíblicos y pensadores del cristianismo fortalecieron la idea de la supuesta inferioridad de las mujeres. Pablo de Tarso en 1 Corintios, 11, 3, escribió [...] *quiero que sepáis que la cabeza de todo hombre es Cristo; y la cabeza de la mujer es el hombre; y la cabeza de Cristo es Dios, visible en https://es.wikipedia.org/wiki/La_mujer_en_las_ep%C3%ADstolas_de_Pablo_de_Tarso*.

Por su parte, a San Agustín de Hipona, se le atribuye la siguiente frase: *“No veo para qué podría servir al hombre la creación de la mujer si no es para la procreación. Si la mujer no le ha sido dada al hombre para ayudarlo a concebir hijos, ¿para qué sirve? ¿Para arar la tierra junto a él? Si se necesitara ayuda en esa labor, otro hombre sería más útil. Y lo mismo puede decirse de la compañía: ¡cuánto más placer hay en la vida y en la conversación cuando dos amigos viven juntos que cuando un hombre y una mujer cohabitan!”*.

Siglo de las Luces

La exclusión de las mujeres se extendió desde la época antigua y continuó así aún en un momento de florecimiento cultural como lo fue el Renacimiento, pero también en una época de modernidad representada por grandes pensadores humanistas como Rousseau, Kant y posteriormente Hegel, *“quienes equiparan a la mujer con el niño, la reducen al ámbito familiar o incluso señalan sobre ella su falta de capacidad y su destino biológico respectivamente”*. (Ricoy Casas, 2010:58)

A mayor abundamiento, sirve de ejemplo el pensamiento de Juan Jacobo Rousseau, filósofo y pedagogo que señaló:

“La educación de las mujeres deberá estar siempre en función de la de los hombres. Agradarnos, sernos útiles, hacer que las amemos y estimemos, educarnos cuando somos pequeños y cuidarnos cuando crecemos ...Estas han sido siempre las tareas de la mujer y eso es lo que se les debe enseñar en su infancia”. (en Amorós Puente, 1991:35)

El párrafo que antecede muestra claramente la concepción de la mujer como esposa, madre y cuidadora de la familia, evidenciando además el condicionamiento ejercido sobre las mujeres desde la infancia.

La Declaración de Derechos de Virginia del 12 de junio de 1776, establecía *“que todos los hombres son por naturaleza igualmente libres e independientes, reconociendo el derecho al goce de la vida y la libertad, la propiedad y la búsqueda de la felicidad”* (Mason et al., 1776), permitiendo al mismo tiempo la esclavitud y sin incluir a las mujeres en el paradigma de igualdad.

De modo semejante, a partir de la Revolución Francesa en 1789 surge la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, en donde se señala que *“los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos”*. Este texto que conforma la piedra angular para la configuración de los derechos humanos como hoy los conocemos, excluyó desde su redacción a las mujeres, no considerándolas iguales que los hombres, ni concediéndoles los mismos derechos, a saber, la *“libertad, la propiedad, la seguridad y la resistencia a la opresión”*. (ANC, 1789)

Los revolucionarios franceses concibieron la igualdad exclusivamente en términos masculinos, y sus ideas quedaron plasmadas no sólo en la legislación sino también en la obra de personajes de la Ilustración como John Locke, quien consideraba que *“las mujeres debían ser educadas sólo en aquello en lo que habían de servir”*¹.

Como respuesta a dicha exclusión, Nicolás de Condorcet en *“Sobre la admisión de las mujeres en la ciudadanía”*, Mary Wollstonecraft con *“Vindicación de los derechos de la mujer”* y Olympe de Gouges con la *“Declaración de los derechos de la mujer y del hombre, de la ciudadana y del ciudadano”*, plantearon la necesaria inclusión de las mujeres en el concepto de ciudadanía, incluyendo con ello, el reconocimiento de derechos como la educación.

Es quizá Olympe de Gouges quien con mayor ahínco planteó la igualdad al señalar que *“la libertad y la justicia consisten en devolver todo lo que pertenece a los otros; así, el ejercicio de los derechos naturales de la mujer sólo tiene por límites la tiranía perpetua que*

¹ https://es.wikipedia.org/wiki/Algunos_pensamientos_sobre_la_educaci%C3%B3n

el hombre le opone; estos límites deben ser corregidos por las leyes de la naturaleza y de la razón” (en PUDH, 2017), situación que le costó ser enviada al patíbulo para ser guillotínada.

No obstante lo anterior, desde el siglo XV en Europa hay registros del trabajo de mujeres que cuestionaban el papel que socialmente les era asignado, entre ellas; Christine Pisan autora de *La ciudad de las damas*, María Lejars quien escribió *La igualdad de los hombres y las mujeres* y María Astell autora de *La proposición formal dedicada a las damas para el mejoramiento de sus verdaderos y más grandes intereses*, quienes principalmente propugnaban el acceso al conocimiento para resolver la supuesta inferioridad “natural” de las mujeres. (Ruiz Carbonell, 2018)

Una lucha particularmente importante, es la que entablaron diversas mujeres en todo el mundo para alcanzar el derecho votar y a ser electas a cargos de elección popular, como Emily Davison y Emmeline Pankhurst (Gran Bretaña), Clara Campoamor (España), Eva Duarte de Perón (Argentina) y Elvia Carrillo Puerto (México), entre otras. Tales mujeres comprendieron que el primer paso para alcanzar la igualdad de derechos entre mujeres y hombres comenzaba por tener la posibilidad de legislar para incorporar las necesidades de las mujeres en el marco jurídico.

México

Hasta antes del siglo XX, la mujer en nuestro país prácticamente no tuvo ningún derecho; su papel estaba circunscrito al ámbito doméstico. La Ley de Matrimonio Civil de 1859, incluía la obligación de leer la Epístola de Melchor Ocampo², que atribuía a la mujer características de debilidad, abnegación, belleza y compasión, entre otras. De esta época deviene la costumbre de agregar a los apellidos de la esposa, el del esposo precedido por

2 En el 2006, la Cámara de Diputados emitió un exhorto a los distintos gobiernos estatales a efecto de que ya no utilizarán la lectura de la Epístola de Melchor Ocampo en los matrimonios civiles, por ser contraria a los derechos humanos; lo mismo hizo la Cámara de Senadores en el año 2007.

un “de”, en clara reminiscencia al derecho de propiedad que en el derecho romano antiguo tenía el *pater familias* sobre la vida y la libertad de las personas esclavas, mujeres, niñas y niños.

Sin embargo, las mujeres tuvieron siempre participación en la historia de nuestro país. *“Sostuvieron el hogar, en tiempos de guerra, cuando el esposo partía y, en algunos casos, fueron espías, mensajeras y miembros de la tropa, brindando un servicio inestimable a los diferentes grupos y causas. Empero, al finalizar los movimientos armados, retornaban a sus actividades en la esfera pública como profesoras, institutrices o comerciantes, haciendo a un lado su participación en la vida política”*. (Alejandre Ramírez y Torres Alonso, 2016)

En 1916, se llevó a cabo el Primer Congreso Feminista, en el que se planteó la necesidad de que las mujeres pudieran gozar de los mismos derechos que el hombre. En el mismo año, Hermila Galindo demandó al Congreso Constituyente el sufragio femenino en nuestro país, sin que el mismo fuese concedido por considerar que las mujeres carecían de la capacidad y preparación para ejercer el voto, además de que podían ser fácilmente influenciables. Sin embargo, lo anterior fue antecedente para que se incorporará el sufragio a nivel municipal en 1947, y a nivel nacional en 1953.

Aun cuando en la Constitución de 1917 no se incluyó el derecho al voto para las mujeres, sí se incluyó la igualdad salarial y la protección de la maternidad de las mujeres trabajadoras.

El Código Civil del Distrito Federal de 1928, de clara inspiración francesa tenía declaraciones avanzadas para la época, tales como la siguiente: *“La capacidad jurídica es igual para el hombre y la mujer; en consecuencia, la mujer no queda sometida, por razón de su sexo, a restricción alguna en la adquisición y ejercicio de sus derechos civiles”*. (Licona Vite, 1996)

En 1937, el General Lázaro Cárdenas presentó al Congreso una iniciativa para la concesión del voto a las mujeres, sin que la misma

fuera publicada en el Diario Oficial de la Federal. Posteriormente, en 1947, el Presidente Miguel Alemán promovió la reforma constitucional mediante la cual las mujeres pudieron ejercer su derecho a participar en los comicios municipales; siendo hasta la presidencia de Adolfo Ruíz Cortines en 1953, cuando las mujeres pudieron acceder al sufragio universal y ejercerlo en 1955 en unas elecciones federales. (SRE, 2016)

En el ámbito de la influencia internacional, nuestro país suscribió en 1980 la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, por sus siglas en inglés CEDAW. Sin embargo, los cambios y condiciones para la implementación de políticas públicas encaminadas a eliminar la discriminación y desigualdad existente en contra de las mujeres, no se dieron de manera inmediata.

Fue a partir de la década de los setenta, que comenzó a darse la integración de las mujeres a la actividad laboral remunerada y el acceso a niveles educativos más altos. Durante el sexenio de Carlos Salinas de Gortari, se incorporó a las mujeres como ciudadanas, iniciándose una serie reformas legislativas referidas a la violencia de género, concebida ésta no sólo como un ataque a cuerpos femeninos y a la dignidad de las personas, sino como un obstáculo en el camino hacia la equidad, la participación y la democracia. (Lang, 2003)

Los primeros ordenamientos en proteger los derechos de las mujeres fueron las Leyes de Asistencia y Prevención de la Violencia Intrafamiliar, que contenían una visión asistencialista respecto de las personas integrantes de la familia y no consideraban a las mujeres como ciudadanas titulares de derechos y obligaciones.

El 12 de enero de 2001, se creó la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, que implantó el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (PROEQUIDAD) y el Programa Nacional por una Vida sin Violencia (PRONAVI); así como la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la

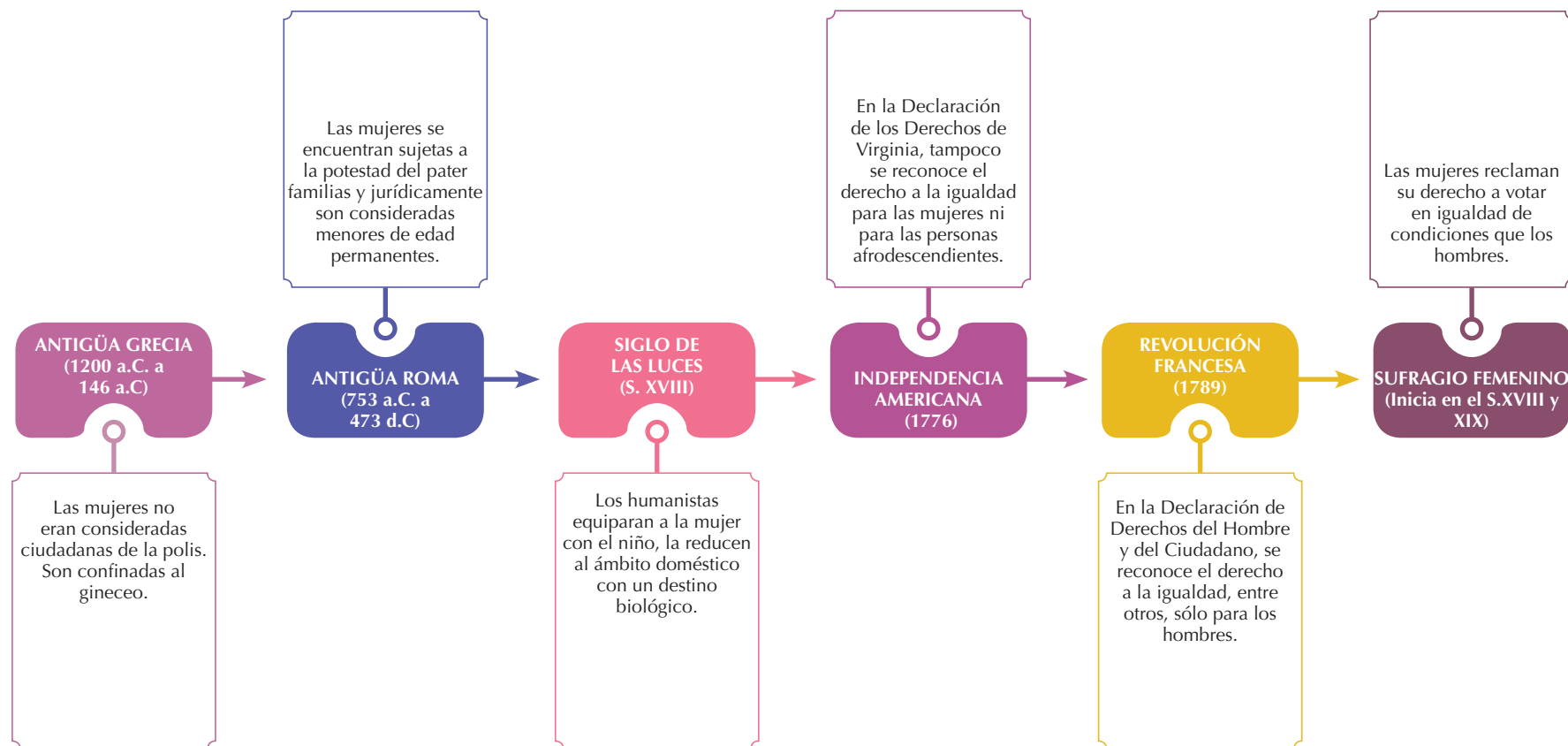
Discriminación, publicada el 11 de junio de 2003, con la que se creó el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).

Dentro de las acciones para promover la igualdad destaca también la creación del Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (CEAMEG), hoy llamado Centro de Estudios para el Logro de la Igualdad al interior de la Cámara de Diputados, que desde tres áreas coadyuva en el logro de la plena y real igualdad, siendo las mismas, la armonización legislativa, los estudios de la condición sociopolítica y económica de la mujer y su condición y posición de género, y el desarrollo de sistemas de información y estadística en donde se sistematiza la información y se crean indicadores de género.

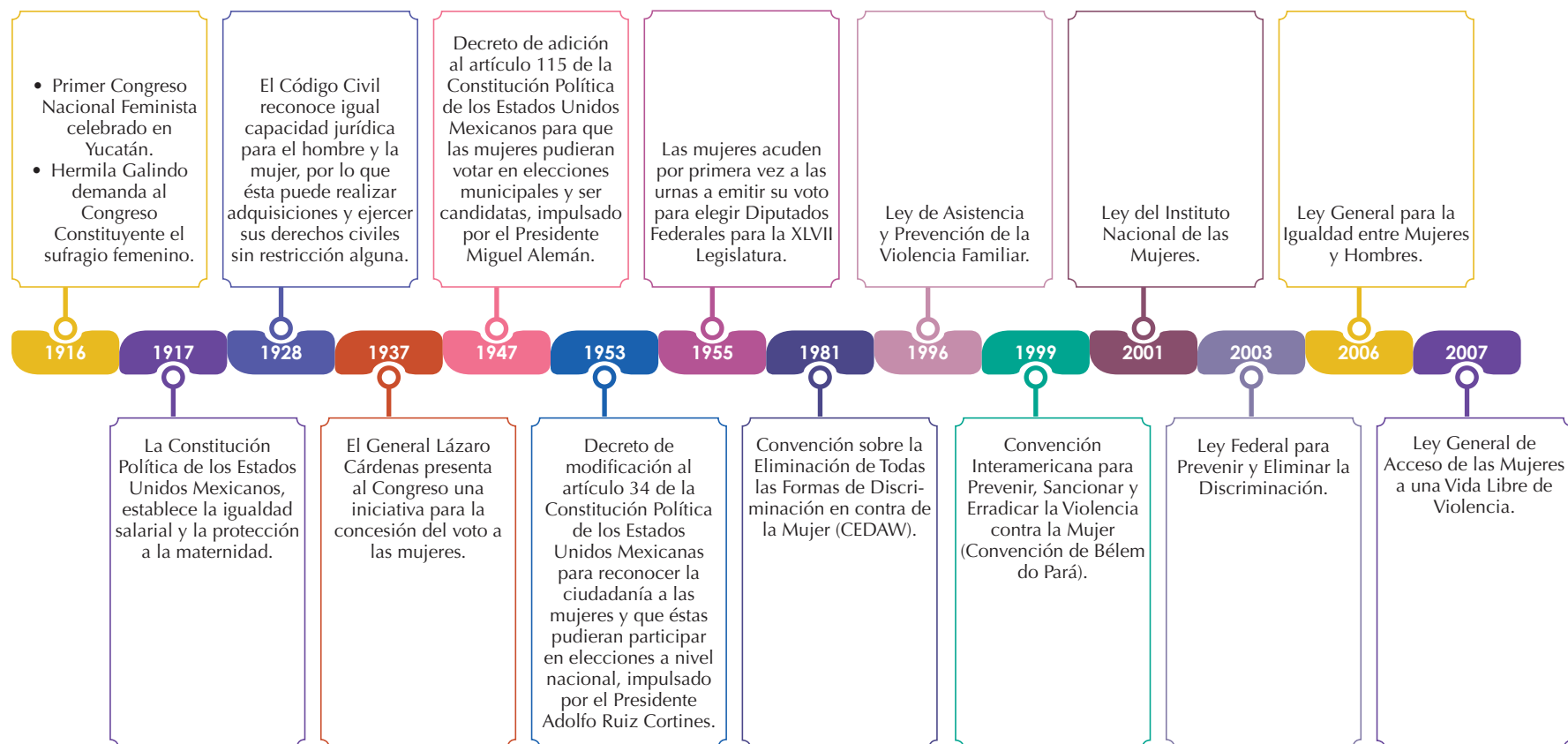
Asimismo, como consecuencia de la firma y ratificación del Estado mexicano de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación en Contra la Mujer (CEDAW) publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de mayo de 1981 y de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Bélem do Pará) publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 1999, se crearon diversos ordenamientos jurídicos tendientes a garantizar por un lado la igualdad entre mujeres y hombres y el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, es decir, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de 2006 y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de 2007. Dichos ordenamientos, a su vez fueron replicados en cada una de las entidades federativas de nuestro país.

La legislación en México ha continuado evolucionando para reconocer fenómenos complejos y multifactoriales que afectan de forma particular a las mujeres y niñas como son la trata de personas, el feminicidio, la desaparición forzada de personas y la desaparición cometida por particulares, entre otros.

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS DERECHOS DE LA MUJER



EVOLUCIÓN DE LA LEGISLACIÓN EN MÉXICO PARA EL RECONOCIMIENTO DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES



TRATADOS INTERNACIONALES

La Carta de las Naciones Unidas, firmada en 1945, es uno de los primeros documentos internacionales en promover la igualdad entre hombres y mujeres, ya que afirma en su preámbulo:

“... la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres”. (ONU, 1945)

Además, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, suscrita en 1948, expresó que:

“todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos...” y “que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”. (ONU, 1948)

Aunque tales documentos constituyen un hito en la conformación del sistema internacional de derechos humanos, los mismos parten de visiones androcéntricas. Es decir, consideran al hombre como paradigma de lo humano, por lo que no toman en cuenta la particular situación de opresión y subordinación histórica de las mujeres, misma que se expresa incluso en el lenguaje al no ser nombradas sino incluidas en el masculino genérico.

A pesar de ello, gracias a estos documentos, que plantearon a nivel internacional la inclusión del principio de igualdad de derechos y no discriminación, entre mujeres y hombres, se abrió la

discusión no sólo en torno a la *igualdad formal*, sino también, a la necesidad de alcanzar la *igualdad real*. Para ello, sin embargo, aún era necesario hacer evidente la desigualdad y la discriminación hacia las mujeres, imperante en todos los sectores y ámbitos de la sociedad.

Así, comenzaron a surgir una serie de documentos internacionales que incorporaron en el plano normativo, la igualdad de las mujeres y los hombres frente a la Ley, entre ellos:

- ⊙ El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos suscrito en 1966, en cuyo contenido se establece el compromiso de los Estados para *“garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos”* (ONU, 1966a). Situación que, resulta relevante si consideramos por ejemplo que, en nuestro país, las mujeres accedieron al voto universal por primera vez en 1955.

Asimismo, el artículo 26 de dicho pacto, señala que *“todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley”*. (ONU, 1966a)

- ⊙ El Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, también signado en 1966, contiene de manera general el derecho a la igualdad y a la no discriminación al establecer el compromiso de los Estados Partes en *“garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”*. (ONU, 1966b)

- ⊙ La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, dictada en 1948, prescribe el *derecho de igualdad ante la ley* al afirmar “*todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna*”. (OEA, 1948)

Aunque la Declaración tiene como finalidad última reconocer la igualdad de todas las personas ante la Ley, no pasa desapercibida la expresión utilizada en su título, referente a “*...los derechos y deberes del hombre*”, no incluyendo a las mujeres de manera específica, o incorporándolas en el masculino genérico.

- ⊙ La Convención Americana sobre Derechos Humanos, firmada en 1969, estableció el compromiso del que todos los Estados parten para respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna y reconociendo que todas las personas son iguales ante la ley, teniendo en consecuencia, derecho sin discriminación, a igual protección ante la Ley. (OEA, 1969)

Sin embargo, como la mera incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres ante la Ley, no modificaba de manera inmediata la situación de opresión histórica en la que se encontraban las mujeres, se hizo necesario plantear una estrategia que permitiera reducir paulatinamente la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres. Dentro de los primeros pasos, se consideró la incorporación de las mujeres en la vida política de los Estados, lo que dio pie al surgimiento de una serie de instrumentos internacionales tendientes a proteger y garantizar los derechos políticos y civiles de las mujeres, entre ellos:

- ◉ La Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, suscrita en 1953, que reconoce el derecho de la mujer a votar y a ser elegible a todos los organismos públicos, en condiciones de igualdad con los hombres, sin discriminación alguna. (ONU,1953)

Éste documento tiene relevancia, sobre todo si consideramos que a más de sesenta años de que las mujeres alcanzaron el sufragio en nuestro país, aún se enfrentan a múltiples obstáculos para acceder a los puestos de elección popular, entre ellos la violencia política, que impiden el ejercicio pleno de nuestros derechos políticos.

- ◉ La Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Civiles de la Mujer y la de los Derechos Políticos de la Misma, suscrita en 1948, que en el mismo sentido que el instrumento anterior, reitera la convicción de los Estados Americanos en otorgar a la mujer los mismos derechos civiles de que goza el hombre. (OEA, 1948)

Además de los derechos de participación e inclusión política, se vislumbró como necesario develar la discriminación existente en todos los ámbitos, incluido el laboral, para construir la igualdad entre mujeres y hombres. En esa materia, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha dispuesto las siguientes normas vinculantes:

- ◉ El Convenio número 100 sobre igualdad de remuneración (OIT, 1951) reconoce que las mujeres se han ido incorporando al trabajo remunerado, por lo que requieren igual salario frente a igual trabajo respecto a los hombres. Ya desde entonces se observaba que, derivado de concepciones subjetivas asociadas al sexo, las mujeres recibían un salario menor por el mismo trabajo realizado por los hombres.

- ⊙ El Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) (OIT, 1958) busca garantizar la no discriminación en la ocupación y el empleo, al considerar como discriminación *cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación*.³

Con ello, se consagraba la posibilidad de que las mujeres pudieran acceder a la formación para el trabajo no estereotipado, es decir, que pudieran elegir libremente su formación para el empleo y el ejercicio de este, sin tener que elegir sólo aquellas actividades consideradas típicamente femeninas y relacionadas con las labores de cuidado o de servicios subordinados a los hombres, tales como maestra, enfermera, secretaria, etc.

- ⊙ El Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares (OIT, 1981) sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores, trabajadoras y responsabilidades familiares, tendiente a conciliar la vida familiar con la profesional. Éste documento es importante, ya que quienes principalmente realizan las labores de cuidado son las mujeres, lo que disminuye y en algunos casos, imposibilita el libre crecimiento profesional, por lo que los Estados deben promover lugares de asistencia infantil y familiar.

3 OIT (1951) *Convenio sobre igualdad de remuneración*. Disponible en: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/EmploymentAndOccupation.aspx>

- ⊙ El Convenio 183 sobre la protección de la maternidad (OIT, 2000) protege particularmente a las mujeres trabajadoras y madres, su salud y las de sus hijas o hijos, estableciendo lineamientos para la protección a la salud, licencia de maternidad y en caso de enfermedad o complicaciones, protección al empleo y no discriminación. Como consecuencia de dicho Convenio, se incorporan en las legislaciones nacionales, normas tendientes a *prohibir el despido de una mujer que esté embarazada, o durante la licencia de maternidad o después de haberse integrado al trabajo; garantizando a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.*

En relación con el reconocimiento de la discriminación contra la mujer surgen los documentos siguientes:

- ⊙ Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (ONU, 1967) que señala que *“la discriminación contra la mujer por cuanto niega o limita su igualdad de derechos con el hombre, es fundamentalmente injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana”.*
- ⊙ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (ONU, 1979) que constituye el equivalente a la Carta Magna de los derechos humanos de las mujeres y en su preámbulo se establece que *“la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana”.*⁴

4 ONU (1979) *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100039.pdf

- ⊙ Las Conferencias Mundiales sobre la Mujer, desarrolladas en la Ciudad de México en 1975, Copenhague en 1980, Nairobi en 1985 y Beijing en 1995. Dentro ellas destaca, la Cuarta Conferencia de Beijing ya que derivó en una Declaración y Plataforma de Acción que pretende alcanzar el logro de la igualdad en 12 esferas, como la mujer y la pobreza; educación y capacitación de la mujer; la mujer y la salud; la violencia contra la mujer; la mujer y los conflictos armados; la mujer y la economía; etc.
- ⊙ Los Objetivos de Desarrollo del Milenio, constituyen una agenda global sobre la que habrán de regirse más de 189 países. Dentro de cuyos objetivos se establece *“promover la igualdad de género y el papel de la mujer”*.⁵
- ⊙ Segunda Conferencia Mundial de Derechos Humanos, celebrada en 1993, reviste particular importancia, ya que en ella se expresa que *los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional*.⁶
- ⊙ Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, promulgada en 1993, señala que *“la violencia contra la mujer constituye un obstáculo no sólo para el logro*

5 PNUD México. <http://www.mx.undp.org>

6 ONU (1993) Conferencia Mundial de Derechos Humanos Viena. Disponible en: http://www.ohchr.org/Documents/Events/OHCHR20/VDPA_booklet_Spanish.pdf

de la igualdad, el desarrollo y la paz sino también para la plena aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer".⁷

- ⊙ La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, 1994, reconoce que *"el derecho a la igualdad de protección ante la ley y de la ley"* y el *"derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones"*.⁸
- ⊙ Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, de 1994, tiene como finalidad promover la equidad y la igualdad de los sexos y los derechos de la mujer, incluidos sus derechos reproductivos.
- ⊙ Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por la Asamblea General de la ONU, plantea un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, a través de 17 Objetivos, entre los que se encuentra la igualdad de género. (ONU, 2016)
- ⊙ La Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 fue aprobada en la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe organizada por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y el Gobierno del Uruguay, celebrada en Montevideo del 25 al 28 de octubre de 2016.

7 ONU (1993) *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer*. Disponible en: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/ViolenceAgainstWomen.aspx>

8 OAS (1995) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. "Convención de Belém do Pará". Disponible en: www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html

Evolución de los Tratados Internacionales Firmados y Ratificados por el Estado Mexicano Relacionados con la Igualdad entre Mujeres y Hombres

AÑO	TRATADOS
1945	Carta de las Naciones Unidas.
1948	Declaración Universal de los Derechos Humanos.
1948	Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
1948	Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Civiles de la Mujer.
1948	Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer.
1951	Convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo.
1952	Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer.
1958	Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo.
1966	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
1966	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
1967	Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.
1969	Convención Americana sobre Derechos Humanos.
1975	Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer desarrollada en la Ciudad de México.
1979	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
1980	Segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer, desarrollada en Copenhague.

AÑO	TRATADOS
1985	Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer, desarrollada en Nairobi.
1985	Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo.
1993	Declaración y Plan de Acción de Viena, producto de la Primera Conferencia Mundial de Derechos Humanos.
1993	Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
1994	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.
1994	Plan de Acción de El Cairo, producto de la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo.
1995	Plataforma de Acción de Beijing, producto de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer desarrollada en esta ciudad.
2000	Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo.

SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN MÉXICO

La igualdad entre mujeres y hombres es un compromiso internacional al que se encuentra obligado el Estado mexicano, en virtud de la firma de diversos tratados internacionales, por lo tanto, dicho compromiso se ha incorporado paulatinamente en la legislación nacional.

México es el tercer país con mayor número de mujeres legisladoras, en el Congreso Federal, representan el 41 por ciento del total, mientras que, en el estado de Morelos, las mujeres ocupan el 70 por ciento de los curules. En Veracruz, más de 52 municipios son gobernados por mujeres.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI), las mujeres tienen una participación de cerca del 43.8 por ciento del personal ocupado en las actividades económicas. (<https://www.elsoldemexico.com.mx/analisis/avances-en-materia-de-igualdad-de-genero-1264452.html>)

La reforma constitucional en materia de derechos humanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011, ha tenido efectos que impactan en la construcción de la igualdad entre mujeres y hombres en México. Dentro de ellos, destacan:

- 1) La incorporación de los tratados internacionales en materia de derechos humanos como parte del bloque constitucional, es decir, como derechos constitucionales.
- 2) El principio *pro persona*, que significa que en toda aplicación o interpretación de la norma la autoridad debe preferir aquella que resulte más favorable a la persona.
- 3) La obligación de todas las autoridades del Estado mexicano de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.
- 4) La obligación del Estado mexicano de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.
- 5) La prohibición de toda discriminación, inclusive la motivada por el género, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Derivado de lo anterior, cobra mayor relevancia el cumplimiento de los tratados internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, entre ellos, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW. Así, se refuerza la obligación del Estado mexicano para la promoción, respeto y protección del derecho a la igualdad y no discriminación de las mujeres.

Con la firma y ratificación de la CEDAW, el Estado mexicano se obligó a rendir informes periódicos ante el Comité de dicha

convención, para dar cuenta de los avances en la consecución del logro de la igualdad sustantiva; y a dar seguimiento a las recomendaciones generales emitidas por el Comité, así como a las observaciones a los informes periódicos presentados por el Estado.

En ese sentido, tanto las recomendaciones generales derivadas del Comité de la CEDAW, como las observaciones realizadas a los Informes periódicos presentados por el Estado mexicano, se convierten en directrices para conducir los esfuerzos nacionales tendientes a alcanzar la igualdad sustantiva y no discriminación de las mujeres.

Parte de los logros reportados por el Estado mexicano al Comité de la CEDAW en materia de igualdad sustantiva, son los siguientes:

- 1) La reforma constitucional en materia de derechos humanos de 2011, que como ya se mencionó concede rango constitucional a los tratados internacionales en materia de derechos humanos.
- 2) La reforma al Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales de 2008, que introdujo un sistema de cupos de género para registrar candidatos en proporción de 40:60. Sin embargo, dicha disposición fue modificada al aprobarse Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, que establece la paridad entre hombres y mujeres para tener acceso a cargos de elección popular.
- 3) Progreso en el marco legislativo e institucional del Estado mexicano para abordar la violencia contra las mujeres, que incluye, entre otras cosas: a) La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, y su reglamento.

- 4) La promulgación de la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos, de 2012, así como la Ley para la Protección de Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas.
- 5) La instalación del Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres para promover acciones interinstitucionales coordinadas en materia de violencia contra las mujeres.
- 6) La adopción en 2009 de la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Hombres y Mujeres, instrumento no vinculante que certifica a las organizaciones públicas, sociales y privadas que incluyen una perspectiva de género en sus prácticas de empleo. Esta norma fue cancelada por la Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de octubre de 2015.
- 7) La ratificación por el Estado mexicano de: a) La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo, en 2007; b) El Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en 2007; c) La Convención Internacional para la Protección de Todas las Personas contra las Desapariciones Forzadas, en 2008.

En éste sentido, a través de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial se han realizado diversos esfuerzos para dar cumplimiento a los compromisos internacionales en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como para actuar conforme a la normatividad nacional de la materia.

Así la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión ha avanzado en la incorporación de la perspectiva de género, creando: 1) El Centro para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (CEAMEG), hoy Centro de Estudios para el Logro de la Igualdad de Género; 2) La Unidad para la Igualdad de Género; 3) Implementado una Maestría en Derecho con Enfoque en Género, impartida por la Universidad Nacional Autónoma de México para personal de la Cámara, particularmente para las y los diputados de la LXIII Legislatura; 4) El Protocolo para Legislar con Perspectiva de Género; 5) Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la H. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, entre otros.

En éste mismo sentido, el Ejecutivo Federal en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, estableció que la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres resulta necesaria para que México alcance su máximo potencial, por lo que incorporó la perspectiva de género como estrategia transversal para el desarrollo nacional, indicando que:

“Es inconcebible aspirar a llevar a México hacia su máximo potencial cuando más de la mitad de su población se enfrenta a brechas de género en todos los ámbitos. Éste es el primer Plan Nacional de Desarrollo que incorpora una perspectiva de género como principio esencial. Es decir, que contempla la necesidad de realizar acciones especiales orientadas a garantizar los derechos de las mujeres y evitar que las diferencias de género sean causa de desigualdad, exclusión o discriminación”. (DOF, 2013)

En el Poder Judicial de la Federación, se han implementado distintos protocolos para quienes imparten justicia, entre ellos: 1) En los casos que involucren a niñas, niños y adolescentes; 2) En

casos que involucren personas, comunidades y pueblos indígenas; 3) Con Perspectiva de Género. Haciendo realidad el derecho a la igualdad; 4) En caso de que afecten a personas migrantes y sujetas a protección internacional; 5) En casos que involucren derechos de personas con discapacidad; 6) En casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género, entre otros.

Finalmente, pese a todas las acciones, programas y políticas públicas sobre la igualdad sustantiva y la no discriminación, aún continúan prevaleciendo *prejuicios* y prácticas que refuerzan la idea de inferioridad de las mujeres o la superioridad de los hombres, así como *estereotipos* sobre las funciones de hombres y mujeres, que se transmiten como *mitos* y que terminan alterando o deformando la realidad.

Mitos sobre la igualdad de género: Forman parte del sistema de creencias de una sociedad, sustentando su cosmovisión. Ofrecen explicaciones tradicionalmente aceptadas, que se han venido transmitiendo de generación en generación a lo largo de los años. Estos han atribuido a las mujeres y hombres determinadas cualidades y características que carecen de fundamento o que son deliberadamente falsas.

Brecha Salarial: México se tiene una brecha salarial de desigualdad del 34.2 por ciento. (<http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/43667-de-34-la-brecha-salarial-en-mexico-entre-mujeres-y-hombres.html>)

Carreras profesionales con más mujeres en México (2018): 1) Administración y gestión de empresas; 2) Contabilidad y fiscalización; 3) Derecho; 4) Formación docente para educación básica, nivel primario; 5) Psicología. (<http://imco.org.mx/compara-carreras/las-10-mas>)

Trabajo no remunerado: El porcentaje de la población trabajadora (hombres y mujeres) sin contrato es de aproximadamente 80 por ciento, del cual un 38.6 por ciento corresponden al caso de las mujeres y un 16.5 por ciento a los hombres. (Bonaffé, J. 2017)

Brecha de pobreza: Es mayor el número de hogares con mujeres jefas de familia en pobreza, donde, en 2016, la carencia ascendió a 41.5 por ciento, contra 34.9 por ciento de los hogares encabezados por varones pobres; además, a pesar de contar con la misma escolaridad, las remuneraciones a mujeres por sus empleos son menores a las que perciben los hombres. (<https://www.forbes.com.mx/la-pobreza-mexico-sigue-rostro-mujer/>)

MITOS SOBRE LA IGUALDAD SUSTANTIVA EN MÉXICO

MITO	REALIDAD
Lo que las mujeres necesitan es equidad y no igualdad	Quienes son partidarios de la equidad, consideran que las mujeres que buscan la igualdad pretenden ser “iguales” a los hombres, cuando biológicamente son diferentes, pensando que sólo la equidad podrá reconocer esa diferencia. La realidad es que la igualdad es un derecho humano que implica eliminar la discriminación contra las mujeres, además de que permite trato idéntico para mujeres y hombres, pero también distinto en atención a sus diferencias biológicas y culturales. Sólo habrá igualdad si no hay discriminación (es decir, si hay igualdad de oportunidades), ni directa ni indirecta, contra ninguna mujer. Además, el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres le requiere a los Estados tomar acciones concretas para eliminar la discriminación real, y al ser un derecho humano, es una obligación a la que no se pueden negar. (Facio Montejo, s.a.)
Si quieren igualdad, ¿por qué aceptan leyes y políticas públicas que las benefician sólo a ellas?	El derecho a la igualdad exige que hombres y mujeres de todas las edades, origen étnico y nacionalidad, gocen plenamente de sus derechos humanos. Para poder cumplir con esto, el principio de igualdad requiere que en ocasiones se le dé un tratamiento idéntico a hombres y mujeres y en otras se les de uno distinto cuando sea necesario, ya sea por diferencias biológicas, o por la desigualdad histórica de poder entre los géneros. Se trata de medidas que tienden a erradicar dicha desigualdad no a invertirla, o a permitir que las mujeres gocen de sus derechos. (Facio Montejo, s.a.)

MITO	REALIDAD
Las mujeres tienen las mismas oportunidades laborales que los hombres. La brecha salarial no existe	La brecha salarial existe. Las mujeres ganan 34 por ciento menos que los hombres con el mismo trabajo, y estudios o experiencia laboral similar, según datos del Conapred. Sin embargo, esta no es la única arista para analizar la brecha salarial. Se sabe que a las mujeres se les bloquea el acceso a algunos tipos de ocupaciones de manera explícita o implícita. Además, en las mujeres recae la mayor parte de los cuidados de maternidad o enfermedad. Esto las hace más propensas a pedir permisos de maternidad, para asistir a juntas escolares, cuidar enfermos, etc, situación que resta ingresos de sus salarios. (Solís Gutiérrez, 2017)
Si las mujeres eligieran carreras mejor pagadas, les pagarían lo mismo	El argumento de que la falta de interés de las mujeres en carreras <i>‘bien pagadas’</i>, es lo que las hace ganar menos, está lejos de ser real. A las mujeres se les incita, desde pequeñas a elegir carreras más <i>‘femeninas’</i>. No es casualidad que dichas profesiones, tiendan a ser las peor pagadas, desde trabajadora doméstica, maestra, trabajadora social, enfermera, etc. (Solís Gutiérrez, 2017)
Las amas de casa no trabajan	Ser ama de casa es un trabajo de tiempo completo. El trabajo no remunerado ascendió en 2015 a 4.4 billones de pesos, lo cual es equivalente al 24.2 por ciento del Producto Interno Bruto (PIB). Sectores como el comercio y el petróleo, quedan por debajo de esa cifra. Por otra parte, casi la mitad de las mujeres (47.5%) se dedican sólo al trabajo no remunerado. Esto significa que incluso si una cantidad similar de mujeres y hombres tienen un empleo, las mujeres terminan haciendo la mayor parte del trabajo no remunerado y de cuidados. (INEGI, s.a.)

MITO	REALIDAD
Nadie las obliga a hacer el quehacer	A muchas mujeres en condiciones de extrema violencia, trata o esclavitud, sí se les obliga. Al resto de las mujeres, no se les obliga de manera explícitamente violenta, pero la idea de que las mujeres están hechas para ser madres, o realizar las labores del hogar, naturaliza esa relación de desigualdad. No hay pruebas científicas que apunten a que las mujeres tienen una mayor capacidad de realizar estas tareas. Sin embargo, se le sigue viendo como un sector en el que los hombres no deberían participar, incluso en hogares donde hombres y mujeres tengan empleos remunerados. Tampoco es correcto pensar que las mujeres realizan todo ese trabajo por ‘amor’. Ya que el hecho de que las mujeres amen a sus hijos y a sus parejas, no las obliga a ser amas de casa de tiempo completo ni a cargar con todo el peso de las labores domésticas. Todos los que viven en un hogar, deben contribuir al trabajo doméstico. (Federici, 2013)
Las mujeres pobres, son pobres porque quieren. Si trabajaran, podrían superarse	La medición de pobreza a nivel Nacional del 2016 indica que en México el 43.3 por ciento de la población se encuentra en situación de pobreza y el 7.6 por ciento, de pobreza extrema. De acuerdo con el Centro de Estudios Espinoza Yglesias, 70 de cada 100 personas que nacieron en condiciones de pobreza, vivirán pobres incluso 30 años después, independientemente de cuánto trabajen. Es decir, que no hay relación alguna entre los esfuerzos personales y la movilidad social. Las personas pobres, no desean ser pobres, y trabajan duro para vivir, pero la desigualdad de oportunidades no permite que tengan acceso a la educación, a una buena alimentación, a servicios de salud, y en general, a una mejor calidad de vida. (CONEVAL, 2017)¹²

1 CEEY Informe de Movilidad Social Centro de estudios Espinoza Yglesias. Disponible en: <http://www.ceey.org.mx/investigacion/Movilidad%20Social>; y CONEVAL Medición de pobreza a Nivel Nacional 2016, disponible en: <https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/PobrezaInicio.aspx>

MITO	REALIDAD
Las mujeres se embarazan por no cuidarse. Si son pobres, no deberían embarazarse	Un embarazo no deseado, es multifactorial. Por ejemplo, de acuerdo con la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas, en 2016, el 80 por ciento de las víctimas de violación son mujeres y el 90 por ciento de las víctimas de delitos sexuales también. El 60 por ciento de las violaciones ocurren en el hogar y 60 por ciento de las violentadas conocían a su agresor. Esto significa que los embarazos producto de violaciones o violencia de pareja no se dan por falta de prevención, si no por la presencia de dinámicas de poder machistas. Hay mujeres que no tienen acceso a métodos anticonceptivos, o se les manipula para no utilizarlos. Con respecto a la situación de las mujeres de bajos recursos económicos, debemos tomar en cuenta que independientemente de las situaciones de vulnerabilidad que pueda sufrir (violencia, etc.), la maternidad es una decisión personal, y las posibilidades económicas no son el único factor que determina la calidad de educación y cuidados que un niño o niña recibirá. (PGR, 2017; INEGI, 2017 y PP, s.a.)
Las mujeres son las que tienen que utilizar métodos anticonceptivos porque son las que se embarazan	La prevención es un asunto de pareja. En cualquier relación afectiva o acuerdo sexual, las personas implicadas deben tomar su parte en prevenir embarazos no deseados y enfermedades de transmisión sexual. A pesar de esto, no existen suficientes alternativas anticonceptivas para hombres. ¿Por qué? La historia de los anticonceptivos (más allá del preservativo, cuyo uso se ha documentado desde la prehistoria) también tiene aspectos sexistas

MITO	REALIDAD
	y racistas. Hasta hace unos cuantos años, no se había siquiera considerado la posibilidad de desarrollar un anticonceptivo masculino. La vasectomía, por ejemplo, es un procedimiento quirúrgico permanente para evitar tener hijos y es mucho más sencillo y menos doloroso que la ligadura de trompas de Falopio, su alternativa femenina. Este 2018 por primera vez llegará al mercado la píldora anticonceptiva masculina. (Squires, 2016 y Behre et al., 2016)
A los hombres también los matan, por eso el feminicidio es un concepto vacío	En México, el 88 por ciento de los homicidios registrados en 2015, por ejemplo, fueron cometidos contra hombres. Sin embargo, según la Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, el 95 por ciento de los victimarios de hombres, son hombres también. Los hombres son la víctima y el victimario más frecuente. La mayoría son asesinados en contextos de pandillas o crimen organizado. Se trata de una dinámica de demostración de poder y por lo tanto, aunque es un problema sumamente grave, no responde a la dominación de mujeres sobre hombres, si no a la lógica patriarcal de hombres agrediendo a hombres. Esto se nota también en las características de los asesinatos. Casi al 70 por ciento de los hombres los asesinan con un arma de fuego y sin tortura, mientras que entre mujeres es apenas el 40 por ciento. A las mujeres mexicanas las ahorcan, las violan, las ahogan, las golpean, las acuchillan, o las envenenan. La tipificación del feminicidio es una acción afirmativa para diferenciar los distintos tipos de violencia que sufren hombres y mujeres. (en Castro, 2017)

MITO	REALIDAD
Las mujeres siempre ganan la custodia de las y los hijos	Cierto. Esto puede suceder por muchas razones. En principio, por la asociación supuestamente natural de las labores de cuidados a las mujeres, que como ya se ha visto, no tiene fundamentos científicos ni lógicos. Sin embargo, también sucede porque, aunque hay pocas cifras sobre la paternidad en México, el censo de población del INEGI en 2010 arrojó que, 4 de cada 10 padres en México están o estuvieron ausentes en algún momento de sus vidas. El 29 por ciento de los hogares según datos de la Encuesta Intercensal 2015 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi), están dirigidos por una mujer. Cuidar durante la mayor parte del tiempo a un hijo o hija no es un privilegio. Es necesario construir un entorno seguro y amoroso para niños y niñas, donde los hombres estén mucho más involucrados. (INEGI, en Redacción, 2017)
La desigualdad no existe, yo respeto a las mujeres	La desigualdad de género no se puede medir con la experiencia personal. Es un problema social. Afortunadamente, hay muchos hombres y mujeres dispuestos a tratar con respeto a las personas independientemente de su género. Sin embargo, nuestras buenas prácticas individuales no cambian por sí mismas, siglos de opresión y discriminación estructural. Incluso si existen muchos hombres que respetan a las mujeres y las tratan como sus iguales, ellos se benefician de los privilegios que les otorga su posición de hombres. Por eso es necesario reflexionar día a día para tener una sociedad más igualitaria.

AVANCES PARA EL ACCESO A LA IGUALDAD. CONTEXTO ACTUAL DE LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN MÉXICO

AVANCES EN LA POLÍTICA PÚBLICA DE IGUALDAD

Como parte de los compromisos del Estado Mexicano en materia de derechos humanos, a partir de la primera década de este siglo, el gobierno inició la transformación de la política de igualdad, característicamente formal a una sustantiva que comienza con la reforma constitucional de 2001⁹, mediante la cual eleva a nivel constitucional la prohibición de discriminar por cualquier causa a todas las personas que se encuentren en el territorio mexicano.

9 DECRETO por el que se aprueba el diverso por el que se adicionan un segundo y tercer párrafos al artículo 1o. ARTICULO ÚNICO.- Se adicionan un segundo y tercer párrafos al artículo 1o. (...);para quedar como sigue: ARTICULO 1o. (...) (...) Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, 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. Diario Oficial de la Federación, 14 de agosto de 2001.

Con ello, en el año 2003, se creó el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED, s.a.), cuyo objetivo es promover las políticas y medidas que contribuyan al desarrollo cultural y social para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres. También se encarga de recibir y resolver las quejas por actos discriminatorios cometidos por particulares o por autoridades federales en el ejercicio de sus funciones, para proteger a todos los ciudadanos y las ciudadanas de toda distinción o exclusión basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, que impida o anule el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. (CONAPRED)

Con la publicación de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en el 2006, se establece la Política Nacional en materia de Igualdad, a partir de la cual se han desarrollado políticas públicas para facilitar el avance de la igualdad entre las mujeres y los hombres.

El siguiente año, 2007, con la publicación de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, se estableció que las acciones para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y garantizar su acceso a una vida libre de violencia, deberá ser conforme a los principios rectores de igualdad jurídica entre la mujer y el hombre; el respeto a la dignidad humana de las mujeres; la no discriminación, y la libertad de las mujeres. (LGIMH, 2018: Art. 5)

En este mismo orden, el Plan Nacional de Desarrollo de 2007-2012 (DOF, 2007) estableció una serie de acciones para promover el desarrollo de las mujeres bajo los principios democráticos de igualdad y no discriminación como parte de la Política Nacional

en materia de Igualdad, integrando a la Administración Pública de los tres órdenes de gobierno y a los tres Poderes de la Unión, en vinculación con la sociedad civil. Fue el primer paso de la transversalización del género en la Política Nacional de Igualdad¹⁰.

En el año 2011, se reformó nuevamente el artículo 1o. de la Constitución Mexicana, señalando que en los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte (...), con lo que se creó una nueva cultura de derechos humanos, estableciendo al centro la dignidad de las personas.

Ya con el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 (DOF, 2013) se promovió transversalmente, en todas las políticas públicas, la incorporación de la perspectiva de género, estableciendo como uno de sus ejes rectores, el ejercicio de los derechos sociales y la reducción de las brechas de desigualdad social, a fin de lograr una sociedad con equidad, cohesión social e igualdad sustantiva.

Para cumplir con sus objetivos en materia de igualdad durante la administración 2013-2018, el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD) 2013-2018 (DOF, 2013) estableció como

10 Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012. La finalidad de la política social de esa Administración fue encaminada a lograr el desarrollo humano y el bienestar de los mexicanos a través de la igualdad de oportunidades. Para lo cual se comprometió a promover acciones para fomentar una vida sin violencia ni discriminación, así como una auténtica cultura de la igualdad. Para ello, el gobierno implementó una serie de políticas públicas encaminadas a defender la integridad, la dignidad y los derechos de todas las mexicanas, incorporando la perspectiva de género de manera transversal en cada uno de los ejes de ese Plan. En su objetivo número 16 estableció: Eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual. <http://pnd.calderon.presidencia.gob.mx/index.php?page=igualdad-entre-mujeres-y-hombres>. Consulta del 23 de julio de 2018.

estrategia, la planeación, programación y presupuestación con perspectiva de género, con el fin de contar con políticas públicas centradas en reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.

Finalmente, el último y gran avance en materia de igualdad hasta ahora, ha sido la paridad de género con la reforma político-electoral que inició con cambios en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y culminó con la aprobación de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales y la Ley General de Partidos Políticos. Como acción afirmativa que abriría un espacio de poder a las mujeres para participar en la toma de decisiones de orden público, la reforma político-electoral promulgada el 31 de enero de 2014, elevó a rango constitucional la garantía de la paridad entre mujeres y hombres en las candidaturas a la Cámara de Diputados, Senado y Congresos Estatales, con el fin de promover la participación del pueblo en la vida democrática, contribuir a la integración de los órganos de representación política y como organizaciones de ciudadanos y ciudadanas, hacer posible el acceso de todas las personas al ejercicio del poder público.

Resultado de esta acción afirmativa; de acuerdo con los resultados preliminares del INE (Vázquez L: 2018), la LXIV Legislatura en el Senado de la República estará integrado por 63 mujeres, lo que equivale a 49 por ciento de los escaños. En la Cámara de Diputados, las mujeres obtuvieron 48.8 por ciento de los escaños (244 de 500). Por lo que, de conformidad con datos de la Unión Interparlamentaria, como resultado de las elecciones federales de 2018, en cuanto a diputadas, México pasará del lugar nueve en el mundo al cuarto (después de Ruanda, Cuba y Bolivia), mientras que para las senadoras pasará del décimo cuarto al tercer lugar (después de Antigua y Barbuda y Bélgica).

Así, puede decirse que, en 18 años, las distintas administraciones federales han venido trabajando para reducir la brecha de desigualdad entre mujeres y hombres y garantizar la igualdad de oportunidades y trato para todas las personas que conforman la sociedad mexicana, con la promulgación de leyes federales y generales en materia de igualdad y no discriminación, así como en el diseño de políticas de igualdad insertas en los planes nacionales de desarrollo hasta la creación de organismos garantes.

ORGANISMOS GARANTES DE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Como parte de las obligaciones que el Estado mexicano tiene en materia de igualdad, está la creación de diferentes organismos que tienen -en el ámbito de sus respectivas competencias- el objetivo de garantizar los principios de igualdad y no discriminación, así como desarrollar el marco normativo que regula su observancia y cumplimiento.

Instituto Nacional de las Mujeres

El Instituto Nacional de las Mujeres es el principal organismo encargado de dar cumplimiento a las normas en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros, y el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres, así como su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país. (LINM, 2018)

Para ello, establecen como objetivos específicos (LINM, 2018: Art. 6), la promoción, seguimiento y evaluación de las políticas públicas, y la participación de la sociedad, destinadas a asegurar la igualdad de oportunidades y la no discriminación hacia las mujeres; señalando como parte de sus atribuciones, establecer vínculos de colaboración con los poderes legislativos federal y estatales, para impulsar acciones legislativas que garanticen el acceso equitativo y no discriminatorio al desarrollo, y la tutela de sus derechos humanos. (LINM, 2018: Art.7)

Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación

El Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación (CONAPRED) es la institución rectora para promover políticas y medidas que contribuyan al desarrollo cultural y social para avanzar en la inclusión social y garantizar el derecho a la igualdad, a través de acciones para proteger a todas las mujeres y hombres, de toda distinción o exclusión basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, que impida o anule el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. También recibe y resuelve las reclamaciones y quejas por presuntos actos discriminatorios cometidos por particulares o por autoridades federales en el ejercicio de sus funciones. (CONAPRED)

Mientras el INMUJERES es el organismo encargado de dar cumplimiento a la política de igualdad y no discriminación para mujeres y hombres, el CONAPRED atiende lo referente al seguimiento, prevención y atención de las prácticas discriminatorias que puedan suscitarse entre la ciudadanía, así como por parte de las autoridades y otras instituciones.

Comisión Nacional de Derechos Humanos

La Comisión Nacional de Derechos Humanos (LCNDH, 2018: Art. 3) tiene por objeto esencial la protección, observancia, promoción, estudio y divulgación de los derechos humanos que ampara el orden jurídico mexicano. Tiene competencia en todo el territorio nacional, para conocer de quejas relacionadas con presuntas violaciones a los derechos humanos cuando éstas fueren imputadas a autoridades y servidores públicos de carácter federal, con excepción de los del Poder Judicial de la Federación¹¹. Además, está encargado del seguimiento, evaluación y monitoreo a los resultados obtenidos de la Observancia que en materia de igualdad establece la Ley General para Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres

Por último, la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM) es un órgano desconcentrado de la Secretaría de Gobernación que se encarga de diseñar la política nacional para promover la cultura de respeto a los derechos humanos de las mujeres y la erradicación de la violencia en su contra, formula las bases de coordinación entre los tres niveles de gobierno y promueve el cumplimiento de las obligaciones internacionales, incluidas todas aquellas prácticas discriminatorias contra las mujeres.

11 Cuando en un mismo hecho, estuvieren involucrados tanto autoridades o servidores públicos de la Federación, como de las Entidades Federativas o Municipios, la competencia se surtirá en favor de la Comisión Nacional. Tratándose de presuntas violaciones a los Derechos Humanos en que los hechos se imputen exclusivamente a autoridades o servidores públicos de las entidades federativas o municipios, en principio conocerán los organismos de protección de los derechos humanos. (LCNDH, 2018: Art. 3)

Como hemos visto, el marco normativo de la igualdad y la no discriminación en nuestro país pretende ser lo más amplio e inclusivo, contando con leyes especializadas en materia de igualdad, a fin de garantizar, no solo la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, sino evitar cualquier práctica discriminatoria que pueda vulnerar los derechos humanos de todas las personas que se encuentran, viven o transitan en México.

INSTRUMENTOS Y HERRAMIENTAS PARA EL ACCESO A LA IGUALDAD

A pesar de los avances en materia de igualdad sustantiva en la última década, aun es necesario contar con instrumentos y mecanismos que coadyuven a su cumplimiento en nuestra sociedad.

Desde la política nacional hasta la supervisión y evaluación con perspectiva de género, de las acciones, estrategias y políticas implementadas para lograr la igualdad sustantiva.

INSTRUMENTOS PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Política Nacional en Materia de Igualdad

La política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en el diseño y aplicación de los instrumentos señalados en la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2018), así como garantizar la igualdad de oportunidades, mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas, conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito, económico, político, social y cultural.

También asegura que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumpli-

miento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres; promueve la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo y la adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia contra las mujeres.

Son instrumentos de la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres (LGIMH, 2018), los siguientes:

- ⊙ Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres: Es el conjunto orgánico y articulado de estructuras, relaciones funcionales, métodos y procedimientos que establecen las dependencias y las entidades de la Administración Pública Federal entre sí, con las organizaciones de los diversos grupos sociales y con las autoridades de los Estados, el Distrito Federal y los Municipios, a fin de efectuar acciones de común acuerdo destinadas a la promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres.
- ⊙ Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres: Es un conjunto de líneas básicas de acción y objetivos para garantizar los derechos humanos de las mujeres, la no discriminación, el acceso a la justicia y a la seguridad para lograr la igualdad sustantiva.
- ⊙ Observancia en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres: Es un sistema de información con capacidad para conocer la situación que guarda la igualdad entre hombres y mujeres, y el efecto de las políticas públicas aplicadas en materia de igualdad. La Comisión Nacional de los Derechos Humanos es la encargada de la observancia en el seguimiento, evaluación y monitoreo de la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Convenios de Colaboración entre el INMUJERES y las Entidades Federativas

Estos instrumentos tienen por objeto, impulsar acciones específicas de planeación, organización y desarrollo en la entidad, encaminadas a fortalecer los Sistemas Estatales de Igualdad y de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia. (INMUJERES, 2018)¹²

HERRAMIENTAS

Presupuesto etiquetado¹³

El presupuesto etiquetado coadyuva a que en los programas sectoriales de las dependencias del gobierno federal se incorporen acciones e indicadores dirigidos al logro de la igualdad de género, y con ello dar cumplimiento al Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres, actualmente el correspondiente al periodo 2013-2018 (Proigualdad 2013-2018)¹⁴.

Cultura Institucional

Este programa, que tuvo su primera edición en 2009, busca contribuir a la promoción de cambios con perspectiva de género

12 Durante la XLVII Reunión Ordinaria de la Conferencia Nacional de Gobernadores, realizada el 10 de octubre de 2014, se suscribió la “Declaración por la Igualdad entre Mujeres y Hombres” y, se creó la Comisión para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Durante ese encuentro, el Presidente de la República instruyó a la Presidenta del INMUJERES celebrar convenios de colaboración y definir metas a alcanzar en colaboración con cada una de las 32 entidades federativas. (INMUJERES, 2018)

13 Mujeres_20Beijing

14 En enero de 2012 se publicaron las reformas a la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria en donde se establece que los resultados del ejercicio del presupuesto del Anexo Transversal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, deberán incluirse en el informe de la Cuenta Pública; también señala que no se podrán realizar reducciones al presupuesto de los programas contenidos en dicho anexo transversal.

en las estructuras, procesos y valores que sustentan la cultura organizacional de la Administración Pública Federal (APF), y transformarlas en espacios de productividad, desarrollo humano e igualdad para las y los servidores públicos, que proporcionen más y mejores servicios a la ciudadanía.

En el 2013, se publicó el Programa de Cultura Institucional para la Igualdad (PCI) 2013-2015, cuyo objetivo es garantizar el cumplimiento e institucionalización del principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en la cultura organizacional de la Administración Pública Federal, mediante la instrumentación de acciones en tres ejes principales: clima laboral, erradicar el hostigamiento y acoso sexual, y corresponsabilidad.

Una de sus principales acciones es impulsar la creación de unidades de género con presupuesto y con un nivel al menos de Dirección General dentro de la estructura de las instituciones.

INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SUPERVISIÓN DE LAS POLÍTICAS Y PROGRAMAS DE IGUALDAD DE GÉNERO

La perspectiva de género como metodología de análisis, permite identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las 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.

Así, al integrarse a los mecanismos sólidos de supervisión y evaluación permite determinar la eficacia de las acciones de gobierno y abordar las brechas de género de manera global.

CONTEXTO ACTUAL SOBRE LOS AVANCES JURÍDICOS ACERCA DE LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN MÉXICO

MARCO JURÍDICO

El marco jurídico que regula todo lo respectivo a la igualdad, sustantiva y formal, así como la prohibición de discriminar por cualquier condición que identifique o caracterice a todas las personas que se encuentran en nuestro país, abarca desde la Constitución Mexicana hasta leyes específicas en materia de igualdad y de discriminación, ha tenido un significativo avance en las últimas dos décadas de este siglo XXI.

Así, inicia con el artículo 1 de la Constitución Mexicana (CPEUM, 2017) con dos reformas, establece como principio rector de todo el orden jurídico mexicano a la igualdad sustantiva entre todas las personas (2011), y a la no discriminación como una obligación constitucional para todas las autoridades del Estado mexicano y todas las personas que habitamos en él (2001).

Mientras que el artículo 4 constitucional (CPEUM, 2017) reconoce el derecho de la igualdad, entendida como la igualdad jurídica entre mujeres y hombres, al señalar en su primer párrafo que el varón y la mujer son iguales ante la ley desde 1975.

Principio de Igualdad

Este principio comprende un derecho (de igualdad) y una prohibición (de discriminar). Señala que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte. Asimismo, queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, o cualquier otra (forma de discriminación) que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Derecho a la Igualdad

El derecho a la igualdad contiene dos modalidades: 1) la igualdad sustantiva o de hecho, y 2) la igualdad formal o de derecho. (SCJN, 2014)

Igualdad Sustantiva o De Hecho

La igualdad sustantiva consiste en alcanzar paridad de oportunidades en el goce y ejercicio real y efectivo de los derechos humanos de todas las personas.

Es decir, que todas las mujeres y hombres tengan el mismo trato y acceso a las mismas oportunidades que cualquier persona, sin que su condición de género pueda significar un obstáculo para acceder a las ellas. Este trato igualitario garantiza que cualquier mujer u hombre pueda ejercer sus derechos humanos y estos le sean reconocidos por el simple hecho de ser persona. (SCJN, 2014)

Igualdad Formal o de Derecho

La igualdad formal (SCJN, 2014) consiste en la protección contra distinciones o tratos arbitrarios. También tiene dos modalidades; igualdad ante la ley, como uniformidad en la aplicación de la norma jurídica por parte de todas las autoridades, e igualdad en la norma jurídica, que consiste en el control del contenido de las normas a fin de evitar diferenciaciones legislativas que puedan resultar discriminatorias sin que exista justificación constitucional¹⁵.

Prohibición de Discriminación

Por su parte, la prohibición de discriminación consiste en evitar toda acción que incurra en un trato diferente que afecte el ejercicio de un derecho humano.

Se considera trato diferente, toda situación que, por considerar superior a una persona o un determinado grupo de personas, conduzca a tratarlo con algún privilegio, o que, inversamente,

15 La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que el análisis de constitucionalidad para determinar si un trato diferenciado es discriminatorio exige no sólo que la medida utilizada por la autoridad tienda a la consecución del fin planteado, sino que las distinciones tiendan a realizar algún objetivo jurídicamente relevante mediante un test de razonabilidad. Así, el ejercicio del análisis de constitucionalidad consta de tres pasos: determinar si la finalidad es objetiva y constitucionalmente válida; examinar la racionalidad de la medida, esto es, que exista una relación de índole instrumental entre los medios utilizados y el fin pretendido; y valorar que se cumpla con una relación de proporcionalidad, la cual propiamente sopesa la relación de medios afines, con el objetivo de determinar si en aras de un fin constitucionalmente válido no se afectan innecesaria o excesivamente otros bienes o derechos protegidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, verificando, en su caso, si pudiera existir alguna vía menos gravosa para el derecho. ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA EN EL DISTRITO FEDERAL. LA LEY RELATIVA NO TRANSGREDE EL DERECHO HUMANO A LA IGUALDAD ENTRE EL VARÓN Y LA MUJER. Décima Época, Primera Sala, Tesis Aislada. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 4, Marzo de 2014, Tomo I. Materia Constitucional. Tesis: 1a. LXXXVI/2014 (10a.)

por considerarlo inferior, sea tratado con hostilidad o de cualquier forma se le discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incursos en tal situación.

De lo anterior, podemos observar que el principio constitucional de igualdad y no discriminación, comprende una serie de cuatro prerrogativas; las dos primeras se refieren al trato igualitario que se debe reconocer, otorgar y garantizar a todas las mujeres y hombres que conformamos esta sociedad mexicana. Las prerrogativas restantes, al trato diferenciado: por un lado, la prohibición de hacerlo, a partir de las condiciones físicas, intelectuales, económicas o culturales que cada mujer y hombre poseen, y por el otro, la justificación de ese trato diferenciado cuando haya causas razonables que permitan la distinción, a partir de esas mismas condiciones para garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. (GSJF, 2016)

MARCO NORMATIVO DE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

MARCO NORMATIVO

La Política Nacional en materia de igualdad se ha venido soportando en un conjunto de leyes que establecen las pautas para lograr la materialización de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, resultando el mayor conjunto de avances a partir del año 2006 a 2014.

Así, el principio de igualdad y no discriminación se encuentra reglamentado en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH), publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 02 de agosto de 2006, y en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada también en el DOF, el 11 de junio del 2003.

Dichas leyes reglamentarias son el resultado de la reforma constitucional del 15 de agosto de 2001, dónde se incorpora

al principio de igualdad establecido en el artículo 1 de la Constitución Mexicana, la prohibición de la discriminación para integrarse como uno de los principios rectores del derecho positivo mexicano, y reconocerse como una de las garantías individuales que nos protegen (CDCU, 2001) como lo hace el principio de igualdad jurídica entre hombres y mujeres, contenido en el artículo 4o. constitucional.

De igual forma, la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia publicada en el DOF el 1 de febrero de 2007, contiene disposiciones en materia de igualdad y no discriminación a favor de las mujeres, que reglamentan lo señalado en el primer y tercer párrafo del artículo 1o. y el artículo 4o. de la Constitución Mexicana.

Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres

Esta ley tiene por objeto, regular y garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, promoviendo el empoderamiento de las mujeres (LGAMVLV, 2018: Art. 5). Señala que la igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo (LGIMH, 2018: Art. 6) Es de aplicación general en todo el territorio nacional y tiene como principios rectores (LGIMH, 2018: Art. 2) a la igualdad, la no discriminación y la equidad. (INMUJERES, 2007)

Además, incorpora la definición de 'igualdad de género'. Esta se refiere al acceso de las mujeres y hombres, 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, cultural y familiar. (LGIMH, 2018: Art.5)

Asimismo, establece que se entenderá como ‘discriminación contra la mujer’, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (LGIMH, 2018: Art.5)

Además, se promueve la participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres, la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales, así como en la vida civil, la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo y adoptar las medidas necesarias para la erradicación de la violencia contra las mujeres.

La Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres contiene todo el marco normativo destinado a garantizar el principio constitucional de igualdad, así como lo referente a la Política Nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como los instrumentos diseñados para cumplir con dicha política, y los actores estratégicos que deben llevarla a cabo.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación publicada en el año 2003 y reformada en el 2014, es la ley reglamentaria que responde a la prohibición constitucional de no discriminar. Constituye la reglamentación al párrafo tercero del artículo 1 de la Constitución Mexicana.

Tiene por objeto prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

Se define como discriminación (LFPED, 2018: Art. 1) toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

Asimismo, se establece como prohibición (LFPED, 2018: Art.4), toda práctica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de todas las personas que se encuentren en territorio mexicano. También señala que no se considerarán discriminatorias las acciones afirmativas (LGIMH, 2018: Art.5) que tengan por efecto promover la igualdad real de oportunidades de las personas o grupos.

Establece que cada uno de los poderes públicos federales y aquellas instituciones que estén bajo su regulación o competencia, están obligados a realizar medidas de nivelación, medidas de inclusión¹⁶ y las acciones afirmativas necesarias para garantizar a toda persona la

16 Las medidas de inclusión son aquellas disposiciones, de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato.

igualdad real de oportunidades y el derecho a la no discriminación. (LFPED, 2018)

La adopción de estas medidas forma parte de la perspectiva antidiscriminatoria, la cual debe ser incorporada de manera transversal y progresiva en el quehacer público, y de manera particular en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas que lleven a cabo cada uno de los poderes públicos federales.

En su contenido, se establece la creación, estructura y atribuciones del Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación, cuyo objeto es llevar a cabo las acciones conducentes para prevenir y eliminar la discriminación y formular y promover políticas públicas para la igualdad de oportunidades y de trato a favor de las personas que se encuentren en territorio nacional.

También establece el procedimiento para interponer quejas por los presuntos actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias a que se refiere esta ley, atribuidas a particulares, personas físicas o morales, así como a personas servidoras públicas federales, y a los poderes públicos federales, así como la imposición de medidas administrativas y de reparación, para prevenir y eliminar la discriminación.

Señala como medidas administrativas: I. La impartición de cursos o talleres que promuevan el derecho a la no discriminación y la igualdad de oportunidades; II. La fijación de carteles donde se señale que en ese establecimiento, asociación o institución se realizaron hechos, actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias, o mediante los que se promueva la igualdad y la no discriminación; III. La presencia de personal del Consejo para promover y verificar la adopción de medidas a favor de la igualdad de oportunidades y la eliminación de toda forma de discriminación; IV. La difusión de la versión pública de la resolución en el órgano de difusión del Con-

sejo, y V. La publicación o difusión de una síntesis de la resolución en los medios impresos o electrónicos de comunicación, y como medidas de reparación: I. Restitución del derecho conculcado por el acto, omisión o práctica social discriminatoria; II. Compensación por el daño ocasionado; III. Amonestación pública; IV. Disculpa pública o privada, y V. Garantía de no repetición del acto, omisión, o práctica social discriminatoria. (LFPED, 2018: Art. 83 y 83 bis)

Mientras que la Ley General de Igualdad para las Mujeres y Hombres, garantiza el cumplimiento de la igualdad sustantiva para mujeres y hombres, y la Política Nacional instrumentada para ello; la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación establece cuales son las condiciones físicas, económicas, sociales y culturales que pueden ser causa de discriminación y que prácticas se considerarán discriminatorias, así como el establecimiento de un organismo encargado de vigilar y sancionar cualquier acto que pueda ser considerado discriminatorio.

Estas dos leyes constituyen los principales ordenamientos en materia de igualdad y no discriminación para mujeres y hombres, pero también se contempla el cumplimiento de este principio en otra ley específica en materia de derechos humano de las mujeres: La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

Esta Norma Mexicana en materia de Igualdad Laboral y No Discriminación (NMILND, 2015) es un mecanismo de adopción voluntaria mediante una certificación, para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Sus principales ejes son: incorporar 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.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

Esta Ley publicada en el 2007, reconoce como principios rectores para el acceso de todas las mujeres a una vida libre de violencia, la igualdad jurídica entre la mujer y el hombre; el respeto a la dignidad humana de las mujeres, la no discriminación, y la libertad de las mujeres. (LGAMVLV, 2018: Art. 4)

Como parte de las definiciones que contempla para su regulación, señala a la violencia contra las Mujeres, como cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público. (LGAMVLV, 2018: Art. 5)

Por otro lado, la definición de discriminación contra la mujer, señalada en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGlyH, 2018: Art. 5), establece que esta será toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Así, será un acto de violencia contra las mujeres, cualquier acción u omisión discriminatoria, siendo responsabilidad de la Federación, las entidades federativas y los municipios, en el ámbito de sus

respectivas competencias expedir las normas legales y tomar las medidas presupuestales y administrativas correspondientes, para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, a partir de los principios de igualdad sustantiva y no discriminación.

Cabe precisar que el principio de igualdad y no discriminación, también es un eje rector, no solo de esta Ley sino de la Política Nacional destinada a garantizar a todas las mujeres, el acceso a una vida libre de violencia.

Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales.

La reforma al artículo 41 Constitucional del 31 de enero de 2014, que establece: “los partidos políticos tienen como fin promover la participación del pueblo en la vida democrática, contribuir a la integración de los órganos de representación política y como organizaciones de ciudadanos, hacer posible el acceso de éstos al ejercicio del poder público, de acuerdo con los programas, principios e ideas que postulan y mediante el sufragio universal, libre, secreto y directo, así como las reglas para garantizar la paridad entre los géneros, en candidaturas a legisladores federales y locales” (ONU Mujeres: 2014), representa el último avance en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para participar de la vida política de la Sociedad.

Así, en la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de mayo de 2014, **establece que** es derecho de las y los Ciudadanos y obligación para los partidos políticos la igualdad de oportunidades y la paridad entre hombres y mujeres para tener acceso a cargos de elección popular (Artículo 7, numeral 1). Asimismo, los partidos políticos promoverán y garantizarán la paridad entre los géneros, en la postulación de candidatos a los cargos de elección popular para la integración del Congreso de la Unión, los Congresos de los Estados y la Asamblea Legislativa del Distrito Federal (Artículo 232, numeral 3).

ESTRATEGIAS Y DESAFÍOS PARA CONSTRUIR UNA CULTURA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA CÁMARA DE DIPUTADOS

Nuestro país ha venido construyendo un sólido marco jurídico que permite garantizar, no sólo el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación, como parte de las prerrogativas de la ciudadanía, sino que también ha diseñado e implementado instrumentos, programas y diversas acciones como parte de la Política Nacional de Igualdad, a fin de materializar la igualdad de trato y erradicar las prácticas discriminatorias, a favor de todas las mujeres y hombres que conforman esta Sociedad.

En este sentido, la Cámara de Diputados, a través de su Secretaría General, está comprometida con la Política Nacional de Igualdad, y a través de la Unidad para Igualdad de Género, ha puesto en práctica una serie de estrategias dirigidas a construir una cultura de igualdad y no discriminación, al interior de la Cámara de Diputados, de acuerdo con los principios y lineamientos establecidos en el marco jurídico aplicable, tanto las leyes de la materia como diversos instrumentos implementados en los otros poderes de la Unión.

UNIDAD PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

La Unidad para la Igualdad de Género (LOCGEUM, 2018: Art. 55), como órgano técnico es el responsable de asegurar la institucionalización de la perspectiva de género en la cultura organizacional, proponiendo acciones orientadas a la igualdad sustantiva al interior de la Cámara de Diputados; coadyuvando con las instancias competentes para promover ambientes libres de acoso laboral; proponiendo políticas laborales orientadas a la igualdad sustantiva, así como a la elaboración de publicaciones y contenidos editoriales que consoliden el proceso de institucionalización e implementación de la perspectiva de género, entre otras.

PROGRAMA DE IGUALDAD

Como parte de las estrategias para construir la cultura de igualdad y no discriminación, a fin de avanzar en la institucionalización de la perspectiva de género al interior de la Cámara de Diputados, la Unidad para la Igualdad de Género, definió como instrumento rector de política interna, el Programa General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Cámara de Diputados. (CDCU, 2017)

Este Programa tiene como objetivo general, impulsar la institucionalización de la perspectiva de género, la igualdad sustantiva y no discriminación en las unidades administrativas y órganos técnicos que integran la Cámara de Diputados, mediante el establecimiento de objetivos específicos, estrategias, líneas de acción, metas e indicadores orientados a lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Dentro de los objetivos estratégicos, está impulsar el proceso de transversalización de la perspectiva de género, promover programas de capacitación y especialización en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y no discriminación

con el propósito de fortalecer las habilidades y capacidades del personal; así como instrumentar mecanismos de seguimiento y evaluación de las acciones de política de igualdad sustantiva y no discriminación implementadas por las unidades administrativas y órganos técnicos que integran la Cámara de Diputados. (CDCU, 2017)

ESTRATEGIAS

Para cumplir los objetivos del Programa, se establecieron las siguientes estrategias:

1. Transversalizar la perspectiva de género en los órganos técnicos y unidades administrativas.
2. Fomentar el cumplimiento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad sustantiva y no discriminación.
3. Promover la presupuestación, evaluación y seguimiento de las políticas institucionales en materia de igualdad sustantiva y no discriminación.

Estas tres estrategias permitirán cumplir a través de la transversalización de género en todas las unidades y órganos integrantes de la Cámara de Diputados, garantizar mediante programas, proyectos y acciones la construcción de una cultura de igualdad sustantiva y no discriminación en la cotidianidad de la Cámara.

De igual forma, la evaluación y seguimiento de las políticas que el propio Programa ha instituido permitirán identificar cuáles cumplen con el objetivo de la igualdad y la no discriminación, así como los obstáculos que persisten en el desarrollo de esas políticas y que sean los desafíos por cumplir.

DESAFÍOS

La Unidad para la Igualdad de Género de la Cámara de Diputados enfrenta como desafíos en la construcción de una cultura de igualdad y no discriminación, vencer las resistencias institucionales que, por la propia dinámica de la actividad administrativa, existen en sus distintas unidades y órganos técnicos.

A nivel particular, es necesario vencer las particulares resistencias que tienen muchas de las personas que laboran al interior de esas unidades y órganos técnicos, mediante el cumplimiento de la Política Nacional de Igualdad, la implementación del Programa General de Igualdad y la observancia de las leyes en materia de igualdad y no discriminación.

GLOSARIO

Acciones Afirmativas: Es el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. (LGIMyH, 2018)

Comisión Nacional de Derechos Humanos: Es el órgano garante de la protección de los derechos humanos. Tiene por objeto esencial la protección, observancia, promoción, estudio y divulgación de los derechos humanos que ampara el orden jurídico mexicano. Para más información, visite www.cndh.org.mx/

Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres: Es el órgano desconcentrado de la Secretaría de Gobernación que se encarga de diseñar la política nacional para promover la cultura de respeto a los derechos humanos de las mujeres y la erradicación de la violencia en su contra, formula las bases de coordinación entre los tres niveles de gobierno y promueve el

cumplimiento de las obligaciones internacionales. Para más información, visite <https://www.gob.mx/conavim>

Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación: Es la institución rectora para promover políticas y medidas tendientes a contribuir al desarrollo cultural y social y avanzar en la inclusión social y garantizar el derecho a la igualdad, desarrollando acciones para proteger a todas las mujeres y hombres, de toda distinción o exclusión basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, que impida o anule el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. También recibe y resuelve las reclamaciones y quejas por presuntos actos discriminatorios cometidos por particulares o por autoridades federales en el ejercicio de sus funciones. Para más información, visite www.conapred.org.mx

Debida Diligencia: Es la obligación del Estado para realizar todas las actuaciones necesarias dentro de un tiempo razonable para la prevención, ayuda, atención, asistencia, derecho a la verdad, justicia y reparación integral a fin de que la víctima sea tratada y considerada como sujeto titular de derecho. Incluye la obligación por parte del Estado de remover los obstáculos que impidan el acceso real y efectivo de las víctimas a las medidas reguladas por la presente Ley. (LGV, 2017)

Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes

motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. (LFPED, 2018)

Discriminación Contra la Mujer: Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (LGIMyH, 2018)

Empoderamiento: Es un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades. (LGAMVLV, 2018)

Estereotipo de Género: Un estereotipo de género es una opinión o un prejuicio generalizado acerca de atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar. Un estereotipo de género es nocivo cuando limita la capacidad de hombres y mujeres para desarrollar sus facultades personales, realizar una carrera profesional y tomar decisiones acerca de sus vidas y sus proyectos vitales. (OHCHR, s.a.)

Feminicidio: El término “femicidio” fue acuñado por primera vez en 1970 por Diana Russell. Esta expresión surgió como alternativa al término neutro de “homicidio” con el fin político de reconocer y visibilizar la discriminación, la desigualdad y la violencia sistemática contra la mujer que, en su forma más extrema, culmina en la muerte. Marcela Lagarde, antropóloga feminista sugirió la utilización de la expresión feminicidio, en lugar de femicidio. (CONAVIM, 2017)

Género: El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos. (OMS, s.a.)

Igualdad de Género: Es el acceso de las mujeres y hombres, 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, cultural y familiar. (LGIMyH, 2018)

Igualdad Formal: Es el reconocimiento, como uniformidad en la aplicación de la norma jurídica por parte de todas las autoridades para todas las personas. (LGIMyH, 2018)

Igualdad Sustantiva: Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales. (LGIMyH, 2018)

Instituto Nacional de las Mujeres: Es el principal organismo encargado de dar cumplimiento en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como promover y fomentar las

condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros y el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres, así como su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país. (LFPED, 2018)

Medidas de Inclusión. Son aquellas disposiciones, de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato. (LFPED, 2018)

Medidas de Nivelación: Son aquellas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad. (LFPED, 2018)

Medidas de reparación: Son aquellas que buscan reparar la afectación que significó las prácticas discriminatorias a su esfera jurídica de derechos: I. Restitución del derecho conculcado por el acto, omisión o práctica social discriminatoria; II. Compensación por el daño ocasionado; III. Amonestación pública; IV. Disculpa pública o privada, y V. Garantía de no repetición del acto, omisión, o práctica social discriminatoria. (LFPED, 2018)

Unidad para la Igualdad de Género. Es el órgano técnico responsable de asegurar la institucionalización de la perspectiva de género en la cultura organizacional. (LOCGEUM, 2018)

BIBLIOGRAFÍA

Amorós, Celia, (1991) *Hacia una crítica de la razón patriarcal*. Edit Anthtopos, Promat, 2da Edición, Barcelona. Disponible en: <http://www.redmovimientos.mx/2016/wp-content/uploads/2016/10/Amor%C3%B3s-Celia-Hacia-una-cr%C3%ADtica-de-la-raz%C3%B3n-patriarcal.compressed.pdf>

Ávila Joel, Merino José, Zarkin Jessica (2014) ¿Cómo se cuentan los feminicidios en México? Disponible en: <http://www.animal-politico.com/blogueros-salir-de-dudas/2014/12/16/como-se-cuentan-feminicidios-en-mexico/>

Bonaffé, J., (2017) *El Trabajo no Remunerado en México*.

Cámara de diputados *Reformas al artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Disponible en: www.diputados.gob.mx/sia/coord/refconst_lviii/archivos_doc/049.doc

Castro Jonathan (2017) *Violencia contra los hombres, un problema normal para la sociedad*. Disponible en: <http://www.excelsior.com.mx/nacional/2017/03/17/1152369>

Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, Perspectiva o enfoque de género, análisis de género y teoría de género. Disponible en: <https://www.ceiich.unam.mx/genero/conapo/genero-3.html>

Cepal. Sobre el observatorio. Disponible en: <https://oig.cepal.org/es/observatorio>

World economic fórum (2016) *Global gender gap report*. Disponible en: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2016>

CoCEDAW (2010) Proyecto de Recomendación general N° 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2012/8338.pdf>

CoCEDAW (2004) Recomendación general No. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal. Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2012/8336.pdf>

CONAPO Capítulo V Igualdad de Género. Disponible en: <http://www.conapo.gob.mx/work/models/CONAPO/Resource/205/1/images/Cap05.pdf>

Conapred. Disponible en: <http://www.conapred.org.mx>

Declaración de Derechos del Buen Pueblo de Virginia del 12 de junio de 1776, visible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2698/21.pdf>

Diario Oficial de la Federación, (2013) Programa Nacional de Oportunidades y No Discriminación Contra las Mujeres 2013-2018. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5312418&fecha=30/08/2013

Diario de la Federación. Creación de la Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5029276&fecha=31/01/2008

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Disponible en: <http://www.mx.undp.org>

El Primer Congreso Feminista de Yucatán 1916. El camino a la legislación del sufragio y reconocimiento de ciudadanía a las mujeres. Construcción y tropiezos (2016) Alejandre. R.G, Torres, E. Estudios Políticos (México, No. 39). Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16162016000300059&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de noviembre). Disponible en: <http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2015/violencia0.pdf>

Facio, Alda, ¿Igualdad y/o Equidad? Nota para la igualdad No. 1, Políticas que Transforman, una agenda de género para América Latina y el Caribe, pág. 1. Disponible en: http://www.paginaspersonales.unam.mx/files/981/igualdad_equidad.pdf

Elaborado con base en Facio, Alda ¿Igualdad y/o Equidad? Nota para la igualdad No. 1, Políticas que Transforman, una agenda de género para América Latina y el Caribe. Disponible en: http://www.paginaspersonales.unam.mx/files/981/igualdad_equidad.pdf

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación (2014) *Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Distrito Federal. La Ley Relativa No Transgrede El Derecho Humano A La Igualdad Entre El Varón Y La Mujer*. Décima Época, Primera Sala, Tesis Aislada. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 4, Marzo de 2014, Tomo I. Materia Constitucional. Tesis: 1a. LXXXVI/2014 (10a.)

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación (2014) *Derecho Humano a la Igualdad Jurídica. Diferencias entre sus Modalidades Conceptuales*. Décima Época, Primera Sala, Tesis Aislada, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 3, Febrero de 2014, Tomo I, Materia Constitucional, Tesis: 1a. XLIV/2014 (10a.)

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación (2016) *Principio de Igualdad y No Discriminación. Algunos elementos que Integran el Parámetro General*. Décima Época, Pleno, Jurisprudencia, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 34, Septiembre de 2016, Tomo I, Materia Constitucional, Tesis: P./J. 9/2016 (10a.)

Gobierno Federal El valor del trabajo no remunerado. Disponible en: <https://www.gob.mx/mujeressinviolencia/articulos/el-valor-del-trabajo-no-remunerado-en-los-hogares-en-mexico>

Gobierno Federal (2017) Igualdad entre mujeres y hombres. Disponible en: <https://www.gob.mx/sre/acciones-y-programas/igualdad-entre-mujeres-y-hombres>

INEGI (2017) A propósito del día internacional de la Mujer. Disponible en: http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2017/mujer2017_Nal.pdf

Intolerancia (2017) Devastadoras las cifras de violencia intrafamiliar en México. Disponible en: http://intoleranciadiario.com/detalle_noticia/137681/politica/davastadoras-las-cifras-de-violencia-intrafamiliar-en-mexico-blanca-alcala

LANG, Miriam, ¿Todo el poder? Políticas públicas, violencia de género y feminismo en México, Revista Iberoamericana, Nueva Época, Año 3, No. 12, 2003.

Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México, al 6° Informe Periódico de México, del 17 de agosto 2006, en: http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw36/cc/Mexico_es.pdf

Observaciones Finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México, al 7º y 8º Informes combinados de México, del 7 agosto de 2012, en: http://catedraunescodh.unam.mx/catedra/mujeres3/CEDAW2/images/pdf/CEDAW_Observcsfinales_DEF.pdf

OEA *Acerca de La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará*. Disponible en: <http://www.oas.org/es/mesecvi/convencion.asp>

ONU La igualdad de género, visible en: <http://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2015/01/la-igualdad-de-genero>

ONU (2016) La igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Disponible en: <http://www.onu.org.mx/la-igualdad-de-genero-y-el-empoderamiento-de-la-mujer/>

ONU Mujeres, IDEA Internacional, PNUD (?) Participación política de las mujeres en México, a 60 años del reconocimiento al derecho al voto femenino. Disponible en: <http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2013/60%20años%20voto.pdf?la=es&vs=1918>

ONU Mujeres. Sobre nosotros. Disponible en: <http://www.unwomen.org/es/about-us/about-un-women>

ONU MUJERES. La igualdad de género. Disponible en: <http://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2015/6/igualdad-mujeres>

ONU MUJERES. La igualdad de género. Disponible en: <http://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2015/6/igualdad-mujeres>

PUDH (2017) Perseo No. 50 Olympe de Gouges. Editorial Perseo. Disponible en: <http://www.pudh.unam.mx/perseo/olymp-de-gouges/>

Portilla Regina (2016) ¿Cómo se encuentra la brecha de género en México? Animal Político. Disponible en: <http://www.animalpolitico.com/blogueros-neoliberal-nel-liberal/2016/11/16/se-encuentra-la-brecha-genero-mexico/>

Protocolo para juzgar con perspectiva de género. Haciendo realidad el derecho a la igualdad, México, SCJN, 2013.

Ricoy Casas Rosa María (2010) ¿Qué igualdad? El principio de igualdad formal y no discriminación por razón de sexo en el ordenamiento jurídico español, Madrid, Dykinson, 2010.

Ruiz Carbonell Ricardo (2007) *El principio de igualdad*. Universidad de Murcia. España.

Ruiz Carbonell Ricardo (2008) *La evolución histórica de la igualdad entre mujeres y hombres y México*. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2758/5.pdf>

Senado de la República Mexicana (2015) Crea Cámara de diputados unidad para la igualdad de género. Disponible en: <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/19619-crea-camara-de-diputados-unidad-para-la-igualdad-de-genero.html>

Un women (2011) *Cedaw*. Disponible en: <http://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2011/12/cedaw>

Zavala Carmen, ¿Qué pensaba Platón sobre el papel de las mujeres en la sociedad y por qué eso es relevante hoy?, en <http://www.zavala.de/carmen/LaMujerenPlaton060512.hm>

Legisgrafía

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_150917.pdf

Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos. Disponible en: http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/normatividad/Ley_CNDH.pdf

Ley General de Instituciones Y Procedimientos Electorales. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/>

Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/locg.htm>

Ley del Instituto Nacional de las Mujeres. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/88_040615.pdf

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Disponible en: <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/LFPED%283%29.pdf>

Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4961209&fecha=01/02/2007

Ley General para la igualdad entre mujeres y hombres. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/129569/Ley_General_para_la_Igualdad_entre_Mujeres_y_Hombres.pdf

Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/locg.htm>

Programa General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la H. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. Secretaría General. Unidad Para La Igualdad De Género. LXIII Legislatura, Ciudad de México, México. 2017. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_240316.pdf



**CÁMARA DE
DIPUTADOS**
LXIV LEGISLATURA

Secretaría General

